



منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

أفريقيات



3-6 كانون الأول/ ديسمبر 2019

الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر

ابيدجان، كوت ديفوار

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

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

الدورة الثانية من التقارير الإقليمية (2018-2021)

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

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

الدورة الثانية من التقارير الإقليمية (٢٠١٨-٢٠٢١)

مكتب العمل الدولي

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 دون بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية ILO (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.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق – تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا / مكتب العمل الدولي – جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩

ISBN 978-92-2-133788-1 (print)
ISBN 978-92-2-133773-7 (web pdf)

إدارة المنشآت في مكتب العمل الدولي؛ الاجتماع الإقليمي الأفريقي (الرابع عشر، ٢٠١٩: أبيدجان، كوت ديفوار)

كما يتوفر باللغة الفرنسية:

Entreprises multinationales, développement et travail décent: rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique, (ISBN 978-92-2-133789-8 (print) / ISBN 978-92-2-133774-4 (web pdf)), Geneva, 2019.

وباللغة البرتغالية:

Empresas multinacionais, desenvolvimento e trabalho digno: relatório sobre a promoção e a aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, (ISBN 978-92-2-133790-4 (print) / ISBN 978-92-2-133775-1 (web pdf)), Geneva, 2019.

وباللغة الإنكليزية:

Multinational Enterprises, Development and Decent Work: Report on the Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in the Americas, (ISBN 978-92-2-133787-4 (print) / ISBN 978-92-2-133772-0 (web pdf)), Geneva, 2019.

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 توقيعاً 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.

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

تمهيد

تعتبر التقارير الإقليمية عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) جزءاً لا يتجزأ من عملية تعزيز هذا الصك على المستوى الإقليمي. وإعلان المنشآت متعددة الجنسية هو صك منظمة العمل الدولية الوحيد الذي يوفر إرشادات مباشرة لفائدة المنشآت (متعددة الجنسية والوطنية) والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن السياسة الاجتماعية وممارسات مكان العمل الشاملة والمسؤولة والمستدامة.

وكجزء من الاستراتيجية الترويجية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٤، أعدت دورة أولى من التقارير الإقليمية من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٨ تحضيراً للاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين (ليما، بيرو، ١٣-١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤) والاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (أديس أبابا، إثيوبيا، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥) والاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، إندونيسيا، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦) والاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر (إسطنبول، تركيا، ٢-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧). وجرت مناقشة تقرير عالمي عن الاتجاهات والاستنتاجات الرئيسية لتلك التقارير الأربعة ونتائج الجلسات الخاصة المنعقدة خلال تلك الاجتماعات الإقليمية، في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/مارس ٢٠١٨.

وهذا هو التقرير الثاني من دورة جديدة من التقارير الإقليمية التي أعدت في إطار الأداة التشغيلية للمتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح (٢٠١٧) على النحو المبين في ملحقه الثاني. وقد صدر أول تقرير إقليمي للدورة الحالية في إطار التحضيرات للاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين (بنما، ٢-٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨). وتشمل آلية المتابعة الإقليمية تقريراً إقليمياً عن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم. وتستند التقارير الإقليمية في المقام الأول إلى المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه الدول الأعضاء على أساس استبيان. ويوفر اجتماع خاص خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي. وتستند التقارير الإقليمية إلى دورة من أربع سنوات، يقدم تقرير عنها إلى مجلس الإدارة في نهاية كل دورة.

ويعرض هذا التقرير المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أفريقيا، وعناصر للبحث فيما يتعلق بزيادة تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في هذا الإقليم. ونحن على ثقة بأن التقرير سيشجع على إجراء مزيد من الحوار بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وسيُسهم في تحديد الفرص والتحديات القائمة أمام العمل اللائق والمرتبطة بالاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية في المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيدين الوطني والإقليمي، وسيسهل تبادل الخبرات والدروس المستفادة.

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 لموظفي منظمة العمل الدولية في المقر والمكاتب الميدانية، لا سيما مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، على ما قدموه من دعم وإرشادات وإسهامات في مختلف مراحل عملية جمع المعلومات وإعداد هذا التقرير.

غيثا رولانس

رئيسة

وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت

فيك فان فورين

مدير

إدارة المنشآت

المحتويات

الصفحة

iii	تمهيد
vii	شكر وامتنان
ix	المختصرات
١	١- المقدمة
٣	٢- إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيزه وتطبيقه في أفريقيا
٣	١-٢ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٤	٢-٢ الأدوات التشغيلية
٥	٣-٢ الأنشطة الإقليمية لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٩	٣- اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا
٩	١-٣ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر
١٢	٢-٣ الطبيعة المتغيرة للاستثمار في أفريقيا
١٣	٣-٣ المناطق الاقتصادية الخاصة
١٤	٤-٣ إعادة النظر في سياسات وأطر الاستثمار: التكامل الإقليمي
١٧	٤- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا
١٨	١-٤ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٢١	٢-٤ أهم مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادرات الرئيسية التي اتخذتها الهيئات المكونة في أفريقيا
٢١	١-٢-٤ السياسات العامة
٢٤	٢-٢-٤ العمالة
٢٥	٣-٢-٤ التدريب
٢٦	٤-٢-٤ ظروف العمل والحياة
٢٧	٥-٢-٤ العلاقات الصناعية
٣٠	٣-٤ الحوار والمشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية
٣٠	١-٣-٤ الحكومات
٣٢	٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل
٣٣	٣-٣-٤ منظمات العمال
٣٥	٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣٧	١-٤-٤ الحكومات
٣٨	٢-٤-٤ منظمات أصحاب العمل
٣٨	٣-٤-٤ منظمات العمال
٣٩	٥-٤ معلومات أخرى

٤٣	 ملاحظات ختامية	٥-
----	----------------------	----

٤٥	 المراجع	
----	---------------	--

الملاحق

٤٩	 الملحق الأول: استبيانات موجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحكومات	
٥٩	 الملحق الثاني: قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة	
٦٣	 الملحق الثالث: مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية	
٦٧	 الملحق الرابع: قائمة بتصديقات الدول الأعضاء من أفريقيا على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية	
٧١	 الملحق الخامس: قائمة بتصديقات الدول الأعضاء من أفريقيا على الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية	

الأشكال

١٩	 الشكل ١-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)	
٣٢	 الشكل ٢-٤: الحوار والتشاور، الحكومات	
٣٣	 الشكل ٣-٤: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل	
٣٥	 الشكل ٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال	
٣٦	 الشكل ٥-٤: لمحة عامة عن الأنشطة والمبادرات التي شاركت في تنظيمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال	

الجدول

١١	 الجدول ١-٣: أكبر عشر شركات مستثمرة بحسب المصدر والمقصد والقطاعات في أفريقيا في عام ٢٠١٨	
١٧	 الجدول ١-٤: مقارنة معدلات الردود في عام ٢٠١٥ و عام ٢٠١٩	
١٨	 الجدول ٢-٤: المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية	
١٩	 الجدول ٣-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)	
٣٦	 الجدول ٤-٤: الأنشطة التي نظمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المبادرات التي اتخذتها لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية	

الأطر

١٤	 الإطار ١-٣: معاهدة ثنائية للاستثمار بين بلدين أفريقيين تشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية	
٣٧	 الإطار ١-٤: نقاط الاتصال الوطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني	

شكر وامتنان

اضطلعت وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت، التابعة لإدارة المنشآت في منظمة العمل الدولية، بإنجاز هذا التقرير. وقامت أميلي دوفال بصياغته وتنسيق عملية إعداده تحت الإشراف العام لإميلي سيمز وغيثا رولانس. ووفرت جوزي لابورت المدخلات التقنية بالاستناد إلى المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية على المستوى القطري في إقليم أفريقيا وأعدت جيلديت ليما الملحقات. وقامت مارفا كورلي كوليبالي وبلين سيكلرلر ريكياردي وبامفايل سوسا من إدارة البحوث في منظمة العمل الدولية بإعداد الفصل ٣ بشأن "اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا". وزادت التعليقات الواردة من مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، من إثرائه. وقدمت إيرينا أكيموفا الدعم الإداري.

وقام جون داوسون بتنقيح النسخة الإنكليزية للتقرير. وترجمتها كارين بارلت إلى اللغة الفرنسية وتولّت أنا سانتوس ترجمتها إلى اللغة البرتغالية ونقّحتها أنا باولا روسا من مكتب منظمة العمل الدولية في لشبونة. وترجم الحسن صفراوي النسخة العربية، وتولت وحدة الترجمة العربية في قسم الوثائق الرسمية عمليتي التنقيح والإخراج الطباعي.

وقدمت وحدة إصدار وطباعة وتوزيع الوثائق والمنشورات في منظمة العمل الدولية دعماً مكثفاً طوال مراحل إصدار التقرير. وصممت بريشيل لاشمان الغلاف.

المختصرات

اتفاق المفاوضة الجماعية	CBA
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
اتفاق الشراكة الاقتصادية	EPA
الاستثمار الأجنبي المباشر	FDI
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
منظمة العمل الدولية	ILO
المنشآت متعددة الجنسية	MNE
إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	MNE Declaration
منظمة غير حكومية	NGO
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
منطقة اقتصادية خاصة	SEZ
وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة	USAID
الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا	WAEMU
الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار	WAIPA

المقدمة

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

وقد صيغ هذا التقرير استناداً إلى المعلومات المجمعة مباشرة عن طريق استبيان أرسل إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم، البالغ عددها ٥٤ دولة عضواً، والتي ستشارك في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في أبيدجان، كوت ديفوار، ٣-٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩. ووُزع الاستبيان في شباط/ فبراير ٢٠١٩ من خلال قنوات شتى. واستمر قبول الردود لإدراجها في التقرير لغاية أيار/ مايو ٢٠١٩.

وسجل معدل الردود انخفاضاً أدنى بقليل عن معدل عام ٢٠١٥، خلال الدورة الأولى من المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا. ويعكس عدد الردود المتلقاة - ٥٣ في المجموع - بما يمثل ٢٦ بلداً، والتباين في معدلات الردود في صفوف المجموعات المجيبة - ٣١ في المائة من الحكومات و ١٣ في المائة من أصحاب العمل و ٣١ في المائة من العمال - صورة غير متجانسة للاهتمام النسبي الذي توليه الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للإرشادات التي يقدمها إعلان المنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن الحاجة إلى بذل جهود مستمرة لتعزيز هذا الصك.

ويكتسي إسهام الاستثمار الأجنبي المباشر في العمل اللائق والنمو الشامل، أهمية خاصة في السياق الأفريقي. وخلال السنوات الخمس الماضية، انخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الداخلة والخارجة على السواء بنسبة ٢ في المائة في المتوسط. وعلى الرغم من أنه يُتوقع أن يتسارع النمو الاقتصادي السنوي في أفريقيا في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ على السواء، فإنه لا يزال يعيش أكثر من نصف العاملين في الإقليم في فقر مدقع أو متوسط، ومن المقدر أن يرتفع هذا العدد بمقدار ١٠ ملايين عامل على الأقل بين عام ٢٠١٨ وعام ٢٠٢٠ (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩). وبشكل إيجاب، وظائف أكثر وأفضل تحدياً رئيسياً ودافعاً للعديد من الحكومات للبحث عن الفرص التي يتيحها الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة. وهذا أمر مهم في سياق إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، المعتمد في حزيران/ يونيو ٢٠١٩، والذي يسلم "بدور القطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق الوظائف" و"الدور الذي تضطلع به المنشآت المستدامة، بوصفها مؤدّة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩، ب، الصفحتان ٤ و ٢).

وقد أعد هذا التقرير بشأن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا على النحو التالي:

- يُقدم الفصل ٢ لمحة عامة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه وأدواته التشغيلية، ويُسلط الضوء على أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم دعماً للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال لتعزيز الصك وتطبيقه.
- يورد الفصل ٣ وصفاً للاتجاهات الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم ويتناول بإيجاز سياسات وأطر الاستثمار التي يمكنها أن تعزز الإسهام الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة في النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة، والحد في الوقت ذاته من آثارهما السلبية المحتملة.
- يتضمن الفصل ٤ تحليلاً لردود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في أفريقيا، على النحو المستخلص من الاستبيان، بشأن الطريقة التي اتبعتها لتعزيز وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها.
- يقدم الفصل ٥ ملاحظات ختامية بشأن المسائل الرئيسية واقتراحات من أجل زيادة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية بهدف تحقيق تطبيق أوسع لمبادئه في الإقليم.

إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيزه وتطبيقه في أفريقيا

٢-١ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

يحدد إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، المبادئ في مجالات العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية، فضلاً عن السياسات العامة التي توصى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية بمراعاتها طواعية. وهو يشكل، بصفته هذه، صك منظمة العمل الدولية الوحيد الذي يوفر إرشادات مباشرة لفائدة المنشآت الوطنية ومتعددة الجنسية، والصك الثلاثي العالمي الوحيد بشأن السياسة الاجتماعية، الذي صاغته واعتمدته الحكومات وأصحاب العمل والعمال في جميع أنحاء العالم. وقد أُجري آخر تنقيح لهذا الصك الذي اعتمد أول مرة في عام ١٩٧٧، في آذار/ مارس ٢٠١٧ (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧).

والهدف من إعلان المنشآت متعددة الجنسية هو "تشجيع الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقدمه المنشآت متعددة الجنسية لإحراز التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق العمل اللائق للجميع؛ وهو كذلك التقليل إلى أدنى حد من الصعوبات التي قد تثيرها شتى عملياتها وتذليل هذه الصعوبات" (الفقرة ٢). ومن شأن هذا الهدف أن "يتعزز بالقوانين والسياسات الملائمة والتدابير والإجراءات التي تعتمدها الحكومات، بما في ذلك في مجالي إدارة العمل وتفتيش العمل العام، وبالتعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال" (الفقرة ٣). ولا ترمي هذه المبادئ إلى إقرار عدم المساواة في المعاملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية أو الإبقاء عليها، وإنما هي تجسد الممارسة الجيدة لجميع المنشآت.

وتستند الإرشادات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى معايير العمل الدولية وتجسد الممارسات الجيدة في المجالات المشار إليها سابقاً. ويحدد إعلان المنشآت متعددة الجنسية الأدوار والمسؤوليات المتباعدة التي تضطلع بها الدولة وقطاع الأعمال في تحقيق هدفها، وهو نهج متبع أيضاً في المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان^٢: "تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" في مجال حقوق الإنسان (الأمم المتحدة، ٢٠١١).

ولا يتضمن إعلان المنشآت متعددة الجنسية تعريفاً قانونياً دقيقاً للمنشآت متعددة الجنسية، ولكن هذه المنشآت - سواء كانت مملوكة كلياً أو جزئياً للدولة أو مملوكة ملكية خاصة - تشمل المنشآت التي تمتلك أو تدير عمليات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو غيرها من التسهيلات خارج البلدان التي توجد فيها مقارها. وقد تكون كبيرة أو صغيرة، ويمكن أن توجد مقارها في أي جزء من العالم. ويُستخدم تعبير "المنشأة متعددة الجنسية"، ما لم يرد خلاف ذلك، للدلالة على مختلف الكيانات (الشركات الأم أو الكيانات المحلية أو كليهما أو المنظومة في مجموعها) وفقاً لدرجة المسؤوليات الموزعة فيما بينها، على اعتبار أنها ستتعاون فيما بينها وتتبادل المساعدة عند الاقتضاء لتسهيل مراعاة المبادئ الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويقر الإعلان أيضاً بأن المنشآت متعددة الجنسية تعمل في أغلب الأحيان من خلال العلاقات التي تربطها بالمنشآت الأخرى كجزء من عملياتها الإنتاجية الشاملة، ومن ثم يمكن أن يسهم هذا الأمر في تعزيز هدف إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

ويُشدد إعلان المنشآت متعددة الجنسية، في فصل "السياسات العامة"، على ضرورة أن تحترم جميع الأطراف الحقوق السيادية للدول وتلتزم بالقوانين واللوائح الوطنية وتولي الاعتبار الواجب للممارسات المحلية وتحترم المعايير الدولية المعنية. وينبغي أيضاً أن تفي بالالتزامات التي تعهدت بها بمحض إرادتها متشياً مع أحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة. وينبغي لها أن تحترم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) والعهد الدولي للمقابلين بشأن الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)، فضلاً عن دستور منظمة العمل الدولية ومبادئه التي تعتبر حرية التعبير والحرية النقابية أساسيتين لإحراز تقدم مطرد. وينص الإعلان أيضاً على ضرورة أن تسهم جميع الأطراف في تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، ويُشدد في هذا الصدد على مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان والإرشادات بشأن العناية الواجبة على النحو المبين في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتحقيقاً لأهداف إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ينبغي في عملية العناية الواجبة أن تراعي الدور المركزي الذي تؤديه الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي، كجزء من العملية المتواصلة.

وينص فصل "السياسات العامة" أيضاً على ضرورة أن تراعي المنشآت متعددة الجنسية أهداف السياسة العامة للبلدان التي تعمل فيها، وأن تكون أنشطتها متسقة مع القانون الوطني وأن تتوافق مع أولويات التنمية في هذه البلدان ومع أهدافها الاجتماعية وهياكلها. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي أن تجري مشاورات بين المنشآت متعددة الجنسية والحكومة، وعند الاقتضاء، منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية المعنية. وينبغي لحكومات البلدان المضيفة أن تشجع الممارسات الاجتماعية الجيدة وفقاً للإعلان فيما بين المنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها، وينبغي لحكومات بلدان المقار أن تشجع الممارسات الاجتماعية الجيدة وفقاً للإعلان فيما بين منشآت متعددة الجنسية العاملة في الخارج. وينبغي أن تكون حكومات البلدان المضيفة وبلدان المقار على السواء، على استعداد للتشاور فيما بينها كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

وتحدد الفصول المتبقية من إعلان المنشآت متعددة الجنسية، المبادئ في مجالات: العمالة (تعزيز العمالة والضمان الاجتماعي والعمل الجبري وعمل الأطفال وتكافؤ الفرص والأمن الوظيفي)؛ التدريب؛ ظروف العمل والحياة (الأجور وظروف العمل والسلامة والصحة)؛ العلاقات الصناعية (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمشاروات والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى وتسوية النزاعات). وكان من شأن التنقيح الأحدث عهداً أن عزز إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال إضافة وإعادة صياغة مبادئ تعالج مسائل محددة تتعلق بالضمان الاجتماعي والعمل الجبري والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والأجور والسلامة والصحة والوصول إلى سبل الانتصاف وتعويض ضحايا انتهاكات حقوق العمل.

ويتضمن إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح ملحقين. ويعرض الملحق الأول قائمة بصكوك منظمة العمل الدولية والوثائق الإرشادية الصادرة عنها وذات الصلة بالإعلان، بينما يورد الملحق الثاني مجموعة من الأدوات التشغيلية لحفز الحكومات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على اعتماد مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٢-٢ الأدوات التشغيلية

تشمل الأدوات التشغيلية الواردة في الملحق الثاني بإعلان المنشآت متعددة الجنسية، ما يلي: المتابعة الإقليمية؛ الترويج على المستوى الوطني/ الترويج عن طريق نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعنية؛ الترويج من قبل مكتب العمل الدولي (المساعدة التقنية والمعلومات والإرشادات من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية)؛ الحوار بين الشركة والنقابة؛ إجراء بحث النزاعات المتعلقة بتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية عن طريق تفسير أحكامه (إجراء التفسير).

وتشمل آلية المتابعة الإقليمية تقريراً إقليمياً بشأن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم. ويشكل التقرير الأساس الذي تستند إليه إحدى الجلسات الخاصة خلال الاجتماعات الإقليمية، التي توفر منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي.

وعلى الصعيد الوطني، تُشجع الحكومات وأصحاب العمل والعمال على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤)^١ لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه، متى اقتضى الأمر ذلك وكان مفيداً في السياق الوطني. وحيثما توجد أدوات وعمليات مماثلة فيما يتعلق بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، تُشجع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها.

وتقدم منظمة العمل الدولية أيضاً المساعدة التقنية لدعم تعزيز وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني ومن خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، الذي يوفر المزيد من المعلومات والإرشادات بشأن تطبيق المبادئ في عمليات الشركات.

وتتمتع منظمة العمل الدولية، بوصفها جهة اختصاص مرجعية عالمية فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، بمكانة فريدة لدعم أو تسهيل الحوار بين الشركة والنقابة كجزء من استراتيجيتها الشاملة لتعزيز اعتماد مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

^١ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

وحيثما تتفق الشركة والنقابة طوعاً على الاستفادة من استخدام تسهيلات منظمة العمل الدولية للاجتماع والتحدث، يُوفر المكتب أرضية محايدة لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك والمحافظة على السرية التامة لعملية الحوار.

وأخيراً، وفي إجراء بحث النزاعات المتعلقة بتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يتولى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تفسير أحكام الإعلان حين يلزم ذلك لحل خلاف حول معناها، ينشأ عن وضع فعلي، بين الأطراف التي يوجه إليها الإعلان.

٣-٢ الأنشطة الإقليمية لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية

كجزء من الدورة الأولى من آلية المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، أرسلت الاستبيانات إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أفريقيا في عام ٢٠١٥، طالبة منها تقديم معلومات بشأن الطريقة التي اتبعتها لتعزيز وتطبيق مبادئ الإعلان على الصعيد الوطني. وجرى توليف النتائج في تقرير عُرض في جلسة خاصة بشأن متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (أديس أبابا، إثيوبيا، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥). ويطلب إعلان أديس أبابا الذي اعتمده المندوبون الثلاثون، من منظمة العمل الدولية أن "تعزز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، مع التركيز القوي على دعم الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى القطري، والشراكات مع الهيئات الفاعلة المعنية الأخرى وتسهيل تبادل الخبرات" (الفقرة ١٧).

وخلال الجلسة، صيغت العديد من التوصيات الملموسة واسترشدت بها منذ ذلك الحين أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم من أجل تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، لا سيما استحداث دورات تدريبية وتقديم المساعدة التقنية على المستوى القطري.

ولتلبية الاحتياجات في مجال بناء القدرات في الإقليم، نُظمت دورات تدريبية بشأن نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وبدعم مالي من منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع لها، شارك ٣٣ ممثلاً عن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من ١٣ بلداً أفريقياً في الصيغ الأربع الأخيرة للدورة التدريبية "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية"، التي نُظمت على أساس سنوي في تورينو، فاستفادوا بذلك من زيادة فهم إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه. وعلى غرار ذلك، شارك ٢١ ممثلاً عن وكالات تشجيع الاستثمار في ١٥ بلداً أفريقياً في الصيغ الأربع الأخيرة للدورة التدريبية السنوية "تيسير الاستثمار الفعال والتنمية المستدامة"، المدارة بالاشتراك مع الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، والتي تهدف إلى تعزيز القدرات الوطنية على زيادة الآثار الإنمائية للاستثمار الأجنبي المباشر، لا سيما فيما يتعلق باستحداث وظائف أكثر وأفضل، مباشرة ومن خلال الروابط مع المنشآت الوطنية.

وشدد إعلان أبيدجان، الذي اعتمدته ١١ مؤسسة وطنية أفريقية للحوار الاجتماعي في أيار/مايو ٢٠١٧، على ضرورة تعزيز دور وتأثير مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية من أجل إدارة اقتصادية واجتماعية أكثر فعالية وإنصافاً. ودعا الإعلان المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي إلى النظر في تعيين نقاط اتصال معينة ثلاثياً لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وإنشاء لجان مسؤولة عن الحوار مع المنشآت متعددة الجنسية داخل مؤسسات الحوار الوطنية.

٢ الكامبيرون وكوت ديفوار وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وإثيوبيا وغانا وغينيا وليبيريا ومدغشقر ونيجيريا والسنغال وسيراليون وزامبيا.

٣ كانت مؤسسات الحوار الوطنية هذه من بنن وبوركينا فاسو وبوروندي والكامبيرون وتشاد وكوت ديفوار وغينيا وموريتانيا والنيجر والسنغال وتوغو.

واضطلع مشروع للتعاون الإنمائي ممول من فرنسا بتعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية وتطبيق مبادئه في كوت ديفوار والسنغال. ونظم المشروع ورش عمل لاستثارة الوعي والتدريب ضمت أكثر من ٤٠٠ مشارك (مسؤولون حكوميون ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال وممثلو منشآت) في البلدين. وخلال إنجاز المشروع، أنشأت الهيئات المكونة الثلاثية في السنغال لجنة ثلاثية مسؤولة عن تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية داخل مؤسساتها الوطنية للحوار الاجتماعي. وعينت الهيئات المكونة في كوت ديفوار نقاط اتصال وطنية ونظمت في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ منتدى وطنياً ثلاثياً من أجل تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، قدمت خلاله نقاط الاتصال الوطنية خطة عمل وطنية لتعزيز الإعلان وتطبيقه.

