

الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ  
٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، سنغافورة

## المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

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

## المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

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

الدورة الثانية من التقارير الإقليمية (٢٠١٨-٢٠٢٣)

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٢  
الطبعة الأولى، ٢٠٢٢

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عن طريق البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكاتب والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع [www.iffro.org](http://www.iffro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

*المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية*

ISBN 978-92-2-038030-7 (print)  
ISBN 978-92-2-038031-4 (Web pdf)

كما يتوفر باللغة الإنكليزية: ISBN 978-92-2-033622-9 (print), ISBN 978-92-2-033623-6 (web PDF)  
وباللغة الصينية: ISBN 978-92-2-038066-6 (print), ISBN 978-92-2-038067-3 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية 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 منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: [www.ilo.org/pubIns](http://www.ilo.org/pubIns).

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 البُعد المتعلق بالعمل في سلوك الأعمال المسؤول.

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 الثالث 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)، وصدر التقرير الثاني في إطار التحضيرات للاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر (ابيدجان، ٣-٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩). ويوفر اجتماع خاص خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي.

ويشير إعلان بالي المعتمد في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ إلى أنه من بين الأولويات السياسية للدول الأعضاء في الإقليم، الواجب تنفيذها خلال الفترة التي تسبق انعقاد الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، "زيادة فرص العمل اللائق، الناشئة عن الاستثمار والتجارة وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، زيادة قصوى من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية". ويُقِيم هذا التقرير، الذي يستند في المقام الأول إلى المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه الدول الأعضاء من خلال استبيان، الدعم المتزايد لتحقيق الأولوية السياسية المذكورة أعلاه في الإقليم من خلال عدد من التدخلات، بما في ذلك استثارة الوعي وبناء القدرات وإجراء البحوث وإسداء المشورة التقنية وتقديم الدعم فيما يتعلق بتعيين نقاط اتصال وطنية للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتسهيل الحوار على المستويين الوطني والعاور للحدود ودعم الإجراءات الجماعية والمبادرات المحددة لمعالجة مواطن العجز المعينة في العمل اللائق. وتهدف كل هذه التدخلات - بالاستناد إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية - إلى تعزيز الفرص المتاحة أمام الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية لتحسين الاستفادة من الفرص التي تتيحها اتفاقات التجارة والاستثمار وعمليات المنشآت متعددة الجنسية للمضي قدماً بالعمل اللائق للجميع.

ويعرض هذا التقرير أيضاً عناصر للبحث فيما يتعلق بزيادة تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. ونحن على ثقة بأن التقرير سيشجع على إجراء مزيد من الحوار بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بتحديد الفرص والتحديات القائمة أمام العمل اللائق والمرتبطة بالاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية على المستويين 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

تمهيد ..... iii

شكر وامتنان ..... viii

١- مقدمة ..... ١

٢- إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيزه وتطبيقه في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية ..... ٥

١-٢ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية ..... ٥

٢-٢ الأدوات التشغيلية ..... ٦

٣-٢ الأنشطة المضطلع بها لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية ..... ٧

٣- اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ ..... ١٣

١-٣ أزمة كوفيد-١٩ والاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ ..... ١٤

١-٣-١ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم ..... ١٤

١-٣-٢ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم إلى الخارج ..... ١٨

٢-٣ أزمة كوفيد-١٩ والتجارة في آسيا والمحيط الهادئ ..... ٢٢

١-٢-٣ بؤادر تباطؤ في التجارة العالمية وانعكاساته على الإقليم ..... ٢٤

٢-٢-٣ آثار كوفيد-١٩ في التدفقات التجارية إلى الإقليم ..... ٢٥

٣-٣ التحديات والسياسات المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية والعمل اللائق ..... ٢٨

٤-٣ دور السياسات التجارية والاستثمارية في تعزيز العمل اللائق ..... ٢٩

٤- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية: وجهات نظر الحكومات وأصحاب العمل والعمال ..... ٣٣