واستند التعاون مع الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا إلى خبرة كوت ديفوار والسنغال لتكثيف الجهود الرامية إلى تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في هذا الإقليم الفرعي. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨، قدمت منظمة العمل الدولية إعلان المنشآت متعددة الجنسية بمناسبة انعقاد الجمعية العامة التاسعة لمجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا. وبعد ذلك، كرس مجلس العمل والحوار الاجتماعي الخامس للجنة المعنية بالحوار الاجتماعي، للتطرق لإعلان المنشآت متعددة الجنسية (آذار/ مارس ٢٠١٩)، وقد شارك فيه ١٥ خبيراً يمثلون الدول الأعضاء الثماني في الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، حيث نظروا في التحديات والفرص القائمة من أجل تعزيز الإعلان في الاتحاد. وقد أتاح اجتماع اللجنة، الذي نُظم بدعم من منظمة العمل الدولية، الفرصة لتسهيل تبادل الخبرات بين الدول الأعضاء في الاتحاد. وتقوم العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد بتنظيم ورش عمل وطنية للتوعية بدعم من منظمة العمل الدولية.

وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، قدمت منظمة العمل الدولية خلال اجتماع وزراء الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي المسؤولين عن العمالة والعمل والشركاء الاجتماعيين في كيب تاون، جنوب أفريقيا، إعلان المنشآت متعددة الجنسية ونتائج تقييم سريع بشأن مسائل العمل والعمالة المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في بوتسوانا وملاوي وناميبيا وجنوب أفريقيا وزامبيا وزمبابوي. واستخدم التقييم السريع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لتحديد التحديات التي تواجه عمليات المنشآت متعددة الجنسية في البلدان المضيفة، فضلاً عن التوجيهات السياسية الرئيسية للبلدان المضيفة وبلدان المقار على السواء، الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ونتيجة لذلك، أدرجت إشارة إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإعلان الوزاري لعام ٢٠١٨ الصادر عن وزراء الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي المسؤولين عن العمالة والعمل والشركاء الاجتماعيين، والذي التزم فيه المشاركون بتعزيز العمل اللائق من أجل سلاسل إمداد وتوريد عالمية مستدامة وطلبوا الحصول على فرص لتعزيز فهم إعلان المنشآت متعددة الجنسية في صفوف الدول الأعضاء في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بدعم من منظمة العمل الدولية.

واتخذت مبادرات إضافية لبناء القدرات على المستوى الوطني. وفي سيراليون، نُظمت ورش عمل لفائدة المسؤولين الحكوميين ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في آذار/ مارس ٢٠١٩. وقدم إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه للمشاركين، وجرى تقاسم أمثلة على المبادرات المتخذة على المستويين القطري والإقليمي مع المشاركين لتبيان كيفية ترجمة مبادئ الإعلان إلى إجراءات ملموسة. وناقش المشاركون الخطوات التالية لإنفاذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في سيراليون. وجرى هذا النشاط في سياق مشروع لمنظمة العمل الدولية لزيادة استحداث العمالة والفرص في سيراليون بتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية. وفي عام ٢٠١٩، وعقب التدريب السنوي في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (المذكور أعلاه)، عيّنت سيراليون أربع نقاط اتصال لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية – أي نقطة اتصال واحدة لكل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية، بالإضافة إلى ممثل عن وكالة المحتوى المحلي في سيراليون. بالإضافة إلى ذلك، من المزمع تشكيل فريق عامل لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في البلد.

وفي مصر، أسهمت منظمة العمل الدولية في تنظيم المؤتمر المصري الثالث بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات، الذي عُقد في القاهرة في نيسان/ أبريل ٢٠١٧، ودُعيت إلى تسليط الضوء على أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية في سياق التوجه الجديد الذي اتخذته اتحاد الصناعات المصرية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات.

٤ الدول الأعضاء الثماني في الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا هي: بنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار وغينيا - بيساو ومالي والنيجر والسنغال وتوغو.

وبناءً على طلب من غرفة التجارة والصناعة الأنغولية، استهل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مكتب العمل الدولي، بالتعاون مع وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت، مجموعة من الأنشطة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات في أنغولا. ونُظمت ورشة عمل، بتسهيل من منظمة العمل الدولية، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ لفائدة أعضاء لجنة رصد المسؤولية الاجتماعية التابعة لغرفة التجارة والصناعة الأنغولية والمسؤولين الحكوميين وممثلي نقابات العمال وممثلي رابطة الصناعات في أنغولا. وبناءً على اقتراح من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مكتب العمل الدولي، دُعيت وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت إلى تقديم إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومخاطبة حلقة دراسية إقليمية نظمها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المغربي بالتعاون مع الاتحاد العربي لنقابات العمال في سياق المشروع الرائد لتعزيز الحوار الاجتماعي في المنطقة الواقعة جنوب البحر الأبيض المتوسط (المعروف باسم مشروع SOLiD)، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي والاتحاد الدولي لنقابات العمال. ويهدف المشروع إلى تعزيز حوار اجتماعي دينامي وشامل ووطيد من خلال تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني، وتشجيع إقامة حوار مدني ومتعدد الأطراف بين الشركاء الاجتماعيين في الأردن والمغرب وتونس.

كذلك، أُتيحَت فرص أخرى للتدريب. وفي عام ٢٠١٨، نظم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مكتب العمل الدولي ومركز التدريب الدولي دورة تدريبية بمشاركة المنظمات النقابية من أفريقيا بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية والأدوات الدولية الأخرى واستخدامها الاستراتيجي في الحركة العمالية، بالاستناد إلى منشور مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مكتب العمل الدولي المعنون *إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟* (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٨).

اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا

يُوفر إعلان المنشآت متعددة الجنسية إطاراً لتشجيع الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقوم به المنشآت متعددة الجنسية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق العمل اللائق للجميع، والتقليل إلى أدنى حد من المصاعب التي قد تثيرها عملياتها وتذليل هذه المصاعب. ويكتسي هذا الأمر أهمية خاصة بالنظر إلى أن الاستثمار الأجنبي المباشر، مدفوعاً بالمنشآت متعددة الجنسية، لا يزال يشكل أكبر وأثبت مصدر خارجي للتمويل بالنسبة إلى الاقتصادات النامية.

ويقدم هذا الفصل: لمحة موجزة عن الاتجاهات الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر في إقليم أفريقيا (القسم ٣-١)؛ الطبيعة المتغيرة للاستثمار (القسم ٣-٢)؛ تنمية المناطق الاقتصادية الخاصة في الإقليم (القسم ٣-٣). ويختتم الفصل بالتفكير في الطريقة التي يمكن بها للتكامل الإقليمي في أفريقيا أن يتيح المزيد من الفرص لتحسين تسخير إمكانات الاستثمار الأجنبي المباشر لتشجيع المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا في مجال ممارسات الأعمال الشاملة والمستدامة (القسم ٣-٤).

٣-١ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر

في عام ٢٠١٨، بلغت نسبة التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر الداخلة إلى أفريقيا ٤ في المائة ونسبة التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر الخارجة منها ١ في المائة. وزاد الاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق إلى أفريقيا بنسبة ١١ في المائة، مرتفعاً بذلك من ٤١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٧ إلى ٤٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨. ومع ذلك، فإن استخدام الإطار الزمني الأوسع للسنوات الخمس الماضية يقدم صورة أدق تبرز تراجع التدفقات الداخلة إلى أفريقيا بنسبة ٨ في المائة، أي من ٥٠ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٤٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨، وهو ما يمثل انخفاضاً سنوياً متوسطه ٢ في المائة.

وقد شكلت بلدان شمال أفريقيا وغربها المحرك الرئيسي للاستثمار الأجنبي المباشر الداخل إلى أفريقيا، إذ تعتبر بلدان المقصد الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم. وفي عام ٢٠١٨، استقطبت بلدان شمال أفريقيا وغربها ٣١ في المائة و ٢١ في المائة على التوالي من الاستثمار الأجنبي المباشر، في حين استأثرت أفريقيا الوسطى والجنوب الأفريقي بنسبة ١٩ في المائة ونسبة ٩ في المائة على التوالي.

والاقتصادات الخمسة الرئيسية التي حفزت الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل خلال عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ هي، بالترتيب، مصر وجنوب أفريقيا والكونغو والمغرب وإثيوبيا. وقد أدى تراجع الطلب على السلع الأساسية خلال هذه الفترة، فيما يبدو، إلى انخفاض التدفقات الداخلة إلى البلدان التي تتمتع بقطاعات كبيرة للصناعات الاستخراجية مثل غانا ونيجيريا.

وتراجعت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الخارجة من أفريقيا بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ بنسبة ٢٦ في المائة. وإذا استخدمنا نقطة مرجعية من خمس سنوات، فقد سجلت هذه التدفقات تراجعاً بنسبة ١٢ في المائة، منخفضة من ١١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٩,٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨، وهو ما يمثل انخفاضاً سنوياً قدره ٢ في المائة. وسجل الجنوب الأفريقي، وهو أكبر مصدر للتدفقات الخارجة من أفريقيا، رقماً قياسيًّا (٩ مليارات دولار أمريكي) من التدفقات الخارجة في عام ٢٠١٧ واستأثر بنسبة ٤٩ في المائة من التدفقات الخارجة من أفريقيا في عام ٢٠١٨. وشهدت أفريقيا الوسطى أدنى نسبة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الخارجة (٢ في المائة). وتتصدر جنوب أفريقيا قائمة بلدان مصدر الاستثمار الأجنبي المباشر الخارج من أفريقيا، حيث تستأثر بنسبة ٤٦ في المائة من التدفقات الخارجة من الإقليم، تليها نيجيريا والجزائر بنسبة ١٤ في المائة و ٩ في المائة على التوالي.

° تستند الحسابات إلى قاعدة بيانات الأونكتاد بشأن الاستثمار الأجنبي المباشر/ المنشآت متعددة الجنسية، ٢٠١٩.

ويشكل الاستثمار في المجالات الجديدة – الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه تحديداً نحو توفير تسهيلات جديدة للبيع والتصنيع والأنشطة الاقتصادية الأخرى – مؤشراً أساسياً لنشاط الاستثمار في المستقبل (الأونكتاد، ٢٠١٨). وفي عام ٢٠١٨، استقطبت البلدان الأفريقية ١٧ في المائة من الاستثمار العالمي في المجالات الجديدة، وهو ما يمثل انخفاضاً عن مستواه في عام ٢٠١٣ عندما بلغت نسبته ١٩ في المائة. ومع ذلك، فإن اتجاه النمو خلال خمس سنوات يظهر زيادة مشجعة في نمو الاستثمار في المجالات الجديدة بنسبة ١٢ في المائة، مرتفعاً من ٦٦ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٧٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨.

وازداد الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة، مصنفاً بحسب المنشأ، بين عام ٢٠١٣ وعام ٢٠١٨، من أمريكا الشمالية إلى أفريقيا بنسبة ١٢٩ في المائة، مرتفعاً من ٤,٦ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ١٠,٥ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠١٨. ومع ذلك، شكل إقليم آسيا والمحيط الهادئ أكبر مستثمر في المجالات الجديدة في أفريقيا في عام ٢٠١٨، بالقيم المطلقة، حيث استأثر بنسبة ٣١ في المائة من الاستثمار في المجالات الجديدة في الإقليم. وازدادت التدفقات الداخلة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على مدى خمس سنوات، بأكثر من الضعف، مرتفعة من ١١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٢٣ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨، حيث شكلت الصين المحرك الرئيسي لها، ثم تلتها سنغافورة وهونغ كونغ (الصين) والهند.

وبلغت نسبة الاستثمار في المجالات الجديدة فيما بين البلدان الأفريقية ١٦ في المائة في عام ٢٠١٣ مقابل ٧ في المائة في عام ٢٠١٨. وتراجع الاستثمار في المجالات الجديدة داخل الإقليم الأفريقي، بالقيم النسبية، بنسبة ٥٤ في المائة، منخفضاً من ١٢ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٥ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠١٨. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى تراجع الاستثمار من جنوب أفريقيا، وهي أكبر مستثمر إقليمي أفريقي في أفريقيا، حيث خفضت مستوى الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة بأكثر من النصف (٥٧ في المائة)، أي من ٥ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٢ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٨.

وعلى غرار اتجاه إجمالي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الداخل، شكلت مصر بين عام ٢٠١٣ وعام ٢٠١٨، أهم مصدر ووجهة للاستثمار الأجنبي العالمي المباشر في المجالات الجديدة في أفريقيا، حيث تلقت ٢٧ في المائة من هذا الاستثمار. وتلتها نيجيريا وجنوب أفريقيا، اللتان تلقتا ١٠ في المائة و ٨ في المائة على التوالي. ومن حيث القطاعات، شكلت قطاعات التصنيع والكهرباء والصناعة الاستخراجية أكبر ثلاثة قطاعات رئيسية متلقية للاستثمارات الأجنبية المباشرة في المجالات الجديدة في جميع أنحاء الإقليم، بما نسبته ٢٨ في المائة و ٢٠ في المائة و ١٧ في المائة من التدفقات الداخلة على التوالي. وفي المقابل، لم يستأثر قطاع خدمات الأعمال إلا بنسبة ٣ في المائة.

وبين الجدول ٣-١ الاستثمار في المجالات الجديدة في عام ٢٠١٨ مصنفة بحسب القطاع والشركة وبلد المنشأ وبلد المقصد. وقد أبرزت العديد من الدراسات والمبادرات والأطر أهمية تنويع الاستثمار في أفريقيا من قطاع الصناعة الاستخراجية إلى قطاعي التصنيع والبنية التحتية. ويشير الجدول إلى أنه على الرغم من أن أكبر عشر شركات استثمرت تحديداً في قطاعي التصنيع والبناء، فإن الصناعة الاستخراجية تظل قطاعاً رئيسياً بالنسبة إلى الاستثمار في المجالات الجديدة. وقد استقطبت الجزائر ونيجيريا وإثيوبيا وموزامبيق مستثمرين من فرنسا وهونغ كونغ (الصين) وسنغافورة والولايات المتحدة الأمريكية إلى قطاعات التصنيع لديها. وفي الوقت نفسه، تلقت قطاعات الصناعة الاستخراجية في غينيا ونيجيريا وأنغولا استثمارات من الصين وقبرص وإيطاليا. واستقطبت نيجيريا مستثمرين إلى قطاعي التصنيع والصناعة الاستخراجية على السواء.

وتوفر التقديرات المستندة إلى حساب نسبة الوظائف إلى الاستثمار في المجالات الجديدة أيضاً مؤشراً على عدد الوظائف المستحدثة مقابل كل دولار مستثمر^٦. وعلى سبيل المثال، يستحدث قطاع التصنيع، مع مراعاة جميع الشركات الأجنبية التي تتوفر بيانات بشأنها، ٢,٧٥ وظيفة مقابل كل مليون دولار أمريكي من الاستثمار الأجنبي المباشر. ووفقاً للمعايير ذاتها، تنشئ مراكز الاتصال بالزبائن ٦١ وظيفة مقابل كل مليون دولار أمريكي من الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة، بينما ينشئ قطاع الصناعات الاستخراجية ٠,٦ وظيفة مقابل كل مليون دولار أمريكي من الاستثمار الأجنبي المباشر. وعلى الرغم من أن المؤشرات لا توفر بياناً لنوعية الوظائف، إلا أنه من المهم الإشارة إلى أن القطاع الذي يستقطب أكبر قدر من الاستثمار الأجنبي المباشر قد لا يكون بالضرورة أكثرها استخداماً لليد العاملة ولا يستحدث معظم الوظائف.

^٦ التقديرات بحسب القطاع استناداً إلى جميع الشركات في أفريقيا مستقاة من استعلامات الاستثمار الأجنبي المباشر ومن Financial Times Ltd ٢٠١٩.

الجدول ٣-١: أكبر عشر شركات مستثمرة بحسب المصدر والمقصد والقطاعات في أفريقيا في عام ٢٠١٨

الشركة المستثمرة	بلد المصدر	بلد المقصد	قطاع الصناعة	النشاط الصناعي	الاستثمار الأجنبي المباشر (بالملايين)	الوظائف المستحدثة	نوع المشروع
مجموعة CITIC	الصين، هونغ كونغ	الجزائر	المواد الكيميائية	التصنيع	٦٠٠٠	٣٠٠٠	جديد
Karo Resources Limited	قبرص	زيمبابوي	إنتاج المعادن	الصناعة الاستخراجية	٤٢٠٠	٣٠٠٠	جديد
Fairfax Africa Fund	الولايات المتحدة	إثيوبيا	الفحم والنفط والغاز	التصنيع	٤٠٠٠	٦٩٥	جديد
China National Offshore Oil Corporation	الصين	نيجيريا	الفحم والنفط والغاز	الصناعة الاستخراجية	٣٠٠٠	٩٨٧	توسعي
Eni SpA (Eni)	إيطاليا	أنغولا	الفحم والنفط والغاز	الصناعة الاستخراجية	٢٢٣٦	٢٢٧	جديد
Rovuma LNG	الولايات المتحدة	موزامبيق	الفحم والنفط والغاز	التصنيع	١٤٠٠	١٤٤	جديد
Total	فرنسا	الجزائر	المواد الكيميائية	التصنيع	١٤٠٠	١٠٩٦	جديد
Tebian Electric Apparatus (TBEA)	الصين	غينيا	إنتاج المعادن	الصناعة الاستخراجية	١١٦٠	١٦٣١	جديد
Indorama Eleme Fertilizer and Chemicals	سنغافورة	نيجيريا	المواد الكيميائية	التصنيع	١١٠٠	٦٠٨	توسعي
Atraba Integrated Holding	المملكة العربية السعودية	مصر	العقارات	البناء	١٠٠٠	٣٠٠٠	جديد

المصدر: استعلامات الاستثمار الأجنبي المباشر، مستقاة من the Financial Times Ltd، ٢٠١٩.

٣-٢ الطبيعة المتغيرة للاستثمار في أفريقيا

تشهد طبيعة الاستثمار في أفريقيا حالياً عدداً من التغيرات. وفي الوقت الذي يتخذ فيه المستثمرون التقليديون مبادرات جديدة، يبرز مستثمرون جدد في الإقليم. ومع ذلك، هناك أيضاً شواغل متزايدة بشأن الإسهام الفعال للاستثمار والتجارة في التنمية الشاملة لأفريقيا.

وقد بدأت الولايات المتحدة تعاونها مع القارة الأفريقية من خلال عدد من الترتيبات التجارية والاستثمارية وبرامج المساعدة الإنمائية. وعلى سبيل المثال، يعتبر قانون النمو والفرص في أفريقيا، الذي اعتمد في عام ٢٠٠٠، ترتيباً تجارياً من جانب واحد ويمنح قرابة ٤٠ بلداً أفريقياً مؤهلاً من جنوب الصحراء حق ولوج سوق الولايات المتحدة دون دفع رسوم. ومع ذلك، فإن الولايات المتحدة فكت بعض ارتباطها بأفريقيا في السنوات الماضية، وهو ما يمكن تمييزه في الانخفاض المطرد في الاستثمار الأجنبي المباشر إلى القارة (انخفض رصيد الاستثمار الأجنبي المباشر من ذروة بلغت ٦١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٣ إلى ٥٠ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٧). وبغية عكس هذا الاتجاه، بدأت تظهر مبادرات جديدة، من قبيل مبادرة "ازدهار أفريقيا" (استهلكت في حزيران/يونيه ٢٠١٩)، التي ستعمل بالتعاون مع المؤسسة الدولية للتمويل الإنمائي (مجلس الأمن القومي، ٢٠١٨؛ الأونكتاد، ٢٠١٩)، في حين عُقد في شباط/فبراير ٢٠١٩ منتدى للتجارة والاستثمار بين الولايات المتحدة وأفريقيا، مما وفر منبراً لقطاعات الأعمال والمسؤولين الحكوميين في أفريقيا والولايات المتحدة للمشاركة واستكشاف الفرص.

ولدى بلدان الاتحاد الأوروبي مجتمعة رصيد من الاستثمار الأجنبي المباشر قدره قرابة ٢٩٠ مليار دولار أمريكي في أفريقيا (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨)، حيث يبلغ رصيد فرنسا وهولندا منه ٦٤ مليار دولار أمريكي و٦٣ مليار دولار أمريكي على التوالي، وهما بلدان مستثمران رئيسيان (الأونكتاد، ٢٠١٩ ب). وتربط الاتحاد الأوروبي أيضاً ترتيبات تجارية واستثمارية متنوعة مع البلدان الأفريقية. ويتضمن ذلك، الترتيبات التجارية من جانب واحد من قبيل مبادرة "كل شيء عدا الأسلحة"، التي تشمل أكثر من ٣٠ بلداً من أقل البلدان نمواً في أفريقيا، و"نظام الأفضليات المعمم القياسي"، الذي ينطبق على بعض البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط الأدنى، من قبيل الكونغو وكينيا ونيجيريا (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٩ ب).

كذلك، وقّع الاتحاد الأوروبي على عدد من اتفاقات الشراكات الاقتصادية مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية. وعلى سبيل المثال، يهدف اتفاق الشراكة الاقتصادية بين الاتحاد الأوروبي ومجموعة اتفاق الشراكة الاقتصادية في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، الموقع في عام ٢٠١٦، إلى دعم التنوع الاقتصادي في الدول الموقعة على اتفاق الشراكة الاقتصادية في الجماعة وتعزيز الديمقراطية والتنمية المستدامة ودعم التكامل الإقليمي في الجنوب الأفريقي (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦). ومن المبادرات الأخرى "التحالف الأفريقي الأوروبي"، المعلن عنه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، والذي "من شأنه تعميق العلاقات الاقتصادية والتجارية وتجاوز نهج بلدان مانحة وبلدان متلقية" لإقامة "تحالف النظراء"، بهدف تحقيق اتفاق للتجارة الحرة بين القارتين على المدى الطويل (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨ أ؛ المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨ ب، الصفحة ٣). وعلى نحو منفصل، أعلنت ألمانيا في عام ٢٠١٧ عن خطط لإقامة شراكة جديدة بين أفريقيا وأوروبا، مصاغة على غرار "خطة مارشال مع أفريقيا"، وهو ما من شأنه أن يسهم في تنمية أفريقيا من خلال زيادة الاستثمار الخاص بدلاً من زيادة المساعدة الدولية (الوزارة الألمانية للتعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، ٢٠١٧).

ومع انتهاء صلاحية اتفاق كوتونو في عام ٢٠٢٠، يعكف الاتحاد الأوروبي حالياً على التفاوض مجدداً بشأن اتفاق شراكة مع بلدان مجموعة دول أفريقيا والكاربيبي والمحيط الهادئ (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨ ج). وتتوقع التوجهات التفاوضية للاتحاد الأوروبي (٢٠١٨) بأن تعمل جميع الأطراف على "كفالة اعتماد ومراعاة مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات والسلوك التجاري المسؤول والمسؤولية المالية والبيئية والشفافية والمساءلة، متشياً مع المبادئ التوجيهية والمبادئ العامة المعترف بها دولياً في جميع أقسام سلسلة القيم" (مجلس الاتحاد الأوروبي، ٢٠١٨، الصفحة ١٦). وستركز الشراكة بين الاتحاد الأوروبي وأفريقيا على عدد من القطاعات الاستراتيجية المفضية إلى التنمية الاقتصادية المستدامة والشاملة واستحداث العمل اللائق.

ومنذ عهد أقرب، تفوقت الصين على الولايات المتحدة لتصبح المستثمر والشريك التجاري الرئيسي لأفريقيا. وارتفع رصيد الاستثمار الأجنبي المباشر من الصين إلى أفريقيا من أقل من ٥٠٠ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٣ إلى ٤٣ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٧ (الأونكتاد، ٢٠١٩). وفي حين لا يزال تركيز الاستثمار الصيني منصّباً بشدة على الصناعات الاستخراجية، فإن استهلال مبادرة "الحزام والطريق" الصينية في عام ٢٠١٣ أدى إلى زيادة كبيرة في التدفقات الموجهة إلى مشاريع البنية التحتية الضخمة في أفريقيا، بما في ذلك إنشاء شبكات واسعة من خطوط السكك الحديدية والطرق السريعة والطرق البحرية وشبكات الاتصال (Ehizuelen and Abdi، ٢٠١٨).

كذلك، عملت تركيا على تعزيز تعاونها الاقتصادي مع أفريقيا، حيث بلغ الاستثمار الأجنبي المباشر الخارج ٣,٦ مليارات دولار أمريكي في عام ٢٠١٨، بزيادة قدرها ٣٧ في المائة عن عام ٢٠١٧ (الأونكتاد، ٢٠١٩)، الصفحة ٤٦). ووقعت تركيا مؤخراً اتفاقات استثمار ثنائية مع مختلف البلدان الأفريقية، بما في ذلك زامبيا (٢٠١٨) ومالي (٢٠١٨) وموريتانيا (٢٠١٨) وتونس (٢٠١٨) وتشاد (٢٠١٧) وبوروندي (٢٠١٧) وموزامبيق (٢٠١٧) (الأونكتاد، ٢٠١٩ ج). ووقعت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا مع تركيا اتفاق تعاون في مجالي التجارة والاستثمار في عام ٢٠١٨ (Asiedu، ٢٠١٨). وتشجع الحكومة التركية أيضاً قطاع الأعمال في تركيا على الاستثمار في السودان (Kenyon، ٢٠١٨).

٣-٣ المناطق الاقتصادية الخاصة

يمكن للمناطق الاقتصادية الخاصة - المعرفة على أنها "مناطق محددة جغرافياً تُسهل فيها الحكومات النشاط الصناعي من خلال الحوافز المالية والتنظيمية ودعم البنية التحتية" (الأونكتاد، ٢٠١٩، الصفحة ١٢٨) - أن تُطلق عملية تحول نحو اقتصاد أكثر تنوعاً، بعيداً عن الاستثمار الكثيف في الصناعات الاستخراجية. وقد شرعت بعض البلدان بالفعل في تطبيق ذلك. وأنشأت المغرب مناطق اقتصادية خاصة متخصصة في صناعة السيارات. وستفتح مصر قريباً منطقة صناعية بتمويل من روسيا متخصصة في الآلات الزراعية (Dalsh، ٢٠١٩). وأنشأت نيجيريا مناطق اقتصادية خاصة لتكرير النفط ومعالجة الغاز (الأونكتاد، ٢٠١٩). وشكلت المناطق الاقتصادية الخاصة المتخصصة في الملابس والنسيج في إثيوبيا، نقطة انطلاق بالنسبة إلى البلد لكي يشارك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، إلى جانب وضع خطط لبناء ٣٠ مجمعاً صناعياً بحلول عام ٢٠٢٥ لحفز الناتج الصناعي من ٥ في المائة إلى ٢٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (الأونكتاد، ٢٠١٩). وفي جميع أنحاء الإقليم، هناك ما يُقدّر بـ ٢٣٧ منطقة اقتصادية خاصة، بما في ذلك تلك التي لا تزال قيد الإنشاء. وتوجد المناطق الاقتصادية الخاصة في ٣٨ اقتصاداً من أصل ٥٤ اقتصاداً من اقتصادات القارة، حيث تضم كينيا أكبر عدد منها (الأونكتاد، ٢٠١٩).

وكان للاستثمار الصيني أهمية بالغة في إنشاء العديد من المناطق الاقتصادية الخاصة في جميع أنحاء القارة، من الجزائر إلى كينيا ورواندا وزامبيا، ويجري حالياً إنشاء منطقة اقتصادية خاصة في جيبوتي (Chen and Lin، ٢٠١٨؛ الأونكتاد، ٢٠١٩). وقد وقعت تركيا أيضاً اتفاقاً مع جيبوتي لإنشاء منطقة تستقطب تحديداً قطاعات الأعمال التركية (الأونكتاد، ٢٠١٩).

ومع ذلك، تبين أن مجموع المناطق الاقتصادية الخاصة في أفريقيا تسجل "أداءً ضعيفاً مقارنة ببقية العالم، من حيث استحداث العمالة والصادرات على السواء" (Tao, Yuan and Li، ٢٠١٦، الصفحة ٤). وقد أدى إنشاء المناطق الاقتصادية الخاصة إلى استحداث عدد قليل نسبياً من الوظائف في الإقليم، باستثناء عدد محدود من البلدان مثل ليسوتو (Newman and Page، ٢٠١٧). وبالنظر إلى الأداء الاقتصادي المتدني والصلة الضعيفة بالشركات الموجودة خارج هذه المناطق، فإن الآثار الجانبية في الاقتصاد المحلي كانت أيضاً محدودة (Newman and Page، ٢٠١٧؛ Farole and Akinci، ٢٠١١).

بالإضافة إلى ذلك، عجزت العديد من المناطق الاقتصادية الخاصة عن توفير وظائف جيدة. وثمة مخاوف بشأن زيادة العمالة الهشة وساعات العمل المفرطة وسوء السلامة والصحة المهنية. وتشير منظمة العمل الدولية أيضاً إلى أن "المشاكل لا تزال قائمة فيما يتعلق بحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧ ب، الصفحة ٤١). وعلى الرغم من أن بعض المناطق الاقتصادية الخاصة قد تتيح ظروفاً أفضل من حيث الأجور وأنواع العقود، فإن ثمة تبايناً بين المعايير المعمول بها في هذه المناطق وبقية الاقتصاد (الأونكتاد، ٢٠١٩). كما أعرب عن شواغل بشأن آثار زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر والمناطق الاقتصادية الخاصة في البيئة (الأونكتاد، ٢٠١٩ ج؛ Yuan Sun, Jayaram and Kassiri، ٢٠١٧).

ولا تتمتع المناطق الاقتصادية الخاصة بإمكانية دفع عجلة التنمية الاقتصادية فحسب، ولكنها تتمتع أيضاً بإمكانية تحسين ممارسات الأعمال، بما في ذلك الامتثال للمعايير الدولية في مجالي حقوق الإنسان والبيئة (الأونكتاد، ٢٠١٩، الصفحة ١٦٥). وتسعى بعض بلدان الإقليم عن وعي إلى تحقيق هذا الهدف الإنمائي المزدوج. وعلى سبيل المثال، في جنوب أفريقيا، "ينص قانون المناطق الاقتصادية الخاصة على أن من بين مقاصد إنشاء المناطق الاقتصادية الخاصة توفير العمل اللائق وغير ذلك من الفوائد الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك توسيع نطاق المشاركة الاقتصادية من خلال تعزيز المنشآت المتوسطة والتعاونيات، فضلاً عن نقل المهارات والتكنولوجيا" (الأونكتاد، ٢٠١٩، الصفحة ١٦٥).

٤-٣ إعادة النظر في سياسات وأطر الاستثمار: التكامل الإقليمي

كما ورد آنفاً، انخفضت نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة فيما بين البلدان الأفريقية خلال السنوات الخمس الماضية. ومع ذلك، نمت التجارة فيما بينها كنسبة مئوية من إجمالي التجارة الأفريقية من ١٠,٣ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ١٩,٦ في المائة في عام ٢٠١٦ (منظمة التجارة العالمية، ٢٠١٨). وعلى الرغم من المكاسب المحققة، تظل هذه الأرقام منخفضة نسبياً بالمقارنة مع الأقاليم الأخرى من قبيل أمريكا الشمالية وآسيا وأوروبا، حيث مثلت نسبة التجارة فيما بين بلدان كل إقليم منها ٤٧,٤ في المائة و ٦١,١ في المائة و ٦٧,١ في المائة من إجمالي التجارة، على التوالي (الأونكتاد، ٢٠١٩، الصفحة ٢٠). وهذا يعكس جزئياً ضعف روابط سلاسل التوريد والإمداد الإقليمية في أفريقيا (الأونكتاد، ٢٠١٩، د)، التي تعتبر محركات مهمة للاستثمار والتجارة عبر الحدود.

وثمة عدد من المبادرات العابرة للحدود لدعم زيادة الاستثمار بين البلدان الأفريقية. وكانت ١٥٧ معاهدة من أصل ٨٥٤ معاهدة من معاهدات الاستثمار الثنائية مع بلد أفريقي بوصفه طرفاً من الأطراف الموقعة، قد وقّعت بين بلدان أفريقية (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٦). ووقعت مصر على ٣٠ معاهدة استثمار ثنائية مع بلدان أفريقية أخرى، تليها موريشيوس (٢١ معاهدة) وجنوب أفريقيا (٢١ معاهدة) والمغرب (١٦ معاهدة) وتونس (١٥ معاهدة) والجزائر (١٥ معاهدة) (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٦). وعلى الرغم من أن معاهدات الاستثمار الثنائية هي في المقام الأول اتفاقات متبادلة بين بلدين لتعزيز الاستثمارات وحمايتها، فإن عدداً متزايداً من البلدان يستخدم هذا الإطار أيضاً لتعزيز التنمية المستدامة والرفاه وحقوق العمال الأساسية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦). ويقدم الإطار ١-٣ مثالاً على معاهدة ثنائية للاستثمار بين بلدين أفريقيين.

الإطار ١-٣

معاهدة ثنائية للاستثمار بين بلدين أفريقيين تشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية

تعتبر معاهدة الاستثمار الثنائية بين المغرب ونيجيريا، الموقعة في عام ٢٠١٦، واحدة من الأمثلة الحديثة على "الجيل الجديد" من معاهدات الاستثمار الثنائية التي تعزز التنمية المستدامة والعمل اللائق. وتشير المعاهدة إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية (المادة ٢٤) والمعايير الأخرى المعنية. وتتضمن المعاهدة أحكاماً بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث تلزم المستثمرين بتقييم الآثار البيئية والاجتماعية للاستثمارات المحتملة (المادة ١٤) وتشير إلى "ضرورة أن يسعى المستثمرون واستثماراتهم إلى تقديم أقصى إسهامات ممكنة في التنمية المستدامة للدولة المضيفة" (المادة ٢٤). كما تتضمن التزامات بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (ومتابعته)، ١٩٩٨، من بين التزامات أخرى تشمل عدم جواز الخروج على قوانين العمل لاستقطاب الاستثمار وضمان اتساق القوانين والسياسات والإجراءات مع الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان، التي هما طرف فيها (المادة ١٥).

وتعتبر الجماعات الاقتصادية الإقليمية وسيلة أخرى لتعزيز الاستثمار والتجارة من خلال تحقيق التكامل بين مجموعات البلدان الأفريقية، اقتصادياً واجتماعياً على السواء. وتوجد ثماني جماعات اقتصادية إقليمية معترف بها في أفريقيا^٧، هي: اتحاد المغرب العربي (٥ دول أعضاء) وجماعة دول منطقة الساحل والصحراء الكبرى (٢٩ دولة عضواً) والسوق المشتركة لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي (١٩ دولة عضواً) وجماعة شرق أفريقيا (٦ دول أعضاء) والجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا (١٠ دول أعضاء) والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (١٥ دولة عضواً) والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية (٨ دول أعضاء) والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (١٥ دولة عضواً). وتسعى الجماعات الاقتصادية الإقليمية إلى إنشاء اتحادات جمركية وخفض الحواجز التجارية التعريفية وغير التعريفية وتنسيق القواعد واللوائح وتعزيز حرية تنقل الأشخاص (Bertelsmann Stiftung، ٢٠١٧).

وتشدد بعض الجماعات الاقتصادية الإقليمية أيضاً على التعاون والاستراتيجيات الإنمائية المشتركة من حيث السياسات الاجتماعية والبيئية. وعلى سبيل المثال، تدرج الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ضمن أهدافها، الهدفين المتلازمين المتمثلين في الازدهار الاقتصادي والاجتماعي، مشددة على أهداف أخرى من بينها تحقيق النمو والتنمية المستدامين والمنصفين وتوفير أقصى حد ممكن من العمالة المنتجة. ومنذ عهد قريب، تعهد الإعلان الوزاري الصادر عن وزراء الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي المسؤولين عن العمالة والعمل والشركاء الاجتماعيين، ٢٠١٨، بتعزيز العمل اللائق من أجل سلاسل توريد وإمداد عالمية مستدامة. ويشمل ذلك استكشاف مجالات التصديق والتنفيذ الكامل لمعايير العمل الدولية، إلى جانب الالتزامات الدولية التكميلية من قبيل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن المبادرات الأخرى (وزارة العمل في جمهورية جنوب أفريقيا، ٢٠١٨).

ولقد كان التكامل محدوداً داخل مختلف الجماعات الاقتصادية الإقليمية وفيما بينها. وفي المتوسط، اتجهت قرابة ١١ في المائة من الصادرات من الجماعات الاقتصادية الإقليمية الأفريقية إلى بلدان أخرى أعضاء في تلك الجماعات، واتجهت نسبة أصغر إلى بلدان أفريقية أخرى خارج المجموعة^٨. ويعزو بعض الخبراء ذلك إلى المسائل الهيكلية في إطار الجماعة الاقتصادية الإقليمية نفسها، مثل تعدد الجماعات الاقتصادية الإقليمية والسياسات التجارية المتضاربة فيما بينها والعضوية المتداخلة (Mengistu، ٢٠١٥؛ مصرف التنمية الأفريقي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٧)، فضلاً عن القيود على الإيرادات ومستويات التنمية المتفاوتة بين الدول الأعضاء (Bertelsmann Stiftung، ٢٠١٧).

ويمثل تعزيز التكامل الإقليمي أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣ ولاتفاق التجارة الحرة لعموم القارة الأفريقية المصدق عليه مؤخراً والذي يطمح إلى ضم جميع البلدان الأفريقية البالغ عددها ٥٥ بلداً في إطار اتفاق واحد لعموم أفريقيا. وحظي الاتفاق بتوقيع ٥٤ دولة وصدق عليه في ٢٧ منها. وهو يشمل منطقة اقتصادية يبلغ مجموع ناتجها المحلي الإجمالي ٣,٢ تريليون دولار أمريكي وتضم قوة عاملة تبلغ قرابة ٥٠٠ مليون عامل (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩ ج). ويسعى الاتفاق إلى إنشاء سوق واحدة للسلع والخدمات وتسهيل تنقل الأشخاص وفي الوقت نفسه إلغاء التدرجي للتدابير التعريفية وغير التعريفية وتحسين فعالية تدفق السلع عبر الحدود. كما أنه يرسى الأساس لاتحاد جمركي قاري في المستقبل، مما سيساعد على تعزيز تطوير سلسلة التوريد والإمداد الإقليمية (الاتحاد الأفريقي، ٢٠١٨). ويتمثل أحد التحديات التي تواجهها القارة في المبادلات التجارية التي يجري قدر كبير منها من خلال التجارة غير المنظمة عبر الحدود، والتي تُقدّر في كثير من الأحيان بأنها أكبر حجماً بكثير من التجارة الرسمية عبر الحدود (Golub، ٢٠١٥، الصفحة ١٨٧). ومع ذلك، فمن شأن تدابير تيسير التجارة، إذا نُفذت تنفيذاً سليماً، أن تساعد على الحد من التجارة غير المنظمة عبر الحدود وتعزيز الإيرادات والانتقال بالمزيد من العمال والمنشآت إلى الاقتصاد المنظم. أضف إلى ذلك، أنها إذا نُفذت ضمن الإطار الجامع لبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣، فسيتمثل ذلك فرصة مؤاتية لتحسين تعزيز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

^٧ يعترف الاتحاد الأفريقي بثمانٍ من الجماعات الاقتصادية الإقليمية البالغ عددها ١٤ جماعة باعتبارها دعائم رئيسية للتكامل الأفريقي الأوسع نطاقاً، الذي أرسته معاهدة إنشاء الجماعة الاقتصادية الأفريقية (معاهدة أبوجا، ١٩٩١). وفي هذا الصدد، تشارك الجماعات الاقتصادية الإقليمية أكثر فأكثر في التنسيق مع الاتحاد الأفريقي في مجالات السلام والأمن والتنمية والإدارة السديدة (الاتحاد الأفريقي، ٢٠١٩). ويمكن للبلدان أن تكون أعضاء في أكثر من جماعة اقتصادية إقليمية واحدة.

^٨ حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى "التوقعات الاقتصادية لأفريقيا، ٢٠١٧" (مصرف التنمية الأفريقي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٧).

4

تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أفريقيا على الاستبيان^٩. ولم تتحقق منظمة العمل الدولية من صحة المعلومات المقدمة، وبالتالي فإن إشارة الجهات المجيبة إلى قوانين وسياسات وتدابير ومبادرات محددة، 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.

وُزِع الاستبيان في شباط/فبراير ٢٠١٩ من خلال قنوات متعددة، على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء الموجودة في أفريقيا، البالغ عددها ٥٤ دولة عضواً، والمشاركة في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر. وظل المكتب يقبل الردود لغاية أيار/مايو ٢٠١٩، بعد أن مدد المهلة المحددة أصلاً لتلقي الردود.

وفي المجموع، ورد ٥٣ رداً من الهيئات المكونة في ٢٦ دولة من أصل الدول الأعضاء المشاركة في الاجتماع الإقليمي، البالغ عددها ٥٤ دولة عضواً: ٣١ في المائة من الحكومات و١٣ في المائة من أصحاب العمل و٣١ في المائة من العمال. وكان معدل الردود من الهيئات المكونة في الإقليم، بالمقارنة مع عام ٢٠١٥، أعلى على نحو طفيف بالنسبة إلى الحكومات وأدنى على نحو طفيف بالنسبة إلى منظمات العمال وأدنى بكثير بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل (الجدول ٤-١). وللاطلاع على قائمة مستوفاة بالجهات المجيبة بحسب البلد، انظر الملحق الثاني.

الجدول ٤-١: مقارنة معدلات الردود^{١٠} في عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٩

الجهات المجيبة	٢٠١٥	٢٠١٩
الحكومات	٢٦ في المائة	١٣ في المائة
منظمات أصحاب العمل	٣٧ في المائة	١٣ في المائة
منظمات العمال	٣٨ في المائة	٣١ في المائة

وفي حالة أربعة بلدان – كوت ديفوار ونيجيريا وسيراليون وتوغو – وردت ردود من المجموعات الثلاث جميعها. ولم ترد أي ردود من أي هيئة من الهيئات المكونة في ٢٨ دولة عضواً.

ووردت ردود من جميع الأقاليم الفرعية الخمسة (شمال أفريقيا وشرق أفريقيا ووسط أفريقيا وغرب أفريقيا والجنوب الأفريقي). وكان ثلاثة عشر بلداً من البلدان التي وردت منها ردود من الإقليم الفرعي الغربي، بما في ذلك ستة من الردود السبعة من أصحاب العمل. وبالنسبة إلى الأقاليم الفرعية الشمالية والجنوبية، لم ترد سوى ردود من مجموعة الحكومات. وقد تبرز معدلات الردود هذه التحديات المطروحة في قنوات توزيع الاستبيان وقد تكون ثمة حاجة إلى مزيد من المناقشة بشأن أفضل القنوات حتى تكون جميع المجموعات في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على بينة من المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتتاح لها الفرصة للرد إن رغبت في ذلك.

^٩ ترد في الملحق الأول الاستبيانات التي وزعت على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

^{١٠} بالنسبة إلى كل مجموعة من المجيبين، تقابل معدلات الردود عدد البلدان التي ورد رداً منها أو أكثر مقسومة على مجموع عدد البلدان في أفريقيا (٥٤ بلداً).

^{١١} ورد رد حكومة ليسوتو بعد المهلة الزمنية المحددة لتلقي الردود، ومن ثم فإن نسبة الردود الحكومية التي تناولها التحليل في الأقسام التالية هي ٣٠ في المائة، وهو ما يقابل ١٦ جهة مجيبة.

١-٤ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

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

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

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

المجالات	
السياسات العامة	الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية
	تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
	تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان
العمالة	تعزيز العمالة
	الضمان الاجتماعي
	القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
	القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال
	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
	الأمن الوظيفي
التدريب	التدريب
ظروف العمل والحياة	الأجور والإعانات وظروف العمل
	السلامة والصحة
العلاقات الصناعية	الحرية النقابية وحق التنظيم
	المفاوضة الجماعية
	المشاورات
	الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى
	تسوية النزاعات الصناعية

أشارت جميع الحكومات المجيبة (١٠٠ في المائة) إلى أهمية تعزيز العمالة والضمان الاجتماعي والأجور والإعانات وظروف العمل (الجدول ٣-٤)، وذكرت نسبة ٩٤ في المائة منها أن تعزيز احترام حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والتدريب مهمة هي الأخرى. والمجالان اللذان وردت الإشارة إلى أهميتهما بقدر أقل (٦٩ في المائة) هما القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي والأمن الوظيفي.

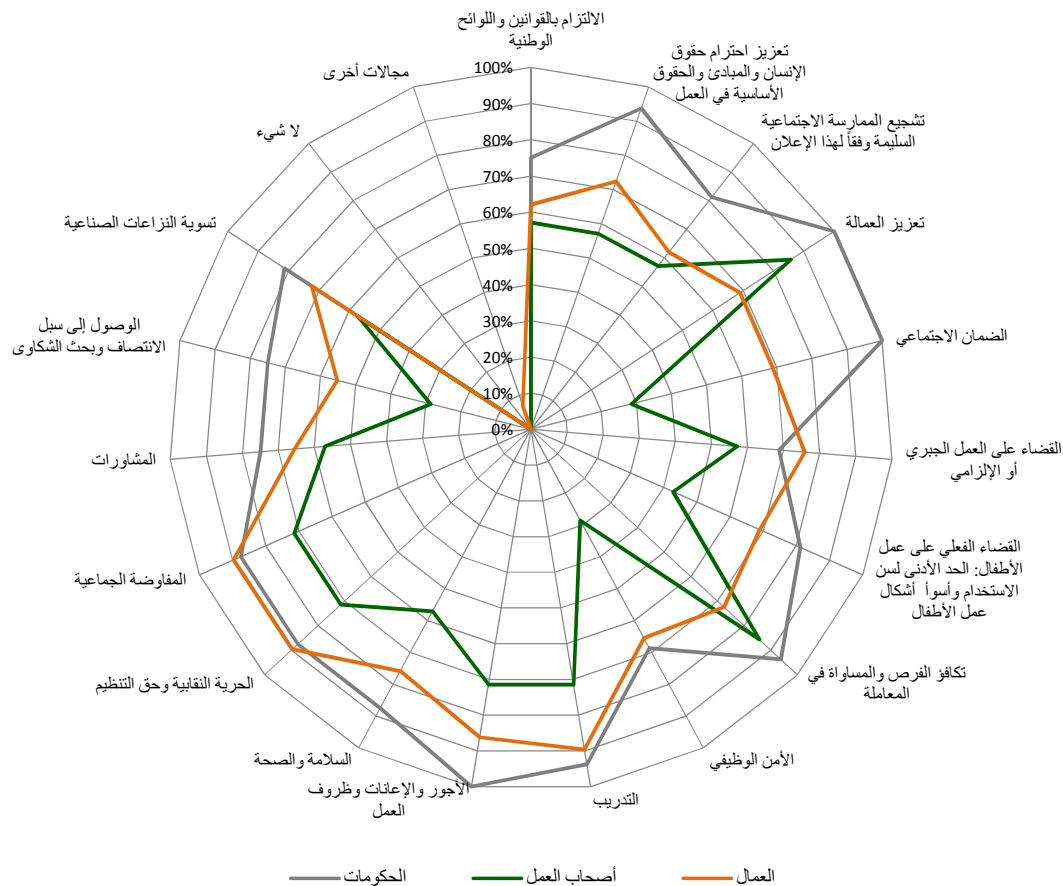
الجدول ٤-٣: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)

المجالات	الحكومات	منظمات أصحاب العمل	منظمات العمال
السياسات العامة	٧٥	٥٧	٦٢
	٩٤	٥٧	٧٢
	٨١	٥٧	٦٢
العمالة	١٠٠	٨٦	٦٩
	١٠٠	٢٩	٦٩
	٦٩	٥٧	٧٦
	٨١	٤٣	٦٩
	٩٤	٨٦	٧٢
	٦٩	٢٩	٦٦
	٩٤	٧١	٩٠
ظروف العمل والحياة	١٠٠	٧١	٨٦
	٨٨	٥٧	٧٦
	٨٨	٧١	٩٠
العلاقات الصناعية	٨٨	٧١	٩٠
	٨٨	٧١	٩٠
	٧٥	٥٧	٦٦
	٧٥	٢٩	٥٥
	٨١	٥٧	٧٢
لا شيء	-	-	-
مجالات أخرى	-	-	٧

وكانت أكثر المجالات التي أشارت إليها منظمات أصحاب العمل الموجبة (٨٦ في المائة) باعتبارها ذات أهمية، هي تعزيز العمالة وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. كما اعتبرت أغلبية منظمات أصحاب العمل (٧١ في المائة) أن المجالات التالية تكتسي أهمية، وهي: التدريب والأجور والإعانات وظروف العمل؛ الحرية النقابية وحق التنظيم؛ المفاوضة الجماعية. والمجالات التي وردت الإشارة إلى أهميتها بقدر أقل (٢٩ في المائة) هي الضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى.

وأشارت جميع منظمات العمال المجيبة تقريباً (٩٠ في المائة) إلى التدريب والحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية باعتبارها أكثر المجالات أهمية في إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وشملت المجالات الأخرى التي تكررت الإشارة إليها أكثر من غيرها باعتبارها مهمة: الأجور والإعانات وظروف العمل (٨٦ في المائة)؛ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي (٧٦ في المائة)؛ السلامة والصحة (٧٦ في المائة)؛ تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٧٢ في المائة)؛ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (٧٢ في المائة)؛ تسوية النزاعات الصناعية (٧٢ في المائة). وشملت المجالات التي قلّت إلى حد ما إشارة منظمات العمال إليها: الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى (٥٥ في المائة)؛ الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية (٦٢ في المائة)؛ تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان (٦٢ في المائة)؛ وبرز الشكل ٤-١ أوجه التشابه والاختلاف بين الردود التي قدمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

الشكل ٤-١: الأهمية التي أسبقتها 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 ١٦ و ٧ و ٢٩ بالنسبة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التوالي.

وأشارت المجموعات الثلاث جميعها إلى التدريب (٩٤ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) باعتباره مهماً. وعلى غرار ذلك، حُدثت الأجور والإعانات وظروف العمل على أنها مجالات مهمة (١٠٠ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٨٦ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال). وحُدّ مجال الحرية النقابية وحقوق التنظيم باعتباره من المجالات المهمة (٨٨ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال)، شأنه شأن مجال المفاوضة الجماعية (٨٨ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال).