١-٤ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية ..... ٣٤

٢-٤ أهم مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادرات الرئيسية التي اتخذتها الهيئات المكونة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية ..... ٣٧

١-٢-٤ السياسات العامة ..... ٣٧

٢-٢-٤ العمالة ..... ٣٩

٣-٢-٤ التدريب ..... ٤٣

٤-٢-٤ ظروف العمل والحياة ..... ٤٣

٥-٢-٤ العلاقات الصناعية ..... ٤٥

٦-٢-٤ مجالات أخرى ..... ٤٧

٤٨	٣-٤ الحوار والمشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية
٤٨	١-٣-٤ الحكومات
٥٠	٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل
٥٢	٣-٣-٤ منظمات العمال
٥٤	٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٥٥	١-٤-٤ الحكومات
٥٦	٢-٤-٤ منظمات أصحاب العمل
٥٧	٣-٤-٤ منظمات العمال
٥٨	٥-٤ معلومات أخرى

## ٥- ملاحظات ختامية

٦١	المراجع
٦٥	الملحق الأول - استبيانات موجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٧٤	الملحق الثاني - قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية
٧٦	الملحق الثالث - مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٧٨	الملحق الرابع - قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية
٨١	الملحق الخامس - قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية على الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية

## قائمة الأطر

١٠	الإطار ١-٢: أمثلة على الإشارات إلى معايير العمل الدولية والإعلانات والخدمات في خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ
----	---

## قائمة الجداول

٣٣	الجدول ١-٤: مقارنة معدلات الردود في ٢٠١٦ و ٢٠٢٠
٣٤	الجدول ٢-٤: المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣٥	الجدول ٣-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)
٥٤	الجدول ٤-٤: الأنشطة التي نظمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المبادرات التي اتخذتها لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

## قائمة الأشكال

الشكل ١-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦-٢٠٢١	١٥
	(بمليارات الدولارات الأمريكية)	
الشكل ٢-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥-٢٠٢٠	١٦
الشكل ٣-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الشهر، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	١٧
الشكل ٤-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	١٨
الشكل ٥-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى الخارج، ٢٠٠٦-٢٠٢١	١٩
	(بمليارات الدولارات الأمريكية)	
الشكل ٦-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥-٢٠٢٠	٢٠
الشكل ٧-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الشهر، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢١
الشكل ٨-٣:	تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢١
الشكل ٩-٣:	الحصة من صادرات السلع العالمية، آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦-٢٠٢١ (النسبة المئوية)	٢٢
الشكل ١٠-٣:	الحصة من صادرات/ واردات السلع العالمية والنتائج المحلي الإجمالي العالمي، آسيا والمحيط الهادئ، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢٣
الشكل ١١-٣:	التغير السنوي في حجم الصادرات والواردات من السلع، آسيا، ٢٠٠٦-٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢٤
الشكل ١٢-٣:	حجم الصادرات من السلع، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢٥
الشكل ١٣-٣:	قيمة الصادرات من الخدمات، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)	٢٦
الشكل ١٤-٣:	حجم الصادرات من السلع، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، الأقاليم الفرعية لآسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)	٢٧
الشكل ١٥-٣:	قيمة الصادرات من الخدمات، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)	٢٧
الشكل ١-٤:	الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)	٣٦
الشكل ٢-٤:	الحوار والمشاورات: الحكومات	٤٨
الشكل ٣-٤:	الحوار والمشاورات: منظمات أصحاب العمل	٥٠
الشكل ٤-٤:	الحوار والمشاورات: منظمات العمال	٥٢
الشكل ٥-٤:	لمحة عامة عن الأنشطة والمبادرات التي شاركت في تنظيمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال	٥٥