ولوحظ وجود تباينات في تقييم الأهمية الممنوحة لكل مجال فيما بين الجهات المجيبة من مختلف الهيئات المكونة، لا سيما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى. واعتبرت جميع الحكومات أن الضمان الاجتماعي يشكل مجالاً مهماً (١٠٠ في المائة)، في حين اعتبر ما يزيد قليلاً على ثلثي منظمات العمال (٦٩ في المائة) وأقل من ثلث منظمات أصحاب العمل (٢٩ في المائة) أنه يتسم بالأهمية. وبالنسبة إلى الأمن الوظيفي، رأى قرابة ثلثي الحكومات (٦٩ في المائة) ومنظمات العمال (٦٦ في المائة) أن هذا المجال يتسم بالأهمية، بينما اعتبر أقل من ثلث منظمات أصحاب العمل أنه يكتسي أهمية. وفيما يتعلق بالوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى، أشارت الغالبية الكبرى من الحكومات (٧٥ في المائة) إلى أهمية هذا المجال، بينما لم يشر إلى هذه الأهمية سوى ما يزيد قليلاً على نصف منظمات العمال (٥٥ في المائة) وعدد أقل من منظمات أصحاب العمل (٢٩ في المائة).

وردت سبع جهات مجيبة على السؤال المتعلق بالمجالات الأخرى ذات الأهمية، وكلها منظمات عمال. وأدرجت ردودها في الأقسام الأخرى من التقرير.

٢-٤ أهم مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادرات الرئيسية التي اتخذتها الهيئات المكونة في أفريقيا

استناداً إلى السؤال الأول، طُلب من الهيئات المكونة تقديم المزيد من المعلومات عن مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي تعتبرها الأكثر أهمية، بما في ذلك الفرص التي تتيحها والتحديات التي تطرحها، ووصف المبادرات المتخذة لمعالجتها.

"يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرتم إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا".

"يرجى بيان المبادرات المتخذة... لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه".

وتقدم الأقسام الفرعية أدناه أمثلة على الردود المتلقاة، منظمة على نحو يتفق مع الفصول الخمسة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي معظم الحالات، اختيرت الاقتباسات لإظهار رأي سائد في صفوف مختلف المجموعات المجيبة. وفي حالات أخرى، فإن هذه الاقتباسات تبين المسائل التي سلطت الجهات المجيبة الضوء عليها باعتبارها ذات أهمية.

١-٢-٤ السياسات العامة

يؤكد الفصل المتعلق بالسياسات العامة أن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية ينبغي أن تكون متسقة مع القانون الوطني وأن تتوافق مع أولويات التنمية في البلدان المضيفة؛ وأنه ينبغي لجميع الأطراف أن تسهم في تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أشارت الحكومات إلى هذا المجال بوجه خاص باعتباره أحد أهم مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية، كما يتبين في الشكل ١-٤.

وفي هذا الصدد، أشار العديد من الجهات المجيبة إلى الآثار الإيجابية التي يمكن أن يحققها الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في البلدان المضيفة.

لا يدخر المغرب أي جهد في سبيل استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر، من أجل تعزيز اقتصاده الوطني والارتقاء باستراتيجيته الرامية إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة للجميع. وتحقيقاً لهذا الغرض، وضع المغرب خطة وطنية لتسريع التنمية الصناعية مع مراعاة المجموعة الكاملة من الحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية للعمال، فضلاً عن ظروف الصحة والسلامة في العمل (وزارة الشغل والإدماج المهني، المغرب)

أشّرنا على جميع مجالات الإعلان لإبراز أهمية مبادئه والدور الرئيسي للمنشآت متعددة الجنسية في تنمية البلد المضيف. (الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار)

ووصفت جهات مجيبة عديدة الآثار الاجتماعية والبيئية الإيجابية المحدودة أو السلبية في بعض الأحيان لبعض أنشطة المنشآت متعددة الجنسية في المجتمعات المحلية.

تُوجه بانتظام اتهامات إلى المنشآت متعددة الجنسية بالإسهام من خلال عملياتها في تدمير البيئة أو نهب المجتمعات المحلية المجاورة لمواقعها أو انتهاك حقوق عمالها والمتعاقدين معها من الباطن. (وزارة العمالة والشباب والتدريب المهني والإدماج وإعادة الإدماج، غابون)

وأبرزت بعض الجهات المجيبة في هذا السياق التحديات المتعلقة بقوانين العمل البالية أو غير الملائمة. بالإضافة إلى ذلك، أشار العديد من الحكومات ومنظمات العمال إلى التحديات المتعلقة بامتثال المنشآت متعددة الجنسية للتشريعات الوطنية، لا سيما عندما تكون جهات فاعلة قوية في البلد المضيف.

على الرغم من أن المنشآت متعددة الجنسية تخضع، شأنها شأن الشركات المحلية، للامتثال الصارم للقوانين واللوائح المتعلقة بالعمالة والعمل والسلامة والصحة في العمل، تجدر الإشارة إلى أنها ذات نفوذ قوي وغالباً جداً ما تعطي الانطباع بأنها أكثر قوة من الدول. (وزارة العمالة والشباب والتدريب المهني والإدماج وإعادة الإدماج، غابون)

إننا نعتقد أن جميع المجالات تتسم بالأهمية. وبلدنا يعاني عند تطبيق صكوك منظمة العمل الدولية (الاتحاد العام لعمال الكاميرون)

وسلّطت بعض الجهات المجيبة الضوء على الدور المهم للحكومات في ضمان سيادة القانون ووضع مزيج ذكي من التشريعات والسياسات لتشجيع الإسهامات الإيجابية التي يمكن أن تقدمها المنشآت متعددة الجنسية في البلدان المضيفة.

لا تدخر وزارة القوى العاملة، بالتعاون مع الأطراف المشاركة في عملية الإنتاج وممثليها، أي جهد لتطبيق وصياغة السياسات التي تنظم العمل في المنشآت المختلفة، ولا سيما في المنشآت متعددة الجنسية، وهو ما ينعكس على عملية الإنتاج برمتها ويسرع وتيرة استقرار علاقات العمل والتنمية الاقتصادية والقدرة على الصمود. (وزارة القوى العاملة والهجرة، مصر)

فيما يتعلق بالفرص الواجب تسخيرها، يتعين على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن ... تتيح للحكومة التي توجه السياسات والقوانين أن تستند استناداً كبيراً إلى مبادئ الإعلان وتضع السياسات والبرامج التي تكفل أو تفسح المجال للشركات متعددة الجنسية والتي تعزز الأثر الإيجابي لإجراءاتها أو أنشطتها على السكان وقطاعات الأعمال المحلية. (الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار)

وفيما يتعلق بقانون العمل على وجه أخص، سلط عدد من الجهات المجيبة الضوء على المبادرات الرامية إلى تعزيز الإطار التشريعي للمنشآت. غير أن العديد منها أكد أن التشريعات وحدها غير كافية، وأن تزويد كيانات إدارة العمل وتقنيّات العمل بما يلزم من الموظفين والتمويل هو أساسي لضمان دعم حقوق العمال في المنشآت متعددة الجنسية.

لا تمتلك الدوائر المعنية [في مفتشيات العمل] وسائل كافية للاضطلاع بعمليات مراقبة فعالة داخل المنشآت متعددة الجنسية، ويفتقر المفتشون أنفسهم إلى التجهيز على النحو الكافي من حيث بناء القدرات والتخصص وخصوصية المنشآت متعددة الجنسية للاضطلاع بعمليات مراقبة فعالة. (وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي، توغو)

وأوضح العديد من الجهات المجيبة الطريقة التي استُخدمت بها إرشادات إعلان المنشآت متعددة الجنسية المقدمة إلى الحكومات في سياقاتها الوطنية.

يعتبر إعلان المنشآت متعددة الجنسية أداة مهمة جداً لترجمة أهداف العمل اللانق إلى واقع عملي. وتحقيقاً لهذا الغرض، يجب أن يكون الإعلان بمثابة محفز للجهود المبذولة لتحسين التشريعات الداخلية الملازمة لتعزيز العمالة والتدريب المهني وتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي [و] الحوار الاجتماعي. (وزارة الوظيفة العمومية والعمل والعمالة وعصرنة الإدارة، موريتانيا)

أخذت الوثيقة الإطارية الوطنية لسياسة العمالة، التي وضعت واعتمدت في عام ٢٠١٦، في الحسبان المجالات التي دعا إليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جمهورية أفريقيا الوسطى. ... و[صيغت واعتمدت] سياسة وطنية [و] خطة عمل تشغيلية. (وزارة العمل والعمالة والحماية الاجتماعية، جمهورية أفريقيا الوسطى)

واقترحت إحدى منظمات العمال – اتحاد نقابات العمال المستقلة في كوت ديفوار – إدراج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التشريعات الوطنية، في حين أبدت منطمتان أخريان للعمال الملاحظات التالية بشأن تنفيذ وإنفاذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية فيما يتعلق بالتشريعات الوطنية.

بالنظر إلى أن هذا الإعلان ينبثق عن توافق دولي، فقد كان من المفروض تصميم الأدوات اللازمة لإجبار البلدان التي [لم تمتثل] على التكيف. (اتحاد النقابات الغابونية، غابون)

إن الإعلان يراعي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تعيد تأكيدها القوانين الوطنية. ومع ذلك، تكمن الصعوبات في تنفيذ وتطبيق الأحكام الواردة في النصوص. (الاتحاد الديمقراطي لعمال النيجر)

وسلط العديد من الجهات المجيبة الضوء على المبادرات المتعلقة بتعزيز وضمان تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع، بما في ذلك الاستفادة من آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية.

وُجهت طلبات إلى أصحاب العمل هؤلاء، أو من الشركة المستخدمة إلى إدارة العمل، أو أُحيلت إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في منظمة العمل الدولية. (الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال)

وشددت بعض الجهات المجيبة على أهمية الحوار الاجتماعي كأداة لضمان الإسهام الإيجابي للمنشآت متعددة الجنسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المضيفة. وأبرزت إحداها أهمية الدور الذي يضطلع به إعلان المنشآت متعددة الجنسية في هذا الصدد.

يمثل التحدي الرئيسي في معرفة كيفية إقامة حوار مثمر وشامل يراعي إسهام المنشآت متعددة الجنسية في تنفيذ مختلف مجالات الإعلان التي تنسم جميعها بالأهمية. (الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار)

وأبرزت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية والحاجة إلى استئارة الوعي بأحكامها في صفوف الهيئات المكونة والمنشآت متعددة الجنسية. وتشمل الأمثلة على ذلك ما يلي.

سلطت مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية الضوء على فائدة أدوات الاتصال لإنفاذ قوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية السارية بهدف زيادة تنوير أصحاب المصلحة المعنيين بشأن التزاماتهم الاجتماعية. (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر)

يوفر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية منبراً فريداً لتمكين القطاع الخاص من الاضطلاع بدور الشريك مع الكيانات الأخرى لتحقيق الحد الأقصى من المنافع من عمليات المنشآت متعددة الجنسية في غانا وفي الوقت ذاته التقليل إلى أقصى حد من التأثير السلبي لوجودها. بالإضافة إلى ذلك، فإن الإعلان أداة مفيدة للغاية لمساعدة رابطة أصحاب العمل في غانا في تفاعلها مع المنشآت متعددة الجنسية في محاولة لمعالجة المسائل ذات الاهتمام الوطني، وكذلك في جهودها لوضع استراتيجيات تسعى إلى التأثير في تهيئة بيئة مؤاتية لتحسين أفضل ممارسات قطاع الأعمال. (رابطة أصحاب العمل في غانا)

تكتسي جميع المجالات المذكورة أعلاه أهمية بالنسبة إلى عالم العمل لأنها لا تراعي أبعاد تنمية العامل فحسب، بل تراعي أيضاً تنمية المنشأة وتعزيز العمالة والحوار الاجتماعي. (اتحاد نقابات عمال مالي)

٢-٢-٤ العمالة

يتضمن الفصل المتعلق بالعمالة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية مبادئ بشأن تعزيز العمالة والضمان الاجتماعي والقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال (الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال) وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والأمن الوظيفي. وكما هو مبين في الشكل ٤-١، أبرز عدد كبير من الجهات المجيبة، لا سيما الحكومات ومنظمات أصحاب العمل، أهمية تعزيز العمالة بالنظر إلى المستويات المرتفعة من البطالة في العديد من البلدان، لا سيما في صفوف الشباب والشبان.

تُظهر التجربة التي مر بها بلدنا الدور المهم الذي يمكن أن تضطلع به المنشآت متعددة الجنسية في تنفيذ السياسات الاجتماعية الموضوعية لصالح السكان فيما يتعلق بالعمالة. (وزارة العمالة والحماية الاجتماعية، كوت ديفوار)

حظيت مسألة زيادة نسبة الشباب وبطالتهم باهتمام بالغ خلال السنوات القليلة الماضية في غانا. ... وفي هذا الصدد، فإن أي تدخل سياسي يسعى إلى تشجيع استحداث الوظائف لاستيعاب جحافل الشباب وتحسين المساواة بين الجنسين وتعزيز الصحة والسلامة يكتسي أهمية فائقة بالنسبة إلى الحكومة وأصحاب العمل على السواء. (رابطة أصحاب العمل في غانا)

وقدم العديد من الجهات المجيبة من مجموعة الحكومات أمثلة على استراتيجيات العمالة الوطنية لديها. وعلى سبيل المثال، وصفت حكومة السنغال استراتيجيتها لاجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر وتهيئة بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال وتعزيز روح تنظيم المشاريع. وفي هذا السياق، سلطت حكومة المغرب الضوء على الخطة الوطنية لحفز الاستثمار من خلال إنشاء "نظم إيكولوجية صناعية"، تهدف إلى إيجاد روابط أوثق بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة المحلية وحفز الاستثمار، لا سيما مع البلدان الأفريقية الأخرى، بما في ذلك من خلال التفاوض على اتفاقات التجارة الحرة. وسلط اتحاد أصحاب العمل في سيراليون الضوء على المبادرات الرامية إلى تعزيز إسهام المنشآت متعددة الجنسية في استحداث العمالة المحلية من خلال توفير الدعم المالي وتحسين مهارات المنتجين ومزودي الخدمات حتى يتمكنوا من الارتقاء بمشاركتهم في سلاسل التوريد والإمداد.

وأعرب العديد من الجهات المجيبة من الحكومات ومنظمات العمال عن القلق إزاء الأمن الوظيفي ونوعية الوظائف، لا سيما فيما يتعلق بإضفاء السمة العرضية على العمالة.

تواجه نيجيريا التحدي المتمثل في القضاء على السمة العرضية في قطاع المنشآت متعددة الجنسية. ويعمل معظم النيجريين على أساس العمل التعاقدية، وبالتالي فهم لا يتمتعون بالأمن الوظيفي وإعانات إنهاء الخدمة. (الوزارة الاتحادية للعمل والاستخدام، نيجيريا)

وأبرزت عدة منظمات لأصحاب العمل ومنظمات للعمال دورها في تعزيز العمالة والعمل اللائق.

نظمت [رابطة أصحاب العمل في غانا] ورشة عمل مع مؤتمر نقابات العمال للتأكد مما يمكن لنقابات العمال وقطاعات الأعمال أن تقوم به لمعالجة مشكلة انعدام فرص العمل في غانا. (رابطة أصحاب العمل في غانا، غانا)

تشارك [المنظمة المركزية لنقابات العمال] بنشاط في استعراض قوانين العمل لضمان معالجة المسائل الناشئة من قبيل إضفاء السمة العرضية على العمل. (المنظمة المركزية لنقابات العمال)

واسترعت منظمات أخرى الانتباه إلى أهمية الضمان الاجتماعي (انظر الشكل ٤-١) وأشارت إلى عدد من التحديات في هذا الصدد، من قبيل التغطية غير الكافية للعمال، لا سيما أولئك العاملون في القطاعات غير المنظمة، ومحدودية الحالات الطارئة المشمولة.

لا يزال العمل اللائق يمثل تحدياً كبيراً هو الآخر، لا سيما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال، ويصح ذلك بدرجة أكبر في الاقتصاد غير المنظم. (وزارة العمل والحوار الاجتماعي والمنظمات المهنية والعلاقات مع المؤسسات، السنغال)

لا يغطي الضمان الاجتماعي سوى المخاطر المهنية والمعاشات التقاعدية وإعانات الأسرة. وغالباً ما يُعهد بعنصر التأمين الصحي إلى الشركات الخاصة وشركات التأمين. (المجلس الوطني لأصحاب العمل في توغو)

وأشار ردان حكوميان – من مصر وتوغو – إلى المبادرات المتعلقة بالحماية الاجتماعية. وفي توغو، تشكل الحماية الاجتماعية إحدى الركائز الأساسية لخطة التنمية الوطنية (٢٠٢٢-٢٠١٨)، التي تهدف إلى توسيع نطاق التغطية ليشمل جميع العاملين في القطاع المنظم وغير المنظم، بما في ذلك من خلال استعراض قانون العمل لتعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة.

وأبرزت عدة جهات مجيبة التحديات المتعلقة بنقص المهارات ومعلومات سوق العمل. ووصفت حكومتا المغرب ومصر المبادرات الرامية إلى ربط الباحثين عن عمل بالشركات بوصفها أصحاب عمل.

وأشير إلى الاقتصاد غير المنظم، لا سيما من جانب الحكومات، باعتباره تحدياً ماثلاً أمام العمل اللائق والضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي.

يعتبر تحقيق العمل اللائق في القطاع غير المنظم ضمن سلسلة التوريد والإمداد أو السلسلة الخارجية للمنشآت متعددة الجنسية مهمة صعبة. (وزارة العمل والحماية الاجتماعية، كينيا)

وسلّطت عدة حكومات الضوء على وجود عمل الأطفال في بعض المنشآت متعددة الجنسية وتقاسمت التشريعات وخطط العمل والاستراتيجيات لمنع عمل الأطفال.

وفرت الحكومة التعليم المجاني الجيد، وبالتالي فهي تدفع الرسوم لملايين الأطفال الذين يلتحقون بالمدارس العامة، وهي استراتيجية يُحتمل أن تساعد على تثبيط عمل الأطفال. (وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سيراليون)

وفيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، أثارت نقابة موظفي الخدمة المدنية مشكلة العنف القائم على نوع الجنس. وأشارت المنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا إلى التحرش الجنسي في مكان العمل. واستفاضت إحدى منظمات أصحاب العمل في الحديث عن مختلف مسائل انعدام المساواة بين الجنسين في العمل.

على الرغم من بذل الكثير من الجهود لسد الثغرات المتعلقة بنوع الجنس في مجال فرص العمالة والمعاملة العادلة في العمل، إلا أن هناك مستوى معيناً من انعدام المساواة. وقد وُجهت نداءات عديدة لتمرير مشروع قانون الإجراءات الإيجابية ليصبح قانوناً من أجل زيادة عدد النساء في المناصب الإدارية الرفيعة. (رابطة أصحاب العمل في غانا)

وأشارت الجهات المجيبة من الحكومات ومنظمات العمال إلى التحديات القائمة في معاملة المستخدمين المحليين بالمقارنة مع المستخدمين الأجانب الذين تستخدمهم المنشآت متعددة الجنسية. وقد أبرزت الوزارة الاتحادية للعمل والعمالة في نيجيريا تشريعات البلد لحفز المنشآت متعددة الجنسية على توظيف العمال الوطنيين واستخدام المهارات والمواد المحلية.

ينبغي إيلاء النيجيريين الاعتبار الأول في الاستخدام والتدريب في أي مشروع تنفذه المنشآت متعددة الجنسية. ... وحتى عندما يشارك خبراء أجانب في تنفيذ العقود، سيُحلّق بهم مهنيون نيجيريون لينوبوا عنهم ويخلفونهم في نهاية المطاف. ... [ويشجع] القانون النيجيري بشأن تطوير صناعة النفط والغاز استخدام المهارات والمواد المحلية، لا سيما في صناعة النفط والغاز. (الوزارة الاتحادية للعمل والعمالة، نيجيريا)

٣-٢-٤ التدريب

كما يتضح من الشكل ١-٤، سلط عدد كبير من الجهات المجيبة، الحكومات ومنظمات العمال على وجه الخصوص، الضوء على الدور الذي يؤديه التدريب والتعلم المتواصل في تعزيز العمالة وتنمية القوى العاملة والتحول الصناعي وتطوير روح تنظيم المشاريع.

وقد أشارت جهات مجيبة عديدة إلى الدور الذي يمكن أن تضطلع به المنشآت متعددة الجنسية في تدريب القوى العاملة ونقل المهارات والتكنولوجيا وتحسين الإنتاجية. غير أن جهتين مجيبتين أشارتا إلى عدم وجود معلومات تتعلق بالتدريبات التي تقدمها المنشآت متعددة الجنسية، وسلطانا الضوء في الوقت ذاته على أهمية وضع إطار لهذه التدريبات.

يُنصح تدريب موظفي المنشآت متعددة الجنسية نقل الثقافة والتكنولوجيا، مما قد يؤثر على الإنتاجية على نحو إيجابي عبر مختلف القطاعات الأخرى. (وزارة العمل والرفاه الاجتماعي، زمبابوي)

يُمكن أن تساعد المنشآت متعددة الجنسية على تدريب سائقي مركبات نقل البضائع والكهربائيين والتقنيين وميكانيكيي المحركات وأخصائيي التبريد وصيادي الأسماك الحرفيين ومزارعي المحاصيل النقدية. (اتحاد أصحاب العمل في سيراليون، سيراليون)

فيما يتعلق بالتدريب، فإن بعض المنشآت غير مستعدة لتقديم خطتها بشأن العمالة والتدريب تنفيذاً لأحكام اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤). (الوزارة الاتحادية للعمل والاستخدام، نيجيريا)

دون وضع أطر عمل متكاملة وتنفيذها، سيكون من شبه المستحيل على المنشآت متعددة الجنسية ضمان تنفيذ أنشطتها التدريبية لصالح العمال الذين تستخدمهم على جميع المستويات. وفي جميع الحالات، إذا وجدت هذه المبادرات، فإنها غالباً ما تقوم بذلك دون تقاسمها أو الكشف عنها. (اتحاد النقابات الغابونية، غابون)

وأكدت عدة جهات مجيبة أن الثغرة القائمة في المهارات حالت دون توظيف العمال المحليين وإقامة روابط بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المحلية. ومن الضروري معالجة ذلك من خلال تحسين عروض التدريب بما يتماشى مع احتياجات الاقتصاد.

يعتبر [الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار] طرفاً فاعلاً رئيسياً في الإصلاح الجاري... لضمان إضفاء السمة المهنية على نظام التعليم والتدريب بما يتماشى مع احتياجات الاقتصاد. وتحقيقاً لهذه الغاية، جرت هيكلة الاقتصاد ليشمل ١٣ فرعاً مهنيًا يقودها جميعها القطاع الخاص. ويشكل الفرع المهني الإطار المثالي لإقامة حوار بين المدرسة والشركة بهدف معالجة جميع المسائل المشتركة... من خلال مشاركة قوية للمهنيين في مراجعة المناهج التدريبية وفي الإدارة السديدة، بالشراكة مع مراكز التدريب. (الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار)

وقدمت عدة جهات مجيبة أمثلة على مبادرات تدريبية. وأوردت حكومة توغو مقتطفاً من اتفاق جماعي يتناول التدريب المهني وبناء قدرات العمال. ووصفت إحدى منظمات أصحاب العمل عدداً من مبادرات التدريب المنفذة من خلال الشراكات لزيادة الإنتاجية والمساواة بين الجنسين وتسخير إمكانات قانون النمو والفرص المتاحة في أفريقيا (الولايات المتحدة، ٢٠٠٠).

تعاونت الغرفة مع مؤسسة التمويل الدولية لتدريب النساء من أجل زيادة الإنتاجية وتحسين تمثيلهن في مجالس الإدارة... كما تعاونت الغرفة مع وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة ومركز التجارة في غرب أفريقيا لتدريب العمال وأصحاب العمل على استخدام نظام قانون النمو والفرص المتاحة في أفريقيا استخداماً ملائماً. (غرفة التجارة في ليبيريا)

٤-٢-٤ ظروف العمل والحياة

يشمل هذا القسم من إعلان المنشآت متعددة الجنسية الأجور والإعانات وظروف العمل والسلامة والصحة المهنتين. وكما يتبين من الجدول ٤-٣، اعتبرت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث مجال الأجور والإعانات وظروف العمل بمثابة أحد أكثر مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية أهمية.

وقد سلط أصحاب العمل المجيبون من غانا وليبيريا الضوء على أهمية ظروف العمل الملائمة وأماكن العمل الآمنة والصحية لرفاه العمال والإنتاجية ككل.

تكتسي [الأجور والإعانات وظروف العمل] أهمية من حيث أنها تُسهم وتلعب دوراً محورياً في تحقيق التناغم في مكان العمل، الذي يعتبر بمثابة الأساس للبلوغ بالإنتاجية والفعالية إلى حدودهما القصوى في أي منظمة. (غرفة التجارة في ليبيريا)

وفي هذا السياق، شددت منظمات أصحاب العمل من رواندا على أهمية إضفاء السمة المنظمة على المشاريع لتحسين ظروف عمل العمال، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، وتعزيز الحوار الاجتماعي في المنشآت الكبيرة والصغيرة.

وسلطت عدة جهات مجيبة – معظمها من منظمات العمال – على عدد من المسائل المتعلقة بالأجور وظروف العمل والسلامة والصحة المهنتين في بعض المنشآت متعددة الجنسية.

[فيما يتعلق بالسلامة والصحة، هناك] نقص في معدات الحماية اللازمة في مواقع العمل (عدم وجود الأحذية الواقية والخوذ وأغطية الأنف، الخ...) إن أجور العمال في بعض المنشآت متعددة الجنسية تقل عن [الحد الأدنى للأجور]، وظروف العمل مزرية في المواقع... ومن الضروري أن تتخذ جميع المنشآت متعددة الجنسية التدابير الملائمة من أجل ... إتاحة معدات السلامة في جميع مواقع العمل وتوفير ظروف عمل ومعيشة أفضل للمستخدمين. (اتحاد نقابات عمال توغو)

إن الاتفاقات الجماعية أو اتفاقات التسوية لا تراعي هذا الجانب المهم للغاية [السلامة والصحة المهنيين] في حياة العمال. (اتحاد نقابات العمال المستقلة في بنن)

وشددت حكومة سيراليون ومنظمة أصحاب العمل في غانا على الحاجة إلى تشريعات السلامة والصحة الموائمة والمواكبة للعصر. وأشارت حكومة سيراليون إلى أن خطتها الإنمائية الوطنية متوسطة الأجل للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ تنص على وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنيين وتنفيذها.

وسلّطت وزارة العمل والرفاه الاجتماعي في زيمبابوي ومنظمة أصحاب العمل من توغو على السواء الضوء على دور تفتيش العمل في سياق إنفاذ تشريعات السلامة والصحة المهنيين.

وشددت إحدى الحكومات على أهمية التعاون المشترك بين الوزارات والحوار الاجتماعي لتعزيز ثقافة الوقاية من أجل الصحة والسلامة المهنيين في العمل.

تأمل الحكومة أن تتقاسم الدولة والشركاء الاجتماعيون وكذلك جميع المنظمات والجهات الفاعلة المعنية بالوقاية، التغيير المتمثل [في الانتقال من منطق التعويض إلى منطق الوقاية]. وهناك ثلاث مسائل أساسية تدعم [الخطة الوطنية للصحة والسلامة في العمل]: الحد بشكل كبير من عدد حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تطوير عملية تقييم المخاطر المهنية؛ تعزيز ثقافة الوقاية من أجل منع المخاطر المهنية وتردي مكان العمل وتدهور الصحة، وكذلك للحفاظ على العمل؛ تعزيز الحوار الاجتماعي وهياكل الصحة والسلامة في العمل. (وزارة الشغل والإدماج المهني، المغرب)

وتناولت عدة جهات مجيبة بشرح وافٍ تركيز جهودها على موضوع السلامة والصحة، كما تبينه الأمثلة التالية.

[قمنا]، وما زلنا نقوم، بتنظيم البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة ببناء القدرات بشأن الاتجاهات الحالية في إدارة السلامة والصحة المهنيين للمنظمات الأعضاء. (رابطة أصحاب العمل في غانا)

تُزَم المنظمة جميع المنشآت متعددة الجنسية بتوقيع عقود عمل مع العمال وتأمينهم وتوفير معدات السلامة في مكان العمل، فضلاً عن [مركز طبي واجتماعي] للإسعافات الأولية في حالة وقوع حادث في مكان العمل. (اتحاد نقابات عمال توغو)

٤-٢-٥ العلاقات الصناعية

يتناول هذا القسم مجالات الحرية النقابية وحق التنظيم والمشاورات وبحث الشكاوى والوصول إلى سبل الانتصاف وتسوية النزاعات الصناعية. وكما يتضح من الشكل ٤-١، أشارت منظمات العمال المجيبة إلى مجالي الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية باعتبارهما من أكثر المجالات الثلاثة أهمية في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وحددت عدداً من التحديات القائمة في الإقليم.

وأبرز العديد من منظمات العمال وإحدى منظمات أصحاب العمل أهمية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والوصول إلى سبل الانتصاف والمشاورات في بناء علاقات عمل متناغمة وتوفير العمل اللائق.

المفاوضة الجماعية شديدة الأهمية بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل لأنها تقضي إلى إيجاد علاقات عمل متناغمة، وهي شرط أساسي لتحقيق النمو المستدام في القطاع الخاص، كما أنها أمرٌ لا غنى عنه لزيادة الإنتاجية وتشجيع الاستثمار وحفز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. والمفاوضة الجماعية أفضل وسيلة لمنع النزاعات الجماعية وتعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. (اتحاد القطاع الخاص، رواندا)

إن العلاقات الصناعية [تشكل واحدة من أهم المجالات]: [لا بد] من التركيز بشكل خاص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات والصراعات المرتبطة بالعمل باعتبار أن هذه الأمور هي وحدها التي تحقق ربحية في مواجهة المنافسة. (الاتحاد الوطني للعمال الكونغوليين، جمهورية الكونغو الديمقراطية)

وأكدت بعض الجهات المجيبة أن انتهاكات الحرية النقابية أمرٌ شائع، على حد ما أشارت إليه إحدى منظمات العمال.

إن حقوق العمال في الانضمام إلى نقابات العمال أو الانتقال إلى نقابة أخرى أكثر فعالية، تتعرض للانتهاك. (مؤتمر العمل في سيراليون)

وحددت الحكومتان المجبيتان من إثيوبيا ونيجيريا إجماع المنشآت متعددة الجنسية أو ممانعتها باعتبارها عاملاً مساهماً في الحيلولة دون تحقيق الاحترام الكامل لحق العمال في التنظيم.

يعتبر دعم المنشآت متعددة الجنسية في تعزيز الحرية النقابية وحقوق التنظيم، أمراً مستبعداً هو الآخر... ويُنظر إلى الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على أنهما تهديدان وليساً فرصتين. (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إثيوبيا)

وعزت حكومة سيراليون واتحاد نقابات عمال مالي هذا الإجماع جزئياً على الأقل إلى عوامل أوسع نطاقاً.

تفتقر الحكومة ونقابات العمال... على السواء إلى الكفاءة والقدرة على مراقبة المنشآت متعددة الجنسية بهذا الشأن، سواء نتيجة التدابير العقابية الضعيفة في قوانين العمل أو التواطؤ معها مقابل الحصول منها على خدمات خلف الكواليس. (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، سيراليون)

وفيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية، أفاد الاتحاد الوطني للعاملين في المصارف في أنغولا بوجود اتفاق قطاعي يشمل جميع العمال، بما في ذلك الفروع المحلية للمنشآت متعددة الجنسية. وقال اتحاد نقابات عمال مالي إن الاتفاقات في حد ذاتها ليست كافية، لأن هناك أيضاً تحديات تعترض عملية التنفيذ، من قبيل عدم الامتثال وإساءة استعمال السلطة.

بالإضافة إلى ذلك، أوضحت إحدى منظمات أصحاب العمل ومنظمتان للعمال أن بعض المنشآت ومنظمات أصحاب العمل تحجم عن المشاركة في المفاوضة الجماعية.

إن منظمة أصحاب العمل ليست على استعداد للدخول في حوار اجتماعي، والغالبية العظمى من أصحاب العمل ليسوا على استعداد للوصول بممارساتهم في مجال الحوار الاجتماعي إلى مستوى الاتفاقات الجماعية المتفاوض عليها. وهم [يركزون] على المشاريع أكثر [مما يركزون] على مسائل العمل. (اتحاد القطاع الخاص، رواندا)

جرى تشجيع المفاوضة الجماعية القطاعية، بحيث شاركت فروع المؤتمر في المجالات المعنية [مع] أصحاب العمل كمجموعة. وحوصرت أماكن العمل التابعة لأصحاب العمل المعارضين. ووجهت تحذيرات ونُظمت إضرابات محتدمة للضغط من أجل تصحيح الحالات سالفة الذكر. (مؤتمر العمل في نيجيريا)

وفي مجال آليات التظلم وتسوية النزاعات الصناعية، ذكرت حكومة سيراليون أن المنشآت متعددة الجنسية كثيراً ما أخفقت في إحالة آلية وقواعد وإجراءات إدارة الشكاوى الخاصة بعمالها إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي لإجازتها.

وأشارت حكومة سيراليون واتحاد نقابات عمال جنوب السودان واتحاد النقابات الغابونية إلى تكرار النقابات ونقص التمثيل والانقسامات الداخلية باعتبارها عقبات أمام تنظيم العمال ومشاركتهم في المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الأوسع نطاقاً.

ولاحظ عدد كبير من الجهات المجيبة دور التشريعات والمؤسسات والآليات الوطنية الأخرى في تسهيل العلاقات الصناعية الجيدة والحوار الاجتماعي.

ساعدت التشريعات واتفاقيات منظمة العمل الدولية أيضاً على إضفاء الطابع المؤسسي على بعض الممارسات مثل المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات الصناعية على النحو المنصوص عليه في قانون النزاعات المهنية في نيجيريا... وبمرور الوقت، أيدت [الرابعة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا] إضفاء الطابع المؤسسي على نظام نموذجي للعلاقات الصناعية في نيجيريا [و] استعراض قوانين العمل النيجيرية [التي] كانت تهدف إلى تحديث أحكام القوانين لتسهيل وضمان الحقوق في العمل وتهيئة بيئة مستقرة للعلاقات الصناعية بشكل عام. (الرابعة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا)

ولاحظت نقابة العمال المركزية والروح الإنسانية في كوت ديفوار أن معظم المنشآت متعددة الجنسية لم تكن أعضاء في منظمات أصحاب العمل. وتوسعت إحدى منظمات أصحاب العمل في شرح الأسباب التي تجعل ذلك بمثابة فرصة ضائعة.

تفشل [المنشآت متعددة الجنسية] في الحصول على إرشاد/ دعم قيم من منظمات أصحاب العمل التي ينبغي أن تضطلع بدور استشاري ودعائي نيابة عنها. ولا تلجأ هذه المنشآت إلى منظمات أصحاب العمل إلا لحل النزاعات بعد أن تكون قد تحملت تكاليف/ مصاريف غير ضرورية. (اتحاد أصحاب العمل في سيراليون، سيراليون)

وحدد العديد من الجهات المجيبة أيضاً قلة القدرات باعتبارها عائقاً أمام المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الأوسع نطاقاً، ووصف البعض منها الإجراءات المتخذة لتحسين هذه القدرات.

منذ عام ٢٠١٥، وضع المغرب خطة وطنية لتعزيز المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي، بهدف تشجيع إبرام اتفاقات عمل جماعية. وتحقيقاً لهذا الغرض، نظمت حكومة المغرب، في عام ٢٠١٨ وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية، دورة تدريبية لفائدة المدربين الداخليين الإقليميين في مجال المفاوضة الجماعية. (وزارة الشغل والإدماج المهني، المغرب)

[تشمل المبادرات المتخذة بشأن اتفاقات المفاوضة الجماعية] ما يلي: التوقيع على مدونة ثلاثية للسلوك بشأن الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛ بناء قدرات الرابطات والشركات الأعضاء في [اتحاد القطاع الخاص] على الامتثال لمعايير العمل، بما في ذلك اتفاقات المفاوضة الجماعية، من خلال حملات التوعية وورش العمل التدريبية؛ الاضطلاع، بالشراكة مع المنظمة الجامعة لنقابات العمال ووزارة الخدمات العامة والعمل، بتيسير الشروع في المفاوضة الجماعية في الشركات الخاصة. وحتى الآن، أبرمت أربعة اتفاقات للمفاوضة الجماعية ويجري إبرام ثلاثة أخرى. (اتحاد القطاع الخاص، رواندا)

وأشار أصحاب العمل والعمال على السواء إلى ضرورة استثارة الوعي وبناء القدرات بشأن مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها، فضلاً عن مهارات التفاوض. وسلط العديد من منظمات العمال الضوء على المبادرات الرامية إلى بناء قدرات أعضاء نقابة العمال، بمن فيهم الممثلون داخل المنشآت متعددة الجنسية. ولاحظ اتحاد نقابات عمال توغو واتحاد نقابات العمال المستقلة في بنن أهمية تنظيم اجتماعات أو دورات تدريبية لفائدة الممثلين وتشمل العمال وأصحاب العمل على السواء. ووصفت بعض منظمات العمال المبادرات الرامية إلى استثارة الوعي في صفوف العمال بشأن حقوقهم ودعمهم في الإبلاغ عن أي انتهاكات.

تُدرج [الدورات التدريبية المقدمة إلى الأعضاء] مسائل من بينها حقوق العمل والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية من أجل استثارة وعي الأعضاء بحقوقهم وكذلك الإبلاغ عن أي انتهاكات لهذه الحقوق. وتتولى نقابات العمال المنتسبة إلى المنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا إدارة حملات تنظيمية تستهدف جميع أماكن العمل، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية. وتضم المنظمة مجموعة من مسؤولي العلاقات الصناعية الذين درّبوا على المهارات شبه القانونية لإيداع النزاعات لدى وزارة العمل أو في المحكمة الصناعية. (المنظمة المركزية لنقابات العمال، كينيا)

واسترعت بعض الجهات المجيبة الانتباه إلى القدرة المحدودة للعمال العرضيين أو العاملين في المنشآت بالغة الصغر على المشاركة في المفاوضات.

أكثر من ٦٠ في المائة من الشركات هي شركات بالغة الصغر يتراوح عدد موظفيها بين ١ وثلاثة موظفين يتمتعون بقدرة محدودة على التفاوض. (اتحاد القطاع الخاص، رواندا)

[تشمل الصعوبات] حقوق النقابات وحقوق العمال الذين يعملون في وكالات الاستخدام المؤقتة، وامتناع بعض أصحاب العمل عن تنظيم انتخابات لمندوبي العمال في وكالات الاستخدام المؤقتة هذه. (الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال)

وفيما يتعلق بالمشاورات، لاحظت جهتان مجبيتان أن المنشآت متعددة الجنسية لم تُجر في الواقع مشاورات. وأشارت وزارة العمل والضمان الاجتماعي في سيراليون إلى أن المشاورات تجري في المقام الأول أثناء الصراعات أو النزاعات الصناعية، في حين دعا اتحاد النقابات الغابونية الحكومة إلى إنشاء آلية للتشاور.

في الحقيقة، لم تبدأ في الوقت الراهن عملية التشاور. ... ويجب على [الحكومة] أن تتخذ الترتيبات اللازمة لجعل استشارة ممثلي العمال إلزامية عند الضرورة. (اتحاد النقابات الغابونية، غابون)

٣-٤ الحوار والمشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية

"هل تعقد منظماتكم في بلدكم أي مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومة الوطنية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو النظراء من البلدان الأخرى والمنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؟"
 "يرجى بيان المشاورة الرسمية التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب".

١-٣-٤ الحكومات

أجرت غالبية الحكومات المجيبة، البالغ عددها ١٦ حكومة، شكلاً من أشكال المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. وأفادت ثمان منها بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني. وذكرت ثماني حكومات أخرى أنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية أو منظمات أصحاب العمل الأجنبية أو منظمات العمال الأجنبية. وأفادت خمس حكومات (جمهورية أفريقيا الوسطى ومصر والمغرب ونيجيرو وسيراليون) بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع حكومات بلدان أخرى. وأجرت حكومتان (جمهورية أفريقيا الوسطى ومصر) مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها.

وأبرزت إحدى الحكومات مزايا المشاورات الرسمية مع المنشآت متعددة الجنسية.

[نتيجة] المشاورات الرسمية بين الدولة والمنشآت متعددة الجنسية تحسين نقاط التدخل وتنسيق المواقف على نحو أفضل. (وزارة العمل والحوار الاجتماعي والمنظمات المهنية والعلاقات مع المؤسسات، السنغال)

وشددت عدة حكومات مجيبة على أهمية المشاورات الثلاثية، مستهدفة كذلك في حالة واحدة مشاركة المنشآت متعددة الجنسية، وفي حالة أخرى بهدف التوصل إلى إجراء مشاورات أوسع نطاقاً معها.

تعتبر المنشآت متعددة الجنسية أصحاب عمل؛ لذا، فإنه من خلال تعزيز المشاورات الثلاثية، يُحتمل أن تشجع هذه المنشآت على الانضمام إلى منظمات أصحاب العمل الوطنية، وبالتالي المساعدة على سد الفجوة، إن وجدت، بين المنشآت الأجنبية والوطنية متعددة الجنسية. (وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سيراليون)

من شأن هذه المشاورات [الثلاثية] أن تسمح بالنظر في فتح باب مشاور المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال. (وزارة العمالة والشباب والتدريب المهني والإدماج وإعادة الإدماج، غابون)

وقدمت حكومات عديدة (الجزائر وجمهورية أفريقيا الوسطى ومصر وموريتانيا والمغرب ونيجيرو) معلومات عن المؤسسات والإدارات التي تُسهل المشاورات الرسمية. وأبرزت حكومة الجزائر أهمية إجراء مشاورات منتظمة لمعالجة التحديات الوطنية في مجالات العمالة والحماية الاجتماعية والنمو الاقتصادي، ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وأشارت حكومة موريتانيا إلى أنه قد يكون من المهم أن تكون المشاورات الرسمية مخصصة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية من أجل تعزيز إسهام هذه المنشآت في أهداف العمل اللائق وتحسين إدراج مبادئ الإعلان في التشريعات الوطنية، واستثارة الوعي في صفوف الهيئات المكونة الثلاثية.

يظل من المهم تخصيص مجموعة من المشاورات الرسمية للإعلان. ويمكن أن تستند هذه المشاورات إلى إسهام المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق أهداف العمل اللائق في البلدان المضيفة وإسهام الإعلان في إثراء التشريعات المحلية، وإلى المبادئ المنصوص عليها في الإعلان وأثر تنفيذ الإعلان في سياسات العمالة الوطنية والتدريب المهني. ... وستستفيد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من اعتماد المبادئ المنصوص عليها في الإعلان. وفي هذا الصدد، من الممكن أن يشكل بذل الجهود لزيادة الوعي والملكية لمحتوى الإعلان موضوع المشاورات. (وزارة الوظيفة العمومية والعمل والعمالة وعصرنة الإدارة، موريتانيا)

وسلّطت إحدى الحكومات الضوء على المشاورات المشتركة بين الوزارات مع المنشآت متعددة الجنسية بشأن المجمعات الصناعية. وذكرت أخرى أنه على الرغم من مشاركة الوزارات الخاصة بكل قطاع في مشاورات رسمية مع مستثمري المنشآت متعددة الجنسية، فإن وزارة العمل اضطلعت بدور مركزي فيما يتعلق بتعزيز العمل اللائق في هذه المنشآت.

نظراً لوجود عدد كبير من الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تنضم إلى مناطق المجمعات الصناعية، فإن المؤسسات الحكومية من قبيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولجنة الاستثمار ومؤسسة تنمية المجمعات الصناعية وغيرها من المؤسسات المعنية تجري مشاورات تخصيصية مع المنشآت متعددة الجنسية بشأن القوانين واللوائح المحلية وسياسة الاستثمار وما شابه ذلك. (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إثيوبيا)

تجري وزارة المناجم والثروة المعدنية، عند الضرورة، مشاورات رسمية مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية. بالإضافة إلى ذلك، تجري وزارة العمل والضمان الاجتماعي مشاورات مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية، على سبيل المثال، ... عندما يعلن العمال الإضراب. (وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سيراليون)

وأفادت حكومة مصر بأنها لا تميز بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية لإجراء المشاورات. وأبلغت حكومة النيجر أنه على الرغم من أن مشاوراتها الثلاثية ركزت على مسائل العمل اللائق الأوسع نطاقاً، فإنها لم تتح إدراج المسائل المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في جدول الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت حكومة توغو أنه على الرغم من عدم إجراء مشاورات رسمية، إلا أنها اتخذت خطوات لتشجيع الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة.

اتخذت تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد شروط الاستخدام والعمل على المستوى الوطني. (وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي، توغو)

وقدمت حكومة موريتانيا معلومات عن مشاركة المنشآت متعددة الجنسية في الأنشطة التي ينظمها المجلس الوطني للحوار الاجتماعي والحكومة، من قبيل المنتدى الوطني للعمالة. وأوضحت كل من حكومة إثيوبيا وكينيا والسنغال أهمية إشراك المنشآت المحلية في المشاورات لتسهيل اندماجها في سلاسل التوريد والإمداد التابعة للمنشآت متعددة الجنسية.

[تشمل المشاورات الرسمية التي تعتبر الأكثر أهمية] النهج القائم على المنشأة ومنتهى الأعمال القطري. (وزارة العمل والحماية الاجتماعية، كينيا)

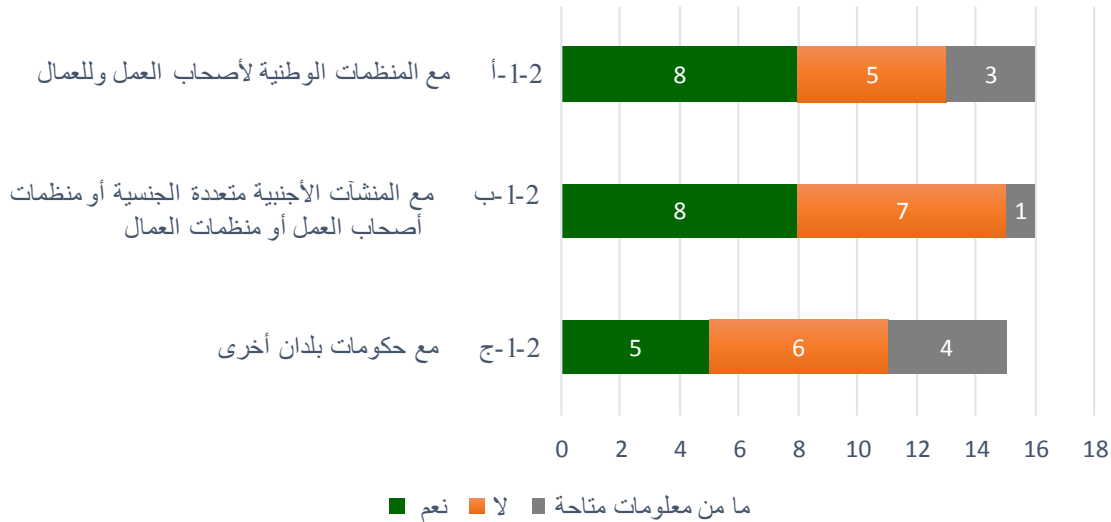
وفيما يتعلق بالمشاورات على المستوى القطاعي، أشارت حكومتا نيجيريا وسيراليون إلى المشاورات مع المنشآت متعددة الجنسية العاملة في قطاعات النفط والغاز والبناء والاتصالات والمواد الغذائية والمشروبات. واستشهدت حكومة النيجر بمبادرة اتخذتها المنشآت متعددة الجنسية من قطاع التعدين لإطلاع السكان المحليين على أنشطتها والمخاطر المرتبطة بها.

وأبرزت الحكومات المجيبة من مصر والمغرب ونيجيريا وسيراليون أهمية المشاورات الثنائية بين البلدان المضيفة وبلدان المقار لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك في إطار الاتفاقات الثنائية.

إن أهم المشاورات هي تلك التي تجري بين حكومتي البلدين، إذ إنها تحدد إطار استثمار الشركات متعددة الجنسية المنطلقة من البلدين، وذلك لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركة والحقوق الأساسية في العمل، في إطار اتفاقات التجارة الحرة واتفاقات العمل الثنائية. (وزارة الشغل والإدماج المهني، المغرب)

ويوجز الشكل ٤-٢ نتائج القسم ٢ بشأن الحوار والتشاور من الاستبيان الموجه إلى الحكومات.

الشكل ٢-٤: الحوار والتشاور، الحكومات



٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل

من بين منظمات أصحاب العمل السبع المجيبة على الاستبيان، لم ترد واحدة (من سيراليون) على هذا السؤال. وأفادت أربع منها بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومات ومنظمات العمال الوطنية. كما أكدت ثلاث أخرى إجراء مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع ممثلي المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية. وأفادت منظمة مجيبة واحدة لأصحاب العمل بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل في بلدان أخرى. وأجرت منظمة مجيبة واحدة لأصحاب العمل (من رواندا) مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها، وذكرت منظمة واحدة (من توغو) أنها لم تجر مشاورات رسمية، أو ليس لديها أي معلومات عن هذه المشاورات.

وسلّطت إحدى منظمات أصحاب العمل الضوء على أهمية إجراء مشاورات رسمية منتظمة مع ممثلين عن قطاع الأعمال، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية.