## ◀ شكر وامتنان

اضطلعت وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت، التابعة لإدارة المنشآت في منظمة العمل الدولية، بإنجاز هذا التقرير. وقامت أني فان كلافرين بتنسيق عملية إعدادة وصياغته تحت الإشراف العام لغيثا رولانس. وشارك في إعداد الفصل ٣ بشأن "اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ" بيلين سيكرلر ريتشياردى (وحدة العولمة والقدرة التنافسية ومعايير العمل، إدارة البحوث في منظمة العمل الدولية) وكريستيان فيجلان (الوحدة الإقليمية للتحليل الاقتصادي والاجتماعية في منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ) وأنى فان كلافرين وأميلي دوفال (وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت، إدارة المنشآت في منظمة العمل الدولية). وشارك في إعداد الفصل ٤ بشأن "تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية" أنى فان كلافرين وأميلي دوفال. ووفر يومين كيم، من وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت، المساعدة الشاملة وأعد الملاحق. وزادت التعليقات الواردة من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، من إثراء هذا التقرير. وقدمت إيرينا أكيومفا الدعم الإداري.

وقام جون داوسون بتحرير النسخة الإنكليزية للتقرير. وترجم الحسن صفراوي النسخة العربية، وتولت وحدة الترجمة العربية في قسم الوثائق الرسمية عمليتي التنقيح والإخراج الطباعي. وتولت الوحدة الصينية في قسم الوثائق الرسمية عمليات الترجمة والتنقيح والإخراج الطباعي للنسخة الصينية.

وقدم خوسيه غارسيا، من وحدة إصدار وطباعة وتوزيع الوثائق والمنشورات في منظمة العمل الدولية دعماً مكثفاً طوال مراحل إصدار التقرير. وصممت بريشيل لانتشمان الغلاف.

## ١ - مقدمة

يقدم هذا التقرير، وهو جزء من المتابعة الإقليمية لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، لمحة عامة عن الأنشطة التي تضطلع بها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية<sup>١</sup> لاستثارة الوعي وتعزيز تطبيق التوصيات المنصوص عليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وهذا هو التقرير الثاني عن آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. وقد صدر التقرير الأول في إطار التحضيرات للاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦)، ونوقش في جلسة خاصة خلال الاجتماع الإقليمي. وكان إعلان بالي، المعتمد في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بمثابة دعوة إلى الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الإقليم لاتخاذ الإجراءات من أجل بذل المزيد من الجهود لتعزيز النمو الشامل والعدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وهو يشير إلى أنه من بين الأولويات السياسية للدول الأعضاء في الإقليم، الواجب تنفيذها خلال الفترة التي تسبق انعقاد الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، "زيادة فرص العمل اللائق، الناشئة عن الاستثمار والتجارة وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، زيادة قصوى من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية".

<sup>١</sup> تشمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ: أفغانستان وأستراليا وبنغلاديش وبروني دار السلام وكمبوديا والصين وجزر كوك وفيجي والهند وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية واليابان وكيريباتي وجمهورية كوريا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وجمهورية ملديف وجزر مارشال ومنغوليا وميانمار ونيبال ونيوزيلندا وباكستان وبالاو وبابوا غينيا الجديدة والفلبين وساموا وسنغافورة وجزر سليمان وسري لانكا وتايلند وتيمور - ليشتي ومملكة تونغا وتوفالو وفانواتو؛ في الدول العربية: البحرين والعراق والأردن والكويت ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة وسلطنة عُمان وقطر والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة واليمن.

والحرية النقابية. وتضررت الفئات المستضعفة مثل النساء والشباب والعمال المهاجرين على نحو غير متناسب.

ومن المطلوب وضع سياسات ومبادرات على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية لدعم الانتقال نحو سلاسل إمداد وتوريد أكثر مسؤولية وأكثر قدرة على الصمود وتخفيف الآثار السلبية في العمال في أعقاب الأزمة. وكما أُشير إليه في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، فإن "الحوار الاجتماعي يُسهم في تماسك المجتمعات ككل وأنه أساسي لاقتصاد منتج ومجدٍ". وفي سياق أزمة كوفيد-١٩ وتداعياتها، يعتبر هذا الحوار أمراً أساسياً لتصميم سياسات فعالة من أجل تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان، يكون قوياً وواسع النطاق. وللحكومات، بل وكذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، دور رئيسي تضطلع به في الاستجابة للأزمة.