إن المشاورة الرسمية التي نعتبرها الأكثر أهمية هي المشاورة مع الشركات الأعضاء، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية. وتجري المشاورة بموجب القانون أربع مرات في السنة وكذلك بشكل مستمر. (الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا)

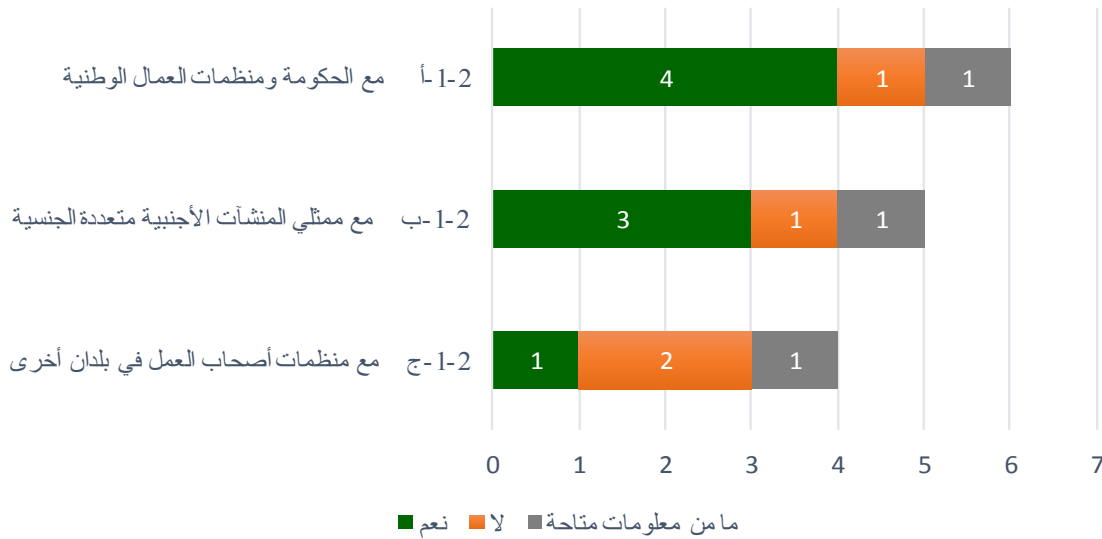
وأشار اتحاد القطاع الخاص في رواندا إلى دور المجلس الوطني للعمل في رواندا في تنظيم مشاورات رسمية منتظمة بشأن مواضيع من قبيل العمالة وسياسات العمل واتفاقيات منظمة العمل الدولية والبيئة المؤاتية لتوفير العمل اللائق. وشددت رابطة أصحاب العمل في غانا على أهمية الحوارات المنتظمة للقطاع الخاص كمزبر لوضع سياسات خاصة بكل قطاع للمساعدة على موازنة أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الأهداف الإنمائية للحكومة.

وأبرز أصحاب العمل المجيبون من كوت ديفوار دور المشاورات غير الرسمية التي جرت في إطار فريق عامل ثلاثي بشأن تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كوت ديفوار. وكان هدفها هو استئارة الوعي في صفوف المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المتوسطة والصغيرة على السواء من أجل تعزيز روابط أفضل بين الجهتين. كما قدموا مثالا ملموسا على مشاورة رسمية أفضت إلى اتخاذ مبادرة تهدف إلى تعزيز الأثر الإيجابي لأنشطة المنشآت متعددة الجنسية من خلال إدماج المنشآت المتوسطة والصغيرة المحلية في سلاسل التوريد والإمداد التابعة لها.

كان على الفريق العامل أن يضطلع بأنشطة لاستثارة وعي المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المتوسطة والصغيرة على السواء، بغية عرض الفرص التي يتيحها الإعلان لهاتين الجهتين الفاعلتين، لبناء علاقة أعمال تُسهم في تنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة وكذلك في استحداث الوظائف. ... وتمكنت [إحدى المنشآت متعددة الجنسية] من الإسهام في نشوء علاقات أعمال مع المنشآت المتوسطة والصغيرة التي أصبحت الآن جزءاً من سلسلة التوريد والإمداد التابعة لها. كما أنشأت الشركة مركزاً للتدريب لصالح موظفيها في تجارة المواد الغذائية، وللسماح أيضاً لشركائها من المنشآت المتوسطة والصغيرة بتحسين فهم متطلباتها بشأن علاقات الأعمال. (الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار)

ويخلص الشكل ٣-٤ نتائج القسم ٢ بشأن الحوار والتشاور من الاستبيان الموجه إلى منظمات أصحاب العمل.

الشكل ٣-٤: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل



٣-٣-٤ منظمات العمال

من بين منظمات العمال المجيبة، البالغ عددها ٢٩ منظمة من ١٧ بلداً، أفادت ١٥ منظمة بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل الوطنية، في حين أفادت ١٧ منظمة بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع ممثلي العمال في المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية. وأفادت سبع منظمات مجيبة للعمال بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات العمال في البلدان الأخرى.

ومن بين جميع منظمات العمال المجيبة، أشارت خمس منظمات إلى إجراء مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها. وأشارت ثمان منظمات للعمال إلى أنها لم تجر أي مشاورات رسمية، أو ليس لديها أي معلومات عن هذه المشاورات.

وأبرز عدد كبير من الجهات المجيبة مجموعة واسعة من المشاورات التي اعتبرت مهمة، بدءاً من مواضيع من قبيل السلامة والصحة المهنية ووصولاً إلى الحرية النقابية، مما يعكس العديد من مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وسلطت ثلاث منظمات للعمال - المنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا ومؤتمر العمل في سيراليون والاتحاد الوطني للعمال الكونغوليين - الضوء على المشاورات والمفاوضات التي أجريت مع المنشآت متعددة الجنسية على المستوى القطاعي.

وأبرزت منظمتان للعمال – مؤتمر العمل في سيراليون واتحاد نقابات العمال المستقلة في الكاميرون – أهمية إجراء مشاورات رسمية قبل قدوم المنشآت متعددة الجنسية إلى البلد.

إن المشاورات الرسمية ذات الأهمية في نظرنا، هي تلك التي تجري على مستوى استقرار المنشآت متعددة الجنسية في البلد – هل استثمرت في العقارات وما إلى ذلك، وخطط الارتقاء الوظيفي؟ هل تقدم تدريبات موسعة للشباب في البلد؟ أو هل تمول مدارس التدريب في مجالات نشاطها؟ كم عدد الوافدين الأجانب الذين يعملون بشكل دائم في البلد المضيف؟ (اتحاد نقابات العمال المستقلة في الكاميرون)

وأجرى عدد كبير من الجهات المجيبة مشاورات مع ممثلي عمال المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية، بطريقة رسمية أو غير رسمية. وأشارت عدة جهات مجيبة إلى أنها قدمت مساعدات لممثلي العمال في المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية، إذ ينتسب البعض منهم إلى هذه الجهات.

تنتدب الشركات متعددة الجنسية عمالها في بلدانها، فهم نشطاء تابعون للاتحاد، وبالتالي فإن الاتحاد يعمل دائماً في إطار الحوار الاجتماعي. (الاتحاد العام لنقابات العمال الحرة في النيجر)

وأجرت قلة من الجهات المجيبة مشاورات مع نظيراتها من البلدان الأخرى، حيث أشارت في بعض الحالات إلى إمكانية إجراء هذه المشاورات من خلال الفروع والشبكات الإقليمية والدولية. وأفاد اتحاد نقابات العمال في بوركينافاسو والمنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا بأنهما شاركا في المشاورات من خلال شبكات إقليمية ودولية لنقابات العمال. وذكر اتحاد نقابات عمال توغو أنه أطلق شبكة بشأن العمل الهش في غرب أفريقيا ووسطها.

وفي هذا السياق، أشار الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال إلى الاجتماع الإقليمي الأفريقي لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥ باعتباره إحدى أكثر المشاورات الرسمية أهمية.

ولاحظت جهتان مجيبتان أهمية المشاورات التي تسعى إلى إيجاد السبل الكفيلة بتنسيق القوانين واللوائح فيما بين البلدان وإزالة الاختلافات القائمة في ممارسات المنشآت متعددة الجنسية نفسها في مختلف البلدان.

استمت تلك المشاورات بالأهمية لأننا أمام مجموعة متنوعة من القوانين واللوائح ... التي تختلف باختلاف البلدان. وقد بحثت جميعها في السبل والتصورات الكفيلة بتنسيقها لصالح العمال الذين يُعتبرون أيضاً مواطنين في جميع أنحاء القارة. (مؤتمر العمل في ليبيريا)

إن [أهم المشاورات الرسمية هي تلك] التي تتعلق بممارسات المنشآت متعددة الجنسية في البلدان الأخرى، [وتلك] التي تجري بشأن علميات التبادل بين العمال ومنظماتهم في مختلف البلدان (البلدان المضيفة وبلدان المقار) بهدف القضاء على التمييز داخل المنشآت متعددة الجنسية ذاتها. (الاتحاد الوطني للعمال الكونغوليين، جمهورية الكونغو الديمقراطية)

وأشارت ثلاث جهات مجيبة إلى التحديات المتعلقة بالمشاورات بشأن المنشآت متعددة الجنسية أو معها. وأبرز اتحاد النقابات الغابونية أنه لم يُجر هذه المشاورات بسبب نقص الخبرة، في حين لاحظ اتحاد نقابات عمال توغو غياب إطار رسمي فيما يتعلق بالمشاورات بشأن المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت منظمة ثالثة للعمال إلى أن المنشآت متعددة الجنسية العاملة في بلدانها تقع ضمن المناطق الحرة التي لا تتولى الحكومة تنظيمها، وبالتالي فهي لا تشارك في الحوار الاجتماعي أو في المشاورات.

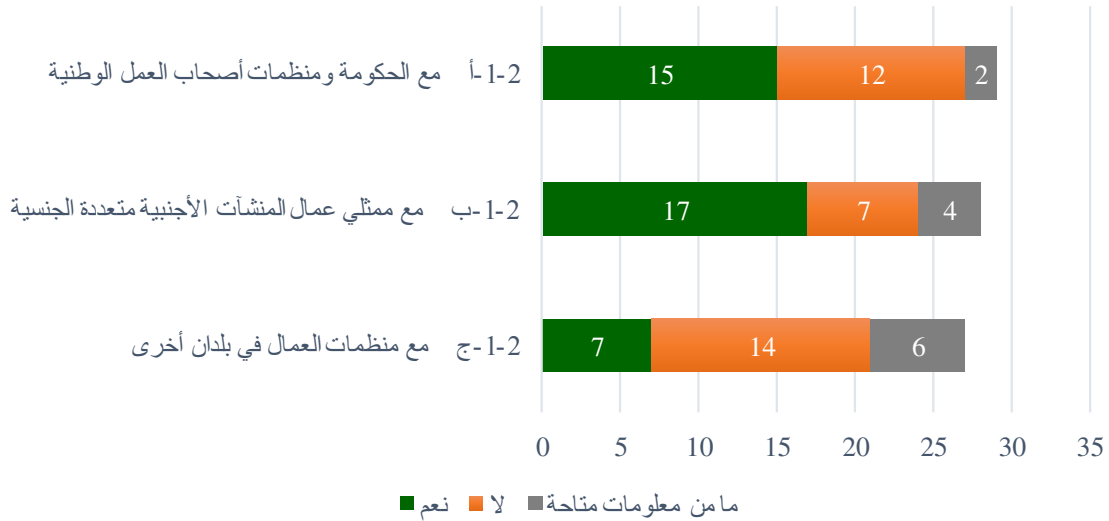
تشكل المنشآت متعددة الجنسية في أنغولا المناطق الحرة (مناطق تجهيز الصادرات) التي لم يكن بمقدور الحكومة في يوم من الأيام تنظيمها وتهيئة الظروف المواتية لها لاحترام معايير منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية. ... ولم ينطبق قط مبدأ الحوار أو المشاورات على المنشآت متعددة الجنسية. (المركز العام لنقابات العمال المستقلة والحرة في أنغولا)

وأشارت إحدى منظمات العمال أيضاً إلى أنها تتعاون مع المنظمات غير الحكومية فيما يتعلق بالتهرب الضريبي الذي تمارسه المنشآت متعددة الجنسية.

نظم مؤتمر العمل في سيراليون حملات بالتعاون مع منظمات غير حكومية بشأن العدالة الضريبية من خلال لفت الانتباه إلى العديد من المنشآت متعددة الجنسية التي تنهز من دفع الضرائب، وقُدمت وثيقة موقف بهذا الشأن إلى الحكومة لاتخاذ الإجراءات اللازمة. (مؤتمر العمل في سيراليون)

ويوجز الشكل ٤-٤ نتائج القسم ٢ بشأن الحوار والتشاور من الاستبيان الموجه إلى منظمات العمال.

الشكل ٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال



٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

"هل نظمت منظمتمكم 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؟"

"يرجى تقديم أمثلة على هذه الأنشطة الترويجية ووصف أكثرها نجاحاً".

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

"هل يوجد في بلدكم نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني؟"

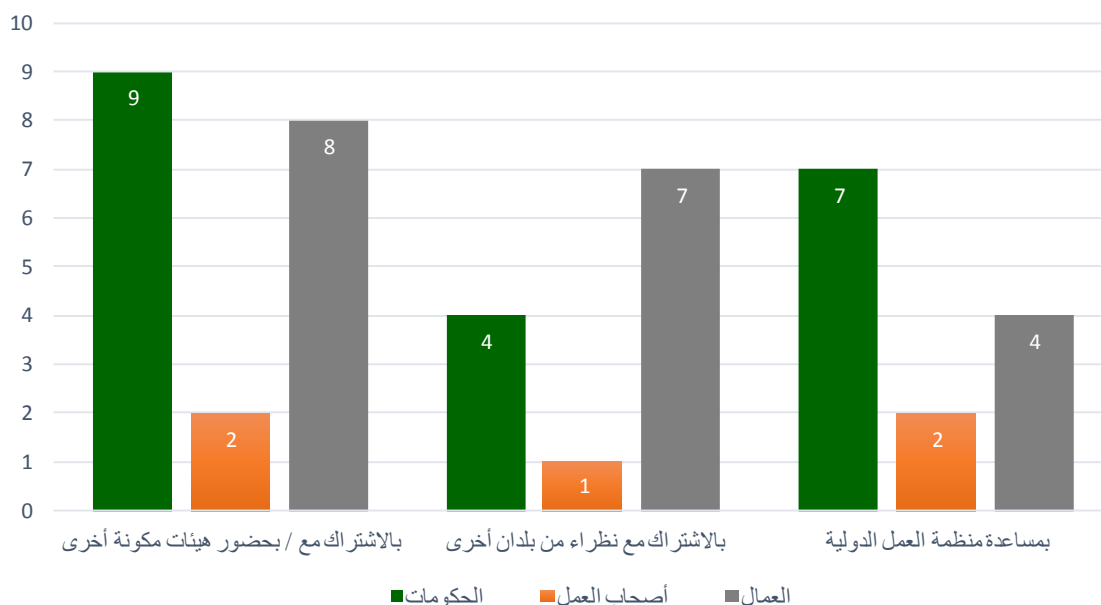
بشكل عام، أشارت تسع حكومات وأربع منظمات لأصحاب العمل وإحدى عشرة منظمة للعمال إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر (الجدول ٤-٤). وأفاد قرابة ٨٠ في المائة من الجهات المجيبة بأنها نظمت هذه الأنشطة الترويجية مع أطراف أخرى (جميع الحكومات ونصف أصحاب العمل وأكثر من ثلثي العمال)، في حين أشار نصف هذه الجهات إلى أنها نظمت هذه الأنشطة مع منظمات نظيرة من بلدان أخرى وذكر أكثر من النصف أنها نظمتها بمساعدة منظمة العمل الدولية.

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	ما من معلومات
الحكومات	٩	٣	٤
منظمات أصحاب العمل	٤	١	١
منظمات العمال	١١	١٣	٤

ويقدم الشكل ٤-٥ لمحة عامة عن الردود الواردة من كل مجموعة أفادت بأنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر مع أطراف من البلد نفسه ومع جهات نظيرة من البلدان الأخرى وبمساعدة منظمة العمل الدولية. وشملت جميع الأنشطة والمبادرات التي نظمتها الحكومات مشاركة الهيئات المكونة الأخرى. وقد نُظِمَ قرابة نصفها بالاشتراك مع جهات نظيرة من بلدان أخرى وثلاثة أرباعها بمساعدة منظمة العمل الدولية. واضطلع نصف منظمات أصحاب العمل بتنظيم أنشطة أو اتخاذ مبادرات شملت مجموعات أخرى وبمساعدة منظمة العمل الدولية، وأبلغت إحدى منظمات أصحاب العمل عن تنظيم نشاط أو مبادرة بالاشتراك مع جهات نظيرة من بلدان أخرى. وبالنسبة إلى منظمات العمال، نُظِمَت ثمانية أنشطة من أصل أحد عشر نشاطاً بالاشتراك مع مجموعات أخرى، وكانت سبعة منها أنشطة مشتركة نُظِمَت مع جهات نظيرة من بلدان أخرى، وعُقدت أربعة منها بمساعدة منظمة العمل الدولية.

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



وأفادت أربع حكومات وثلاث منظمات للعمال بأنها قامت، أو كلفت جهة أخرى بالقيام، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ولم تشر أي منظمة لأصحاب العمل إلى أنها قامت بذلك.

وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو آلية مماثلة على الصعيد الوطني لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أشارت خمس حكومات ومنظمتان لأصحاب العمل وسبع منظمات للعمال إلى إنشاء نقاط الاتصال هذه على الصعيد الوطني (الإطار ١-٤) أو إلى أن مسؤولية الترويج تقع على عاتق مؤسسة معينة (وزارة، وكالة محتوى محلية، نقطة اتصال وطنية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو أنها تُجرى من خلال البرنامج القطري للعمل اللانق.

الإطار ١-٤

نقاط الاتصال الوطنية لترويج

إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني

كجزء من إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح، فإن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال "تُشجّع على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤) لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه، متى اقتضى الأمر ذلك وكان مفيداً في السياق الوطني.

وحيثما توجد أدوات وعمليات مماثلة فيما يتعلق بمبادئ هذا الإعلان، تُشجّع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها". (إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ٢٠١٧، الملحق الثاني).

وكونت ديفوار والسنغال وسيراليون هي البلدان الأفريقية الثلاث التي أبلغت منظمة العمل الدولية حتى الآن عن تعيين نقاط اتصال وطنية لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه على الصعيد الوطني.

- عيّنت كوت ديفوار ثلاث نقاط اتصال وطنية، واحدة لصالح الحكومة (يوجد مقرها في وزارة العمالة والحماية الاجتماعية)، وتمثل اثنتان منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حيث تضطلع نقطة الاتصال التي تمثل الحكومة بدور تنسيقي.
- لدى السنغال أربع نقاط اتصال وطنية، عُيّنت بأمر وزاري. ويوجد مقر إحداها في وزارة العمل، ومقر أخرى في المؤسسة الوطنية للحوار الاجتماعي (يمثلها رئيس لجنة تعزيز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية في المجلس الأعلى لعلاقات العمل)، وتمثل الاثنتان الأخريان منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
- عيّنت سيراليون أربع نقاط اتصال وطنية. ويوجد مقر واحدة منها في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومقر أخرى في وكالة المحتوى المحلية في سيراليون، وتمثل الاثنتان الأخريان منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١-٤-٤ الحكومات

أفادت تسع حكومات مجيبة بأنها نظمت أنشطة أو نفذت مبادرات سعت إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت جميعها إلى أن هذه الأنشطة أو المبادرات نُظمت أو نُفذت بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو بحضورها. ونُظمت أربعة منها أو نُفذت بالاشتراك مع حكومات بلدان أخرى وسبعة منها بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وأشارت حكومات عديدة إلى دور ورش العمل والدورات التدريبية والمنتديات لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمسائل ذات الصلة به، التي نُظمت بدعم أو بدون دعم من منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، ذكرت حكومة سيراليون ورشة عمل من ثلاثة أيام بشأن "المنشآت متعددة الجنسية والنمو الشامل والعمل اللانق" نُظمت في فري تاون. وأشارت حكومة توغو إلى حلقات تدريبية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات وحقوق الإنسان في المنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن منتدى التضامن الاجتماعي لعمال توغو، في حين أفادت حكومة نيجيريا بأن تنظيم ورشة عمل ثلاثية بشأن "وضع مبادئ توجيهية للحوار في قطاع المرافق العامة"، تيسّر بفضل مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية.

وقدمت حكومتا كوت ديفوار والسنغال معلومات عن عدد من الأنشطة والمبادرات لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني وتعزيز القدرات. وأشارت حكومة السنغال إلى ثلاث ورش عمل لتعزيز ميثاق بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية ووضع خطط عمل سنوية. وشملت الأنشطة التي أبلغت عنها حكومة كوت ديفوار: ورش عمل تدريبية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية وبشأن استراتيجية وطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛ ورشة عمل لبناء قدرات نقاط الاتصال الوطنية؛ منتدى وطني لترويج الإعلان.

وأكدت حكومتا النيجر وتوغو أن الأنشطة الترويجية نُظمت على مستوى الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا.

وأبلغت حكومة المغرب عن تنظيم العديد من الأنشطة الترويجية فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، لا سيما من خلال نقطة اتصال وطنية بشأن السلوك التجاري المسؤول.

وأفادت حكومة موريتانيا بأن التدريب السنوي الذي قدمته منظمة العمل الدولية لصالح الهيئات المكونة الثلاثية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عام ٢٠١٥، قد استُسخ في البلد لفائدة مديري المديرية العامة للعمل.

وأشارت أربع حكومات إلى أنها قامت، أو كلفت جهة أخرى بالقيام، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي هذا الصدد، قالت حكومة المغرب إن نقطة اتصالها الوطنية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أعدت منشورات لترويج المبادئ التوجيهية بشأن المنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تتجلى فيها مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية (لا سيما الفصلان المتعلقان بالعمالة والعلاقات الصناعية).

وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، وبالإضافة إلى المعلومات الواردة في الإطار ٤-١، ذكرت حكومة النيجر أنها تفكر في إنشاء نقطة اتصال لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية بالاستناد إلى تجربتي كوت ديفوار والسنغال. وأشارت حكومة جمهورية أفريقيا الوسطى إلى أن منظمات أصحاب العمل تمثل المنشآت متعددة الجنسية في البلد. وعيّنت حكومة نيجيريا مكتب المشتريات العامة والمجلس النيجري لتطوير ورصد المحتوى، كجهتين مسؤولتين عن ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٤-٤-٢ منظمات أصحاب العمل

أفادت أربع منظمات لأصحاب العمل بأنها نظّمت أنشطة أو نفذت مبادرات سعت إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومن بين هذه المنظمات، ذكرت منطمتان أن هذه الأنشطة أو المبادرات نُظمت بالاشتراك مع الحكومات أو منظمات العمال أو بحضورها. ونُظمت أحد الأنشطة أو نُفذ بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل في بلدان أخرى، بينما نُظمت نشاطان بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وأشارت منظمة أصحاب العمل من كوت ديفوار (الاتحاد العام لمنشآت كوت ديفوار) إلى وضع خطة عمل لدعم ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في البلد، منبثقة عن مبادرة سابقة بشأن دور المنشآت متعددة الجنسية في تعزيز العمالة في كوت ديفوار وبلدان اتحاد نهر مانو. وأجريت دراستان بشأن أثر أنشطة المنشآت متعددة الجنسية في عمالة الشباب والتنمية الاقتصادية المحلية وروابط أعمالها مع المنشآت المتوسطة والصغيرة المحلية. ونُظمت ورش عمل عديدة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية ويجري حالياً تنفيذ خطة عمل بهذا الشأن.

وسلّطت غرفة التجارة في ليبيريا واتحاد القطاع الخاص في رواندا الضوء على عدد من المبادرات مثل ورش العمل والدورات التدريبية والمشاورات وحملات استئارة الوعي والاجتماعات رفيعة المستوى لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

ووفقاً لاتحاد القطاع الخاص من رواندا، تعمل وزارة الخدمات العامة والعمل في رواندا بوصفها نقطة اتصال لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ويتضمن البرنامج القطري للعمل اللائق ترويج الإعلان على الصعيد الوطني.

٤-٤-٣ منظمات العمال

بغية ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أفادت إحدى عشرة منظمة مجيبة للعمال بأنها نظّمت أنشطة أو نفذت مبادرات. وذكرت ثماني منظمات منها أن هذه الأنشطة أو المبادرات نُظمت أو نُفذت بالاشتراك مع الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو بحضورها. ونُظمت سبعة أنشطة بالاشتراك مع منظمات العمال من بلدان أخرى، بينما شملت أربعة أنشطة مساعدة من منظمة العمل الدولية.

وسلط العديد من منظمات العمال الضوء على المبادرات المتعلقة بترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وعلى سبيل المثال، أشار اتحاد نقابات عمال توغو إلى نشاطين، أحدهما بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات في قطاعي الخشب والبناء في غرب أفريقيا، والآخر بشأن العمل الهش في غرب أفريقيا أيضاً.

ووصف اتحاد نقابات العمال الحرة في كوت ديفوار (الكرامة) إسهامه في وضع خطة عمل وطنية وتنظيم منتدى وطني بشأن الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيز العمل اللائق من خلال مشروع المنشآت والعمل اللائق وتنظيم دورات تدريبية لصالح نقاط الاتصال الوطنية.

وأشار عدد من الجهات المجيبة، بما فيها منظمات العمال من كوت ديفوار (نقابة العمال المركزية والروح الإنسانية) والسنغال (الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال) إلى دور منظمة العمل الدولية في ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من خلال تنظيم ورش العمل وتعزيز القدرات.