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

◀ يُقدم **الفصل ٢** لمحة عامة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه وأدواته التشغيلية، ويسلط الضوء على أنشطة منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية دعماً للحكومات وأصحاب العمل والعمال من أجل تعزيز وتطبيق هذا الصك.

◀ يورد **الفصل ٣** وصفاً للاتجاهات الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ويتناول بليجاز التحديات التي تفرضها هذه الاتجاهات على العمل اللائق والدور الذي يمكن أن تلعبه سياسات التجارة والاستثمار، على وجه الخصوص، في تحسين نتائج العمل اللائق.

◀ يتضمن **الفصل ٤** تحليلاً لردود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، كما ورد في الاستبيان، بشأن الطريقة التي اعتمدها من أجل تعزيز 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 تطبيق مبادئه تطبيقاً أوسع في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية.

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 آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، البالغ عددها ٤٧ دولة عضواً، والتي ستشارك في الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. ووُزع الاستبيان في شباط/فبراير ٢٠٢٠ من خلال قنوات شتى. واستمر قبول الردود لإدراجها في التقرير لغاية آب/أغسطس ٢٠٢٠.

وسجل معدل الردود انخفاضاً أدنى بقليل عن معدل عام ٢٠١٦، عندما صدر أول تقرير إقليمي في إطار متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. ومن ٤٧ دولة عضواً، ورد ما مجموعه ٦٤ رداً - ٢٢ من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل في ١٨ بلداً ومن منظمات العمال في ١٢ بلداً. وفي العديد من الحالات، ورد أكثر من رد واحد لكل مجموعة من الهيئات المكونة لكل دولة عضو. وتوفر الردود معلومات من الهيئات المكونة بشأن مجموعة الفرص والتحديات التي تواجهها فيما يتعلق بتطبيق توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية والحوار والتشاور والأنشطة الترويجية التي اضطلعت بها لاستثارة الوعي بشأن مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والمعيشة والعلاقات الصناعية).

وقد جرت عملية جمع المعلومات هذه في ظل ظروف صعبة للغاية، نظراً لظهور جائحة كوفيد-١٩، وهي أزمة صحية تحولت بسرعة إلى أزمة اقتصادية واجتماعية، الأمر الذي عرض للخطر ليس فقط الصحة ولكن أيضاً الوظائف والدخل وسبل عيش الملايين من الناس. وأثرت الجائحة تأثيراً كبيراً في المنشآت التي توجد في الإقليم أو تُتاجر وتستثمر فيه. وتضرر الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ والخارج منه بشدة في عام ٢٠٢٠. كما تراجعت التجارة الدولية مع الإقليم وداخله خلال الجائحة. وتضررت المنشآت وسلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها بشدة، ونتيجة لذلك، اضطر العديد منها - كبيرة وصغيرة ومتعددة الجنسية ووطنية - إلى تقليص حجم العمليات أو تغييرها أو إيقافها تماماً، مع ما ترتب على ذلك من آثار سلبية في ملايين العمال. وسلطت الأزمة الضوء على استمرار أوجه انعدام المساواة ومواطن العجز في العمل اللائق فيما يتعلق بالأجور واستقرار العمالة والسلامة والصحة المهيتين



# ٢

## ٢- إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيزه وتطبيقه في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

### 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 واعتمده الحكومات وأصحاب العمل والعمال في جميع أنحاء العالم. وقد أُجري آخر تنقيح لهذا الصك الذي اعتُمد 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 "يعزز 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 المتباينة التي تضطلع بها الدولة وقطاع الأعمال في تحقيق هدفها، وهو نهج متبع أيضاً في المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: "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 هذا الإعلان". 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 تمثياً مع أحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة. وينبغي لها أن تحترم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) والعهد الدولي للمقابلة 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 تُسهم 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 وهيكلها. وتحققاً 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 منشآتها 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 والقضاء على العمل الجبري والإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والأمن الوظيفي)؛ التدريب؛ ظروف العمل والحياة (الأجور وظروف العمل والسلامة والصحة)؛ العلاقات الصناعية (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمشاورات 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 العمال.

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، تُشجّع الحكومات وأصحاب العمل والعمال على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤)<sup>٢</sup> 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، تُشجّع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها. ونقاط الاتصال الوطنية مدعوة إلى أن تتواصل وتتعاون مع نظيراتها في البلدان الأخرى من أجل تبادل الأفكار واستثارة الوعي بإعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد العالمي.

وتقدم منظمة العمل الدولية 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 الشركات والنقابات كجزء من استراتيجيتها الشاملة لتعزيز اعتماد مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وحيثما تتفق

<sup>٢</sup> اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

شركة ونقابة طوعاً على الاستفادة من استخدام تسهيلات منظمة العمل الدولية للاجتماع والتحدّث، 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 المضطلع بها لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

كجزء من الدورة الأولى من آلية المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، أرسلت الاستبيانات إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٦، 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 السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، إندونيسيا، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦).

وطلب إعلان بالي الذي اعتمده المندوبون الثلاثيون، أن تشمل الأولويات السياسية للدول الأعضاء في الإقليم، خلال الفترة التي تسبق انعقاد الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، والواجب تنفيذها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، "... زيادة فرص العمل اللائق، الناشئة عن الاستثمار والتجارة وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، زيادة قصوى من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية" (الفقرة ١٠).

وخلال الجلسة الخاصة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، صاغت الحكومات وأصحاب العمل والعمال العديد من التوصيات الملموسة التي استرشدت بها منذ ذلك الحين أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم من أجل تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتشمل هذه الأنشطة، على وجه الخصوص، استحداث دورات تدريبية وتقديم المساعدة التقنية على الصعيد القطري، والتي تجري، في حالة العديد من البلدان في آسيا، في إطار مشاريع التعاون التقني، التي ترتبط أحياناً بالاتفاقات التجارية وتدفقات الاستثمار. وفي عام ٢٠٢٠، ونظراً لظهور جائحة كوفيد-١٩ وما ترتب عليها من أزمة اجتماعية واقتصادية وتداعيات، تحول تركيز الأنشطة إلى التشديد على أهمية العمل اللائق والبعد المتصل بالعمل للسلوك التجاري المسؤول في الأزمات وسياسات الانتعاش، لضمان انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود.

ومنذ عام ٢٠١٦، نُظمت مجموعة واسعة من الدورات التدريبية فيما يتعلق بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية لتعزيز فهم الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الإقليم للصك وأهميته في السياق الوطني. وعلى سبيل المثال، شهدت الصيغ الأربع الأخيرة (من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٢) للدورة التدريبية السنوية "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية" مشاركة ما مجموعه ١١٦ ممثلاً عن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (منهم ٣٥ ينتمون إلى بلدان آسيا والمحيط الهادئ<sup>٣</sup> و ١٠ ينتمون إلى الدول العربية).<sup>٤</sup> وفي عام ٢٠٢١، شارك ما مجموعه ١٢٦٤ ممثلاً عن القطاعين العام والخاص (منهم ٥٧٥ ينتمون إلى بلدان آسيا<sup>٥</sup> والمحيط الهادئ و ١٠ ينتمون إلى الدول العربية)<sup>٦</sup> في دورة دراسية إلكترونية مفتوحة وواسعة النطاق بشأن "قطاع الأعمال والعمل اللائق: كيفية إسهام المنشآت في تحقيق العمل اللائق للجميع (الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة)".

<sup>٣</sup> في حالة آسيا والمحيط الهادئ، وفد المشاركون من ١٤ بلداً (الصين وجزر كوك و فيجي والهند وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار ونيبال وباكستان والفلبين وجمهورية كوريا وسري لانكا وتايلند وتوفالو وفيتنام).

<sup>٤</sup> في حالة الدول العربية، وفد المشاركون من أربعة بلدان (الأردن والكويت والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية).