التدريب المقدم في منظمة العمل الدولية: ورشة عمل بشأن الإدارة السديدة، من تنظيم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مكتب العمل الدولي، [...] لتحسين قدرة قادة النقابات في مجال المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. (اتحاد نقابات العمال في بوركينا فاسو)

وأقر مؤتمر العمل في سيراليون بمساعدة منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز العمل اللائق، التي أدت إلى بدء مناقشات بشأن المنشآت متعددة الجنسية في البلد.

نفذت سيراليون، بمساعدة منظمة العمل الدولية، بنجاح برنامج قطري رائد للعمل اللائق مما أدى إلى الشروع في تعزيز العمل اللائق في البلد، لا سيما [بشأن] عمل المنشآت متعددة الجنسية في البلد. (مؤتمر العمل في سيراليون)

وفيما يتعلق بالمواد الترويجية، أشارت ثلاث منظمات للعمال إلى المواد المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية أو إلى مواضيع معينة. وعلى سبيل المثال، أشار مؤتمر العمل في سيراليون إلى أدلة وملصقات ولافتات بشأن العدالة الضريبية والقضاء على التحرش في مكان العمل، في حين أشار اتحاد نقابات العمال الحرة في كوت ديفوار (الكرامة) إلى أدوات ترويجية.

وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، سلط مؤتمر العمل في ليبيريا الضوء على قانون العمل اللائق لعام ٢٠١٥ كأداة لترويج الإعلان. وأبرز مؤتمر نقابات العمال في غانا الجهود التي يبذلها في استخدام "كل فرصة على كل مستوى لتعزيز حقوق العمال في المنشآت متعددة الجنسية".

بالإضافة إلى ذلك، لاحظت منظمتان للعمال دور المؤسسات الدولية والإقليمية في تعزيز المسائل المتعلقة بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشار اتحاد النقابات الحرة في غابون إلى الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية/ مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في تعزيز السلامة والصحة المهنيين والبيئة. وذكر اتحاد نقابات العمال في بوركينا فاسو دور نقطة اتصال للاتحاد الإقليمي الأفريقي التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنشأة فاسو العامة للتكنولوجيا ومجلس النقابات الدانمركي بشأن مشروع يهدف إلى حماية حقوق العمال المهاجرين والعمال المنزليين.

٤-٥ معلومات أخرى

"يرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي".

أتاح الاستبيان الفرصة للهيئات المكونة الثلاثية لتقديم معلومات إضافية عن ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

وأشار عدد من الجهات المجيبة إلى نقص المعلومات المتوفرة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

يشكل نقص الوعي بالإعلان [تحدياً] بالنسبة إلى الدول النامية التي ستستفيد أيما استفادة من وضع سياسات وبرامج تروج مبادئ الإعلان وتعزز الإسهام الحقيقي للشركات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية باسم مسؤوليتها الاجتماعية. (الاتحاد العام لمنشآت كوت ديفوار)

وسلط عدد كبير من الجهات المجيبة الضوء على الحاجة إلى أن تبذل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة المزيد من الجهود لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وشددت حكومة إثيوبيا على أهمية الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية بالنسبة إلى هيئاتها المكونة لترويج الإعلان، في حين دعت حكومة كينيا إلى عقد مؤتمر وطني ثلاثي وقطاعي بشأن هذا الموضوع. وتشمل أمثلة أخرى ما يلي.

يعتمد تحقيق هذا الإعلان على مستوى الشركات متعددة الجنسية بشكل أساسي على الممارسة الوطنية ودور السلطات العامة والمبادرات التي تتخذها منظمة العمل الدولية لتقديم المساعدة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر)

إننا نحث على الرصد المنتظم لهذا [الإعلان] المهم في بلدان من قبيل مالي، ولا سيما اتخاذ التدابير المصاحبة بالاشتراك مع المراكز النقابية. (الاتحاد الديمقراطي لعمال مالي)

وأبرز العديد من الجهات المجيبة الحاجة إلى زيادة ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال تعيين نقاط اتصال وطنية.

بالنظر إلى أهمية مسألة المنشآت متعددة الجنسية في بلداننا، فإنه من الملح ترويج [إعلان المنشآت متعددة الجنسية] من خلال نقطة اتصال. (وزارة العمل والخدمة العامة، مالي)

إن إنشاء أو إرساء نقاط اتصال على المستوى القطري أمرٌ حاسمٌ لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في غانا ترويجاً فعالاً. (رابطة أصحاب العمل في غانا)

وفي هذا السياق، أبرزت الجهات المجيبة المبادرات الرامية إلى ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيدين الإقليمي والوطني. وعلى سبيل المثال، سطلت حكومة نيجيريا الضوء على أنشطة تنظيم برامج لترويج الإعلان على الصعيد الوطني، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية. وأفاد الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال بأنه شارك في جلسة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آذار/ مارس ٢٠١٩، بصفته عضواً في مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا. وتقدم توغو مثلاً آخر على ذلك.

كجزء من الأنشطة الرامية إلى إحياء الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية، تُنفذ [المنظمة غير الحكومية "التضامن والعمل والتنمية المستدامة"] مشروعاً لتدريب مجموعة من المحامين والقضاة ومفتشي العمل وممثلي النقابات بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية وطباعة ١٠٠٠ نسخة من الإعلان لنشرها. (وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي، توغو)

وأبرزت حكومتا سيراليون والسنغال واتحاد نقابات عمال توغو أهمية مشاركة المنشآت متعددة الجنسية بقدر أكبر على الصعيدين الوطني والمحلي من خلال الانضمام إلى منظمات أصحاب العمل الوطنية أو إجراء مشاورات على الصعيد المحلي.

من الضروري انضمام المنشآت متعددة الجنسية، لا سيما المنشآت الأجنبية منها، إلى منظمات أصحاب العمل الوطنية. ... وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، قبل توقيع الاتفاقات مع حكومات البلدان المضيفة، أن تجري مشاورات مع الرؤساء والسكان المحليين في مواقع أو مجالات عملياتهم المقترحة؛ من شأن ذلك أن يساعد في تحديد ومعالجة المسائل التي يمكن أن تكون ذات صلة بالأرض واستخدامها. (وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سيراليون)

وأشارت عدة منظمات للعمال إلى التحديات المتعلقة باحترام المنشآت متعددة الجنسية لمعايير العمل الدولية وقلة قدرة الحكومة على إنفاذها أو عدم استعدادها لإنفاذها.

تحقق المنشآت متعددة الجنسية مكاسب جمة في توغو، وهي لا تحترم تشريعات العمل. ... وتتصرف الدولة كمحام للدفاع عن المنشآت متعددة الجنسية بدلاً من حملها على الامتثال لتشريعات العمل الوطنية. (اتحاد نقابات عمال توغو)

وأبرزت إحدى منظمات العمال أهمية تعزيز الاتفاقات الإطارية العالمية، لأن العمال في سلاسل التوريد والإمداد غالباً ما لا يكونون على دراية بها.

من الضروري تعزيز الاتفاقات الإطارية العالمية على مستوى المنظمات النقابية في البلدان النامية لأن الدراية بهذه الاتفاقات يمكن أن تكون مفيدة للعمال في البلدان التي توجد فيها سلاسل التوريد والإمداد والتي لا تُعرف فيها البتة هذه الاتفاقات. (اتحاد النقابات الحرة في كوت ديفوار: الكرامة)

وقدمت الجهات المحيية من كوت ديفوار المزيد من المعلومات عن نقاط الاتصال الوطنية وخطط العمل لديها فيما يتعلق بترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

عُينت نقاط اتصال معونة. وهي محل نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية ... لضمان تنفيذ ورصد وتقييم خطة العمل الرامية إلى ترويج الإعلان. (وزارة العمالة والحماية الاجتماعية، كوت ديفوار)

ملاحظات ختامية

إن عمق وسعة نطاق الردود المتلقاة ضمن فترة زمنية قصيرة للغاية مؤشر على الأهمية التي توليها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للفرص والتحديات التي يطرحها الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية فيما يتعلق بالعمل اللائق والتنمية الشاملة والمستدامة في إقليم أفريقيا. وفي الوقت نفسه، فإن التباين في معدلات الردود في صفوف الهيئات المكونة بحسب البلد – ٣١ في المائة من الحكومات و١٣ في المائة من أصحاب العمل و٣١ في المائة من العمال – يُظهر الحاجة المستمرة إلى تعزيز الإعلان وتطبيق مبادئه.

وقد حددت المجموعات الثلاث المجيبة جميعها بعض المجالات باعتبارها ذات أهمية، بما في ذلك: التدريب (٩٤ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال)؛ الأجور والإعانات وظروف العمل (١٠٠ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٨٦ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال)؛ الحرية النقابية وحقوق التنظيم (٨٨ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال)؛ المفاوضات الجماعية (٨٨ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧١ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال).

ولوحظ وجود تباينات بخصوص تقييم الأهمية الممنوحة لكل مجال في صفوف الجهات المجيبة من مختلف الهيئات المكونة، لا سيما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى. واعتبرت جميع الحكومات أن الضمان الاجتماعي يشكل مجاًلاً مهماً (١٠٠ في المائة)، في حين اعتبر ما يزيد قليلاً على ثلثي منظمات العمال (٦٩ في المائة) وأقل من ثلث منظمات أصحاب العمل (٢٩ في المائة) أنه يتسم بالأهمية. وبالنسبة إلى الأمن الوظيفي، رأى قرابة ثلثي الحكومات (٦٩ في المائة) ومنظمات العمال (٦٦ في المائة) أن هذا المجال يتسم بالأهمية، بينما اعتبر أقل من ثلث منظمات أصحاب العمل (٢٩ في المائة) أنه يكتسي أهمية. وفيما يتعلق بالوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى، أشارت الغالبية الكبرى من الحكومات (٧٥ في المائة) إلى أهمية هذا المجال، بينما لم يشر إلى هذه الأهمية سوى ما يزيد قليلاً على نصف منظمات العمال (٥٥ في المائة) وعدد أقل من منظمات أصحاب العمل (٢٩ في المائة).

ووصف العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مختلف الآليات المتوفرة لديها للحوار والتشاور فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية. وأفاد نصف الحكومات المجيبة بأنها أجرت مشاورات ثلاثية رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية بحضور مسؤولين حكوميين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في حين أبلغ أكثر من نصف منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة عن إجراء مثل هذه المشاورات. بالإضافة إلى ذلك، ذكر أكثر من نصف منظمات العمال المجيبة (١٧ من أصل ٢٩ منظمة) أنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع ممثلي عمال المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية.

وفيما يتعلق بالأنشطة المنظمة لترويج مبادئ المنشآت متعددة الجنسية، أشارت تسع حكومات وأربع منظمات لأصحاب العمل وإحدى عشرة منظمة للعمال إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر. وأفادت أربع حكومات وثلاث منظمات للعمال بأنها قامت، أو كلفت جهة أخرى بالقيام، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة على الصعيد الوطني لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أشارت خمس حكومات ومنظمتان لأصحاب العمل وسبع منظمات للعمال إلى استحداث هذه العملية أو الأداة على المستوى القطري، مما يشير إلى وجود مجال واسع لزيادة ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا.

وسلط العديد من الجهات المجيبة، بما في ذلك من الحكومات ومنظمات العمال، الضوء على الحاجة إلى أن تبذل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة المزيد من الجهود لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وأشارت إلى أهمية تكثيف الجهود الترويجية من خلال استثارة الوعي وبناء القدرات وتعيين نقاط اتصال وطنية.

المراجع

- African Development Bank (AfDB), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and United Nations Development Programme (UNDP). 2017. *African Economic Outlook 2017: Entrepreneurship and industrialisation*. Available online at https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2017_Report_Full_English.pdf.
- African Union. 2018. *Agreement Establishing the African Continental Free Trade Area*. Available online at <https://au.int/en/treaties/agreement-establishing-african-continental-free-trade-area>.
- . 2019. *Regional economic communities (RECs)*. Available online at <https://au.int/en/organs/recs>.
- Asiedu, J. 2018. “ECOWAS signs trade and investment agreement with Turkey”, in *Ghana Financial Market*, 28 February 2018. Available online at <https://ghanafinancialmarket.wordpress.com/2018/02/28/ecowas-signs-trade-and-investment-agreement-with-turkey/>.
- Bertelsmann Stiftung. 2017. *Boosting intra-African trade: Hindrances, opportunities, and the continental free trade area*. Available online at https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Boosting_Intra-African_Trade.pdf.
- Chen, M.X.; Lin, C. 2018. *Foreign investment across the Belt and Road: Patterns, determinants, and effects*. Policy Research Working Paper, World Bank Group, Macroeconomics, Trade and Investment Global Practice. Available online at <http://documents.worldbank.org/curated/en/394671539175518256/pdf/WPS8607.pdf>.
- Council of the European Union. 2018. Negotiating directives for a Partnership Agreement between the European Union and its Member States of the one part, and with countries of the African, Caribbean and Pacific Group of States of the other part. Note. Available online at <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8094-2018-ADD-1/en/pdf>.
- Dalsh, A.A. 2019. “Russia’s industrial zone in Egypt’s Suez Canal to be launched by end of 2020–early 2021”, in *RT*, 21 February 2019. Available online at <https://www.rt.com/business/452047-russia-industrial-zone-egypt/>.
- Ehizuelen, M.; Abdi, H. 2018. “Sustaining China-Africa relations: Slotting Africa into China’s One Belt, One Road initiative makes economic sense”, in *Asian Journal of Comparative Politics*, Vol. 3, No. 4, pp. 285–310.
- European Commission. 2016. *Economic Partnership Agreement (EPA) between the European Union and the Southern African Development Community (SADC) EPA Group*. Available online at http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/october/tradoc_152818.pdf.
- . 2018a. *Strengthening the EU’s partnership with Africa*. Fact sheet. Available online at https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/factsheet-africaeuropeallianceprogress-18122018_en.pdf.
- . 2018b. *Africa–Europe Alliance*. Available online at https://ec.europa.eu/commission/africaeuropealliance_en.
- . 2018c. *European Union and the African, Caribbean and Pacific Group of States commence negotiations on a new Partnership Agreement*. Press release. Available online at http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-5902_en.htm.
- . 2019a. *Generalised Scheme of Preferences (GSP)*. Available online at <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/>.

- . 2019b. *List of GSP beneficiary countries*. Available online at http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc_157889.pdf.
- Farole, T.; Akinci, G. (eds.). 2011. *Special economic zones: Progress, emerging challenges, and future directions*. Directions in Development, Trade (Washington, DC, World Bank). Available online at <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Exto00Box0361527B0PUBLIC0.pdf>.
- Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ). 2017. *Africa and Europe: A new partnership for development, peace and a better future*. Available online at https://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/information_flyer/information_brochures/Materialie270_africa_marshallplan.pdf.
- Golub, S. 2015. "Informal cross border trade and smuggling in Africa", in O. Morrissey, R. Lopez and K. Sharma (eds.): *Handbook of trade and development*, Chapter 10 (Edward Elgar), pp. 179–209. Available online at https://www.researchgate.net/publication/277298336_Informal_Cross_Border_Trade_and_Smuggling_in_Africa.
- International Labour Office (ILO). 2016. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Geneva). Available online at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_498944.pdf.
- مكتب العمل الدولي. ٢٠١٧. إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية): الطبعة الخامسة (آذار/ مارس ٢٠١٧) (جنيف). وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm.
- . 2017b. *Promoting decent work and protecting fundamental principles and rights at work in export processing zones* (Geneva). Available online at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_584474.pdf.
- . 2019a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2019* (Geneva). Available online at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.
- مكتب العمل الدولي. ٢٠١٩. إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة بعد المائة، جنيف، ٢١ حزيران/ يونيو ٢٠١٩ (جنيف). وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf.
- . 2019c. "High-level section: Visits by Heads of State and Government and other distinguished guests on the occasion of the Centenary of the International Labour Organization", in *International Labour Conference Provisional Record, 108th Session, Geneva, June 2019*. Available online at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712422.pdf.
- مكتب العمل الدولي، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. ٢٠١٨. إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية: ما الفوائد التي سيعود بها على العمال؟ (جنيف). وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_647984/lang-en/index.htm.
- Kenyon, P. 2018. "Turkey is quietly building its presence in Africa", in *NPR*, 8 March 2019. Available online at <https://www.npr.org/sections/parallels/2018/03/08/590934127/turkey-is-quietly-building-its-presence-in-africa>.
- Mengistu, M. 2015. "Multiplicity of African regional economic communities and overlapping memberships: A challenge for African integration", in *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp. 417–425.

- National Security Council. 2018. "Remarks by National Security Advisor Ambassador John R. Bolton on the Trump Administrations' new Africa Strategy", foreign policy remarks, the White House. Available online at <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/remarks-national-security-advisor-ambassador-john-r-bolton-trump-administrations-new-africa-strategy/>.
- Newman, C.; Page, J. 2017. *Industrial clusters: The case for special economic zones in Africa*. WIDER Working Paper Series 2017/015, United Nations University World Institute for Development Economic Research. Available online at <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2017-15.pdf>.
- Republic of South Africa Department of Labour. 2018. SADC Meeting of Ministers Responsible for Employment and Labour and Social Partners. Horizon Decent Work: Advancing Coherence, Connectivity and Inclusivity. 26 February–2 March 2018, Cape Town International Convention Centre, South Africa.
- Tao, Y.; Yuan, Y.; Li, M. 2016. "Chinese special economic zones: Lessons for Africa", in *Africa Economic Brief*, Vol. 7, No. 6, pp. 1–16.
- الأمم المتحدة. ٢٠١١. مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (نيويورك وجنيف، مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2018. *World Investment Report 2018: Investment and new industrial policies*. Available online at https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_overview_en.pdf.
- . 2019a. *World Investment Report 2019: Special economic zones*. Available online at https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_en.pdf.
- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد). ٢٠١٩ ب. الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا يتحدى الركود العالمي، ويرتفع بنسبة ١١ في المائة. وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:
<https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2109>
- . 2019c. *International Investment Agreements Navigator*. Available online at <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements>.
- . 2019d. *Economic Development in Africa Report 2019*. Available online at https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/aldcafrica2019_en.pdf.
- United Nations Economic Commission for Africa (UNECA). 2016. *Investment policies and bilateral investment treaties in Africa: Implications for regional integration*. Available online at https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/eng_investment_landscaping_study.pdf.
- World Trade Organization (WTO). 2018. *World Trade Statistical Review 2018*. Available online at https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2018_e/wts2018_e.pdf.
- Yuan Sun, I.; Jayaram, K.; Kassiri, O. 2017. Dance of the lions and dragons: How are Africa and China engaging, and how will the partnership evolve? McKinsey & Company report.

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؟

السياسات العامة

- ☐ الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية
- ☐ تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- ☐ تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان

العمالة

- ☐ تعزيز العمالة
- ☐ الضمان الاجتماعي
- ☐ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
- ☐ القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال
- ☐ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
- ☐ الأمن الوظيفي

التدريب

- ☐ التدريب

ظروف العمل والحياة

- ☐ الأجور والإعانات وظروف العمل
- ☐ السلامة والصحة

العلاقات الصناعية

- ☐ الحرية النقابية وحقوق التنظيم
- ☐ المفاوضة الجماعية
- ☐ المشاورات

- ☐ الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى
- ☐ تسوية النزاعات الصناعية
- ☐ لا شيء
- ☐ مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك: _____
- ٢-١ يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرت إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.
- ٣-١ يرجى بيان المبادرات التي اتخذتها الحكومة لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه (التشريعات والسياسات والتدابير والإجراءات).

٢- الحوار والتشاور

- ١-٢ هل تجري الحكومة أو أي مؤسسة عامة، في بلدكم، أي مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع:
- ١-٢ أ- منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؟
- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة
- ١-٢ ب- المنشآت متعددة الجنسية أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال الأجنبية؟
- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة
- ١-٢ ج- حكومات بلدان أخرى؟
- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة
- ٢-٢ يُرجى بيان المشاورات الرسمية التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

- ١-٣ هل نظمت الحكومة أو أي وكالة حكومية، في السنوات الأخيرة، أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟
- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

٢-٣ إذا كان الرد بالإيجاب: هل نُظِّم أي نشاط أو اتخذت أي مبادرة:

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

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٢-٣-ب بالاشتراك مع حكومات بلدان أخرى؟

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٢-٣-ج بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

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

٤-٣ هل قامت الحكومة، أو كلفت جهة أخرى، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٥-٣ هل توجد في بلدكم نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم المزيد من التفاصيل _____

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

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؟

السياسات العامة

- ☐ الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية
- ☐ تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- ☐ تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان

العمالة

- ☐ تعزيز العمالة
- ☐ الضمان الاجتماعي
- ☐ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
- ☐ القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال
- ☐ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
- ☐ الأمن الوظيفي

التدريب

- ☐ التدريب

ظروف العمل والحياة

- ☐ الأجور والإعانات وظروف العمل
- ☐ السلامة والصحة

العلاقات الصناعية

- ☐ الحرية النقابية وحق التنظيم
- ☐ المفاوضة الجماعية
- ☐ المشاورات
- ☐ الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى
- ☐ تسوية النزاعات الصناعية
- ☐ لا شيء
- ☐ مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك:

٢-١ يُرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرت إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.

٣-١ يُرجى بيان المبادرات التي اتخذتها منظماتكم لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه.

٢- الحوار والتشاور

١-٢ هل تجري منظماتكم، في بلدكم، أي مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع:

٢-١ أ- الحكومة ومنظمات العمال الوطنية؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٢-١ ب- ممثلي المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٢-١ ج- منظمات أصحاب العمل من بلدان أخرى؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٢-٢ يُرجى بيان المشاورات الرسمية التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

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

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

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

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

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

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

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٣-٢-ج بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

☐ نعم

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

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

٤-٣ هل قامت منظمتكم، أو كلفت جهة أخرى، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٥-٣ هل توجد في بلدكم نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم المزيد من التفاصيل

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٤- معلومات أخرى

٤-١ يُرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بالترويج 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؟

السياسات العامة

☐ الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية

☐ تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

☐ تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان

العمالة

- ☐ تعزيز العمالة
- ☐ الضمان الاجتماعي
- ☐ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي
- ☐ القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال
- ☐ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
- ☐ الأمن الوظيفي

التدريب

- ☐ التدريب

ظروف العمل والحياة

- ☐ الأجور والإعانات وظروف العمل
- ☐ السلامة والصحة

العلاقات الصناعية

- ☐ الحرية النقابية وحقوق التنظيم
- ☐ المفاوضة الجماعية
- ☐ المشاورات
- ☐ الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى
- ☐ تسوية النزاعات الصناعية
- ☐ لا شيء
- ☐ مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك: _____

٢-١ يُرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرت إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.

٣-١ يُرجى بيان المبادرات التي اتخذتها منظماتكم لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه.

٢- الحوار والتشاور

١-٢ هل تجري منظماتكم، في بلدكم، أي مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع:

١-٢ أ- الحكومة ومنظمات أصحاب العمل الوطنية؟

- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

١-٢ ب ممثلي عمال المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؟

- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

١-٢ ج منظمات العمال في بلدان أخرى؟

- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك _____
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

٢-٢ يُرجى بيان المشاورات الرسمية التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-٣ هل نظمت منظمكم في السنوات الأخيرة، أية أحداث أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

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

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

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

٢-٣ ب بالاشتراك مع منظمات العمال في بلدان أخرى؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

٢-٣ ج بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ ما من معلومات متاحة

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

٤-٣ هل قامت منظمتكم، أو كلفت جهة أخرى، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٥-٣ هل توجد في بلدكم نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني؟

☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تقديم المزيد من التفاصيل _____

☐ لا

☐ ما من معلومات متاحة

٤- معلومات أخرى

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

الملحق الثاني

قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
الجزائر	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي		
أنغولا			المركز العام لنقابات العمال المستقلة والحرّة في أنغولا الاتحاد الوطني للعاملين في المصارف في أنغولا
بنن			المؤتمر العام للعمال في بنن الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن اتحاد نقابات العمال المستقلة في بنن
بوتسوانا			
بوركينافاسو			نقابات العمال في بوركينافاسو اتحاد نقابات العمال في بوركينافاسو
بوروندي			
كابو فيردي			
الكاميرون			اتحاد نقابات العمال المستقلة في الكاميرون الاتحاد العام لعمال الكاميرون
جمهورية أفريقيا الوسطى	وزارة العمل والعمالة والحماية الاجتماعية		
تشاد			
جزر القمر			
الكونغو			

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
كوت ديفوار	وزارة العمالة والحماية الاجتماعية	الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار	نقابة العمال المركزية والروح الإنسانية
			اتحاد نقابات العمال المستقلة في كوت ديفوار
			اتحاد نقابات العمال الحرة في كوت ديفوار
جمهورية الكونغو الديمقراطية			الاتحاد الوطني للعمال الكونغوليين
جيبوتي			
مصر	وزارة القوى العاملة		
غينيا الاستوائية			
إريتريا			
إسواتيني			
إثيوبيا	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية		
غابون	وزارة العمالة والشباب والتدريب المهني والإدماج وإعادة الإدماج		اتحاد النقابات الحرة في غابون
			اتحاد النقابات الغابونية
غامبيا			
غانا		رابطة أصحاب العمل في غانا	مؤتمر نقابات العمال في غانا
غينيا			
غينيا بيساو			
كينيا	وزارة العمل والحماية الاجتماعية		المنظمة المركزية لنقابات العمال
ليسوتو	وزارة العمل والعمالة		
ليبيريا		غرفة التجارة في ليبيريا	مؤتمر العمل في ليبيريا
			نقابة موظفي الخدمة المدنية في ليبيريا
ليبيا			

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
مدغشقر			
ملاوي			
مالي	وزارة العمل والخدمة العامة		اتحاد نقابات عمال مالي الاتحاد الديمقراطي لعمال مالي
موريتانيا	وزارة الوظيفة العمومية والعمل وعصرنة الإدارة		
موريشيوس			
المغرب	وزارة الشغل والإدماج المهني		
موزامبيق			
ناميبيا			
النيجر	وزارة العمالة والعمل والحماية الاجتماعية		الاتحاد العام لنقابات العمال الحرة في النيجر الاتحاد الديمقراطي لعمال النيجر اتحاد العمل في النيجر
نيجيريا	الوزارة الاتحادية للعمل والعمالة	الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا	مؤتمر العمل في نيجيريا
رواندا		اتحاد القطاع الخاص	
ساوتومي وبرنسيب			
السنغال	وزارة العمل والحوار الاجتماعي والمنظمات المهنية والعلاقات مع المؤسسات		الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال
سيشل			
سيراليون	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	اتحاد أصحاب العمل في سيراليون	مؤتمر العمل في سيراليون
الصومال			
جنوب أفريقيا			
جنوب السودان			اتحاد نقابات عمال جنوب السودان

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
السودان			
جمهورية تنزانيا المتحدة			
توغو	وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي	المجلس الوطني لأصحاب العمل في توغو	اتحاد نقابات عمال توغو
تونس			
أوغندا			
زامبيا			
زيمبابوي	وزارة العمل والرفاه الاجتماعي		

الملحق الثالث

مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت
السياسات العامة - تعزيز هدف الإعلان من خلال اعتماد القوانين والسياسات والتدابير والإجراءات المناسبة، بما في ذلك في مجال إدارة العمل وتفتيش العمل العام [الفقرة ٣] - ضمان المساواة في المعاملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية [الفقرة ٥] - التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية [الفقرة ٩] - تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في صفوف المنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها ومنشآتها متعددة الجنسية العاملة في الخارج [الفقرة ١٢] - الاستعداد للتشاور مع الحكومات الأخرى حيثما تدعو الحاجة [الفقرة ١٢].	السياسات العامة - احترام الحقوق السيادية للدولة والالتزام بالقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية [الفقرة ٨] - الإسهام في أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل [الفقرة ٩] - توخي العناية الواجبة^{١٢}، مع مراعاة الدور المركزي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي [الفقرة ١٠] - التشاور مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان توافق أنشطتها مع الأولويات الإنمائية الوطنية [الفقرة ١١]
العمالة - الإعلان عن سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية باعتبارها هدفاً أساسياً، واتباعها [الفقرة ١٣] - وضع وتنفيذ إطار سياسي متكامل لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم [الفقرة ٢١] - إقامة وصيانة أراضيات الحماية الاجتماعية، حسب الاقتضاء، ضمن استراتيجية ترمي إلى ضمان مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي تدريجياً [الفقرة ٢٢] - اتخاذ تدابير فعالة لمنع العمل الجبري والقضاء عليه وتوفير سبل وصول الضحايا إلى وسيلة انتصاف مناسبة ووضع سياسة وخطة عمل وطنيتين وتوفير الإرشاد والدعم لأصحاب العمل [الفقرتان ٢٣ و ٢٤] - وضع سياسة وطنية ترمي إلى ضمان القضاء فعلياً على عمل الأطفال واتخاذ تدابير فورية لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة ورفع الحد الأدنى تدريجياً لسن القبول في الاستخدام [الفقرة ٢٦] - اتباع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام بغية القضاء على أي تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو	العمالة - السعي إلى زيادة فرص العمل ومعاييرها، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات [الفقرة ١٦] - ضرورة استشارة السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية، قبل بدء العمليات، من أجل التوفيق قدر الإمكان بين خطط العمالة وسياسات التنمية الاجتماعية الوطنية [الفقرة ١٧] - إعطاء الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم [الفقرة ١٨] - استخدام تكنولوجيات تولّد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء؛ المشاركة في تطوير التكنولوجيا الملائمة وتكييف التكنولوجيات مع احتياجات البلدان المضيفة وخصائصها [الفقرة ١٩] - إقامة روابط مع المنشآت المحلية من خلال التزود بالمدخلات المحلية وتشجيع التجهيز المحلي للمواد الأولية وتصنيع الأجزاء والمعدات [الفقرة ٢٠] - الإسهام في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم [الفقرة ٢١]

^{١٢} للاطلاع على وصف عام لمفهوم العناية الواجبة، انظر مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (الأمم المتحدة، ٢٠١١).

المبادئ الموجهة إلى المنشآت	المبادئ الموجهة إلى الحكومات	
● استكمال نظم الضمان الاجتماعي العامة والمساعدة على زيادة حفز تطويرها [الفقرة ٢٢] ● اتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان حظر العمل الجبري والقضاء عليه في عملياتها [الفقرة ٢٥] ● احترام الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام واتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها [الفقرة ٢٧] ● الاسترشاد بمبدأ عدم التمييز واتخاذ المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين العمال وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم [الفقرة ٣٠] ● السعي إلى توفير العمالة الثابتة للعمال ومراعاة الالتزامات المتفاوض حولها بحرية بشأن تثبيت العمالة والضمان الاجتماعي؛ تعزيز الأمن الوظيفي عند النظر في إجراء تغييرات في العمليات، من خلال إخطار من يعينهم الأمر قبل فترة معقولة وتجنب إجراءات الفصل التعسفي [الفقرات ٣٣-٣٥]	● الدين أو الراي السياسي أو الاصل القومي أو الاجتماعي [الفقرة ٢٨] ● تعزيز المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية [الفقرة ٢٩] ● الامتناع تماماً عن مطالبة المنشآت متعددة الجنسية أو تشجيعها على التمييز وتوفير التوجيه، عند الاقتضاء، لتفادي التمييز [الفقرة ٣١] ● دراسة أثر المنشآت متعددة الجنسية في العمالة في مختلف القطاعات الصناعية [الفقرة ٣٢] ● بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، توفير شكل من أشكال الحماية لدخل العمال الذين أنهي استخدامهم [الفقرة ٣٦]	
● تزويد العمال المستخدمين على كل المستويات بالتدريب من أجل تلبية احتياجات المنشآت وسياسات التنمية في البلد [الفقرة ٣٨] ● المشاركة في برامج تهدف إلى التشجيع على اكتساب المهارات والتعلم والنمو المتواصلين، فضلاً عن توفير التدريب المهني وإتاحة الموارد البشرية الماهرة [الفقرة ٣٩] ● توفير الفرص للإدارة المحلية داخل المنشأة لتوسيع خبرتها [الفقرة ٤٠]	● بالتعاون مع كل الأطراف المعنية، وضع سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة [الفقرة ٣٧]	التدريب
● تقديم أجور وإعانات وظروف عمل، من خلال عملياتها، لا تقل مؤاتاة عن تلك التي يقدمها أصحاب العمل المماثلون في البلد المعني مع مراعاة المستوى العام للأجور وتكلفة المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي والعوامل الاقتصادية ومستويات الانتاجية [الفقرة ٤١] ● تطبيق أعلى معايير السلامة والصحة في العمل والإخطار بأي مخاطر خاصة وما يتصل بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة وتوفير معلومات عن الممارسات الجيدة الملحوظة في البلدان الأخرى والاضطلاع بدور رئيسي في بحث أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة [الفقرة ٤٤] ● التعاون مع منظمات السلامة والصحة الدولية والوطنية والسلطات الوطنية والعمال ومنظماتهم وإدراج مسائل السلامة والصحة في الاتفاقات مع ممثلي العمل [الفقرات ٤٥-٤٦]	● السعي إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية [الفقرة ٤٢] ● كفاءة أن توفر المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية على السواء، معايير سلامة وصحة كافية وتسهم في إرساء ثقافة وقائية للسلامة والصحة، بما في ذلك اتخاذ خطوات لمكافحة العنف في العمل وضمان إبلاء الاهتمام لسلامة المباني؛ تعويض العمال الذين وقعوا ضحايا الحوادث أو الأمراض المهنية [الفقرة ٤٣]	ظروف العمل والحياة

العلاقات الصناعية	المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت
	• تطبيق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، بالنظر فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية، لأهمية السماح للمنظمات الممثلة لهذه المنشآت أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل وللعمال [الفقرة ٥١] • حيثما تقدم حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية [الفقرة ٥٢] • ضمان وصول العمال الذين انتهكت حقوقهم إلى سبل الانتصاف الفعالة، من خلال الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو غيرها من الوسائل المناسبة [الفقرة ٦٤] • ضمان توفير آلية للتوفيق والتحكيم الاختياريين مجاناً للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية [الفقرة ٦٧]	• مراعاة معايير العلاقات الصناعية في جميع عملياتها [الفقرة ٤٧] • احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛ توفير التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مفيدة [الفقرات ٤٨ و ٥٧ و ٦١] • دعم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل [الفقرة ٥٠] • النص على مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك [الفقرة ٦٣] • الاستفادة من النفوذ في تشجيع الشركاء التجاريين على توفير سبل التصحيح الفعالة [الفقرة ٦٥] • فحص شكاوى العمال وفقاً للإجراءات المناسبة [الفقرة ٦٦] • السعي إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري بالاشتراك مع ممثلي ومنظمات العمال [الفقرة ٦٨]

الملحق الرابع

قائمة بتصادقات الدول الأعضاء من أفريقيا على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

عمل الأطفال		عدم التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية حق التنظيم، والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	
2001	1984	1969	1962	1969	1962	1962	1962	الجزائر
2001	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	أنغولا
2001	2001	1961	1968	1961	1960	1968	1960	بنن
2000	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	بوتسوانا
2001	1999	1962	1969	1997	1960	1962	1960	بوركينافاسو
2002	2000	1993	1993	1963	1963	1997	1993	بوروندي
2001	2011	1979	1979	1979	1979	1979	1999	كابو فيردي
2002	2001	1988	1970	1962	1960	1962	1960	الكاميرون
2000	2000	1964	1964	1964	1960	1964	1960	جمهورية أفريقيا الوسطى
2000	2005	1966	1966	1961	1960	1961	1960	تشاد
2004	2004	2004	1978	1978	1978	1978	1978	جزر القمر
2002	1999	1999	1999	1999	1960	1999	1960	الكونغو
2003	2003	1961	1961	1961	1960	1961	1960	كوت ديفوار
2001	2001	2001	1969	2001	1960	1969	2001	جمهورية الكونغو الديمقراطية

عمل الأطفال		عدم التمييز		المصل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	
2005	2005	2005	1978	1978	1978	1978	1978	جيبوتي
2002	1999	1960	1960	1958	1955	1954	1957	مصر
2001	1985	2001	1985	2001	2001	2001	2001	غينيا الاستوائية
2019	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	إريتريا
2002	2002	1981	1981	1979	1978	1978	1978	إسواتيني
2003	1999	1966	1999	1999	2003	1963	1963	إثيوبيا
2001	2010	1961	1961	1961	1960	1961	1960	غابون
2001	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	غامبيا
2000	2011	1961	1968	1958	1957	1959	1965	غانا
2003	2003	1960	1967	1961	1959	1959	1959	غينيا
2008	2009	1977	1977	1977	1977	1977	-	غينيا - بيساو
2001	1979	2001	2001	1964	1964	1964	-	كينيا
2001	2001	1998	1998	2001	1966	1966	1966	ليسوتو
2003	-	1959	-	1962	1931	1962	1962	ليبيريا
2000	1975	1961	1962	1961	1961	1962	2000	ليبيا
2001	2000	1961	1962	2007	1960	1998	1960	مدغشقر
1999	1999	1965	1965	1999	1999	1965	1999	ملاوي
2000	2002	1964	1968	1962	1960	1964	1960	مالي

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

عمل الأطفال		عدم التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	
2000	1995	1959	1968	1959	1962	1957	1957	تونس
2001	2003	2005	2005	1963	1963	1963	2005	أوغندا
2001	1976	1979	1972	1965	1964	1996	1996	زامبيا
2000	2000	1999	1989	1998	1998	1998	2003	زيمبابوي

المصدر: مكتب العمل الدولي، NORMLEX: نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية. www.ilo.org/normlex.

ظروف العمل	التدريب	الأمن الوظيفي	المساواة في المعاملة	تعزيز العمالة		العلاقات الصناعية		البلد
اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إضرابهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)	اتفاقية إنهاء الخدمة، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)	اتفاقية العمال ذوي المسؤولية العقلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)	اتفاقية التوظيف بالعمالة والحماية ١٩٨٨، (رقم ١٦٨)	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٧٢)	اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	اتفاقية المساواة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)	
-	-	-	-	-	-	1973	-	كوت ديفوار
-	-	1987	-	-	-	2001	-	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-	-	-	-	-	1978	-	-	جيبوتي
-	1982	-	-	-	-	1982	-	مصر
-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا الاستوائية
-	-	-	-	-	-	-	-	أريتريا
-	-	-	-	-	-	-	-	إسواتيني
-	-	1991	1991	-	-	-	-	إثيوبيا
-	-	1988	-	-	2009	1975	1988	غابون
-	-	-	-	-	-	-	-	غامبيا
-	-	-	-	-	-	-	-	غانا
-	1978	-	1995	-	1966	1977	-	غينيا
-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا - بيساو
-	1979	-	-	-	-	1979	-	كينيا
-	-	2001	-	-	-	1998	-	ليسوتو
-	-	-	-	-	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	-	1971	-	-	ليبيا
1998	-	-	-	-	1966	-	2019	مدغشقر

ظروف العمل	التدريب	الأمن الوظيفي	المساواة في المعاملة	تعزيز العمالة		العلاقات الصناعية		البلد
اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إضرابهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)	اتفاقية إنهاء الخدمة، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العقلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)	اتفاقية التفويض بالعمالة والحصيلة ١٩٨٨، (رقم ١٦٨)	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	اتفاقية المساواة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)	
-	-	1986	-	-	-	-	-	ملاوي
-	-	-	-	-	2016	1995	-	مالي
-	-	-	-	-	1971	-	-	موريتانيا
-	-	-	2004	-	-	-	2011	موريشيوس
-	-	1993	-	-	1979	2002	2009	المغرب
-	-	-	-	-	1996	-	-	موزامبيق
-	-	1996	-	-	2018	-	-	ناميبيا
-	1993	1985	1985	-	2018	1972	1985	النيجر
-	-	-	-	-	-	-	-	نيجيريا
-	-	-	-	-	2010	1988	2018	رواندا
-	-	-	-	-	-	2005	2005	سلاو تومي وبرنسب
-	-	-	-	-	1966	1976	-	السنغال
-	-	-	-	-	-	-	-	سيشل
-	-	-	-	-	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	-	-	الصومال
-	-	-	-	-	-	-	-	جنوب أفريقيا
-	-	-	-	-	-	-	-	جنوب السودان
-	-	-	-	-	1970	-	-	السودان

ظروف العمل	التدريب	الأمن الوظيفي	المساواة في المعاملة	تعزيز العمالة		العلاقات الصناعية		البلد
اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إضراب صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)	اتفاقية إنهاء الخدمة، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العقلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)	اتفاقية التفاوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٧٢)	اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	اتفاقية المساواة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)	البلد
-	1983	-	-	-	-	1983	1998	
-	-	-	-	-	2012	-	-	
-	1989	-	-	-	1966	2007	2014	
-	-	1990	-	-	1967	-	1990	
1998	-	1990	-	-	1979	1973	1986	
-	-	-	-	-	-	1998	-	
								جمهورية تنزانيا المتحدة
								توغو
								تونس
								أوغندا
								زامبيا
								زيمبابوي

السلامة والصحة المهنية										البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)	اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)	اتفاقية منع الحوادث الصناعية ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)	اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)	اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	اتفاقية الحريير الصخري (الأسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)	اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)	اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)	
-	-	-	-	-	2006	-	-	2006	-	الجزائر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	أنغولا
-	-	-	-	-	-	-	1998	-	-	بنين
-	-	1997	-	-	-	-	-	-	-	بوتسوانا
2016	2009	-	-	1997	-	-	1997	-	-	بوركينافاسو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	بورتوريكو
-	-	-	-	-	-	-	-	2000	-	كلابو فيردي
-	-	-	-	-	-	1989	-	-	-	الكاميرون
-	-	-	-	-	-	-	-	2006	-	جمهورية أفريقيا الوسطى
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تشاد
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جزر القمر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الكونغو
2016	-	-	-	-	-	-	2016	2016	-	كويت ديفوار
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جمهورية الكونغو الديمقراطية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جيبوتي
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1988	مصر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا الاستوائية
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إريتريا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إسواتيني

السلامة والصحة المهنية										البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)	اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)	اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)	اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)	اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	اتفاقية الحرير الصخري (الأسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)	اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)	اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)	
-	-	-	-	-	-	-	-	1991	-	إثيوبيا
-	-	-	-	-	2015	-	2015	2015	-	غابون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غامبيا
-	2011	-	-	-	-	-	-	-	1986	غانا
2017	-	2017	-	-	2017	-	-	-	1982	غينيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا - بيساو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	كينيا
-	-	-	-	-	1998	-	-	2001	-	ليسوتو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ليبيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مدغشقر
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ملاوي
-	-	-	-	-	-	-	-	2016	-	مالي
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	موريتانيا
2012	-	-	-	-	-	-	-	2014	-	موريتشوس
-	-	2013	-	-	-	2011	-	-	-	المغرب
-	-	2018	-	-	-	-	-	-	-	موزامبيق
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ناميبيا
2009	-	-	-	-	-	-	2009	2009	1993	النيجر
-	-	-	-	-	-	-	-	1994	-	نيجيريا
2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	رواندا

السلامة والصحة المهنية										البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)	اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)	اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)	اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)	اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)	اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	اتفاقية الحريم الصخري (الأسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)	اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)	اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)	
-	2005	-	-	-	-	-	-	2005	-	ساوتومي وبرنسيب
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السنغال
-	-	-	-	-	-	-	2005	2005	1999	سيشل
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الصومال
-	-	2000	-	-	-	-	-	-	-	جنوب أفريقيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	جنوب السودان
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السودان
-	-	-	-	1999	-	-	-	-	1983	جمهورية تنزانيا المتحدة
2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	توغو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تونس
-	-	-	-	-	-	1990	-	-	-	أوغندا
2013	-	1999	-	-	-	-	-	2013	1980	زامبيا
-	-	2003	2003	1998	-	2003	2003	2003	-	زيمبابوي

الفئات الخاصة من العمال		الشعوب الأصلية والقبلية	الإدارة السددية				الحماية الاجتماعية			البلد
اتفاقية العمل البحري، (٢٠٠٦ رقم ١٨٦)	اتفاقية المزارع، (١٩٥٨ رقم ١١٠)	اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، (١٩٨٩ رقم ١٦٩)	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، (١٩٧٦ رقم ١٤٤)	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (١٩٦٩ رقم ١٢٩)	اتفاقية تفتيش العمل، (١٩٤٧ رقم ٨١)	اتفاقية الرعاية الطبية وإعلانات المرض، (١٩٦٩ رقم ١٣٠)	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول معطل في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)		
2016	-	-	1993	-	1962	-	-	-	الجزائر	
-	-	-		-	1976	-	-	-	أنغولا	
2011	-	-	2001	-	2001	-	-	-	بنين	
-	-	-	1997	-	-	-	-	-	بوتسوانا	
-	-	-	2001	1974	1974	-	-	-	بور كينا فاسو	
-	-	-	1997	-	1971	-	-	-	بوروندي	
2015	-	-		-	1979	-	-	-	كابو فيردي	
	-	-	2018	-	1962	-	-	-	الكاميرون	
-	-	2010	2006	-	1964	-	-	-	جمهورية أفريقيا الوسطى	
-	-	-	1998	-	1965	-	-	2015	تشاد	
-	-	-	2014	-	1978	-	-	-	جزر القمر	
2014		-	1999	-	1999	-	-	-	الكونغو	
	1961	-	1987	1987	1987	-	-	-	كوت ديفوار	
-	-	-	2001	-	1968	-	1967	1987	جمهورية الكونغو الديمقراطية	
2018	-	-	2005		1978	-	-	-	جيبوتي	
-	-	-	1982	2003	1956	-	-	-	مصر	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	غينيا الاستوائية	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	إريتريا	
-	-	-	1981	-	1981	-	-	-	إسواتيني	

الفئات الخاصة من العمال		الشعوب الأصلية والقبلية	الإدارة السديدة			الحماية الاجتماعية			البلد
اتفاقية العمل البحري، (٢٠٠٦ رقم ١٨٦)	اتفاقية المزارع، (١١٠ رقم ١٩٥٨)	اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، (١٦٩ رقم ١٩٨٩)	اتفاقية الثلاثية (معايير العمل الدولية)، (١٤٤ رقم ١٩٧٦)	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (١٢٩ رقم ١٩٦٩)	اتفاقية تفتيش العمل، (٨١ رقم ١٩٤٧)	اتفاقية الرعاية الطبية، وإعانات المرض، (١٣٠ رقم ١٩٦٩)	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول معتل في ١٩٨٠] (١٢١ رقم ١٩٦٩)	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	
-	-	-	2011	-	-	-	-	-	أثيوبيا
2014	-	-	1988	-	1972	-	-	-	غابون
2018	-	-	-	-	-	-	-	-	غامبيا
2013	-	-	2011	-	1959	-	-	-	غانا
-	-	-	1995	-	1959	-	1967	-	غينيا
-	-	-	-	-	1977	-	-	-	غينيا بيساو
2014	-	-	1990	1979	1964	-	-	-	كينيا
-	-	-	1998	-	2001	-	-	-	ليسوتو
2006	1959	-	2003	-	2003	-	-	-	ليبيريا
-	-	-	-	-	1971	1975	1975	1975	ليبيا
-	-	-	1997	1971	1971	-	-	-	مدغشقر
-	-	-	1986	1971	1965	-	-	-	ملاوي
-	-	-	2008	-	1964	-	-	-	مالي
-	-	-	-	-	1963	-	-	1968	موريتانيا
2014	-	-	1994	-	1969	-	-	-	موريشيوس
2012	-	-	2013	1979	1958	-	-	-	المغرب
-	-	-	1996	-	1977	-	-	-	موزامبيق
-	-	-	1995	-	2018	-	-	-	ناميبيا
-	-	-	2018	-	1979	-	-	1966	النيجر
2013	-	-	1994	-	1960	-	-	-	نيجيريا
-	-	-	2018	-	1980	-	-	-	رواندا

الفئات الخاصة من العمال		الشعوب الأصلية والقبلية	الإدارة السديدة			الحماية الاجتماعية			البلد
اتفاقية العمل البحري، (٢٠٠٦ رقم ١٨٦)	اتفاقية المزارع، (١١٠ رقم ١٩٥٨)	اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، (١٦٩ رقم ١٩٨٩)	اتفاقية الثلاثية (معايير العمل الدولية)، (١٩٧٦، ١٩٧٦، ١٩٧٦) (رقم ١٤٤)	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، (١٢٩ رقم ١٩٦٩)	اتفاقية تفتيش العمل، (٨١ رقم ١٩٤٧)	اتفاقية الرعاية الطبية، وإعلانات المرض، (١٣٠ رقم ١٩٦٩)	اتفاقية إعلانات إصابات العمل، (١٩٦٤ [الجدول الأول معتل في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، (١٩٥٢ رقم ١٠٢)	
-	-	-	1992	-	1982	-	-	-	ساوتومي وبرنسيب
-	-	-	2004	-	1962	-	1966	1962	السنغال
2014	-	-	2005	-	2005	-	-	-	سيشل
-	-	-	1985	-	1961	-	-	-	سيراليون
-	-	-	-	-	-	-	-	-	الصومال
2013	-	-	2003	-	2013	-	-	-	جنوب أفريقيا
-	-	-	-	-	-	-	-	-	جنوب السودان
-	-	-	-	-	1970	-	-	-	السودان
-	-	-	1983	-	1962	-	-	-	جمهورية تنزانيا المتحدة
2012	-	-	1983	2012	2012	-	-	2013	توغو
2017	-	-	2014	-	1957	-	-	-	تونس
-	-	-	1994	-	1963	-	-	-	أوغندا
-	-	-	1978	2013	2013	-	-	-	زامبيا
-	-	-	1989	1993	1993	-	-	-	زيمبابوي

المصدر: مكتب العمل الدولي، NORMLEX: نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية. www.ilo.org/normlex



ISBN 978-92-2-133788-1



9 789221 337881

وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت
إدارة المنشآت
www.ilo.org/multi
multi@ilo.org