<sup>٥</sup> في حالة آسيا والمحيط الهادئ، وفد المشاركون من ٢١ بلداً (أفغانستان وأستراليا وبنغلاديش وكمبوديا والصين والهند وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية واليابان وماليزيا ومنغوليا وميانمار ونيبال وباكستان والفلبين وجمهورية كوريا وساموا وسنغافورة وسري لانكا وتايلند وفيتنام).

<sup>٦</sup> في حالة الدول العربية، وفد المشاركون من أربعة بلدان (العراق والأردن والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية).



وعلى غرار ذلك، شارك ٢٩ ممثلاً عن وكالات تشجيع الاستثمار في بلدان آسيا والمحيط الهادئ<sup>٧</sup> و٢٩ من الدول العربية<sup>٨</sup> في الصيغ الخمس الأخيرة للدورة التدريبية السنوية "تيسير الاستثمار الفعال والتنمية المستدامة"، بما في ذلك سلسلة الحلقات الدراسية الرئيسية لعام ٢٠٢٠ بشأن "تشجيع الاستثمار والتنمية المستدامة والانتعاش". وتُدير منظمة العمل الدولية والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار الدورات التدريبية والحلقات الدراسية الرئيسية، التي 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. وعلى هذا النحو، فإن هذه الدورات التدريبية تُساهم في حفز الاتساق بين البرامج التجارية والاستثمارية والتنمية الوطنية، لا سيما أولويات العمل اللائق.

ومنذ عام ٢٠١٦، تُنفذ عدد من مشاريع التعاون الإنمائي في العديد من البلدان في الإقليم. وفي حين أن هذه المشاريع اختلفت من حيث النطاق والنهج، إلا أنها كانت مفيدة في تقديم المساعدة التقنية للهيئات المكونة الوطنية للتوصل إلى فهم أفضل لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وكيفية استفادتها على نحو أفضل من الصك في سياقها الوطني وفي سلاسل التوريد والإمداد. وقد تحقق ذلك من خلال الحوارات بين بلدان المقار والبلدان المضيفة وبناء قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة على احترام المعايير الدولية وتحديد تحديات تعزيز العمل اللائق في مختلف القطاعات ووضع استراتيجيات للتغلب عليها. ولدعم الهيئات المكونة في التوصل إلى فهم أفضل لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، فقد تُرجم الإعلان إلى اللغة البورمية والصينية واليابانية والنيبالية والتايلندية والفيتنامية.

وقد عززت هذه المشاريع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال لكي تصبح هذه الخدمة الفريدة لمنظمة العمل الدولية في متناول المنشآت في الإقليم. وجرى تطوير موقع ياباني مماثل وإتاحة مجموعة من الأسئلة والأجوبة من موقع مكتب المساعدة باللغة الصينية. ويُبين أحدث تقرير لمكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال: تقرير محدث بشأن خدمة وموقع مشورة الخبراء (آذار/مارس ٢٠٢٢) (ILO 2022a) أن العديد من البلدان في الإقليم (الهند واليابان والفلبين وماليزيا) تعتبر من بين أكثر الزوار تردداً على موقع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

وكان الهدف من مشروع "وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً"، الممول من اليابان، إلى تعزيز نهج شراكة بين المنشآت متعددة الجنسية ومورديها المباشرين بشأن المضي قدماً بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في صناعة السلع الرياضية (في حالة باكستان) وفي قطاع الإلكترونيات (في حالة فيتنام). ونظم المشروع ورش عمل لاستشارة الوعي والتدريب ضمنت مسؤولين حكوميين ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال وممثلين عن المنشآت في البلدين.

وفي باكستان، أُجري حواران "ثلاثي" وأكثر " (ضماً ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت)، وأنشئت، في إطار المتابعة، فرقة عمل معنية بتعزيز الأعمال المستدامة والمسؤولة في قطاع تصنيع السلع الرياضية في سيالكوت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. ويتمثل هدف فرقة العمل في قيادة جهود تعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة في القطاع من خلال توفير منبر للحوار بين المشتريين والعلامات التجارية والموردين، واعتماد مبادرات جديدة لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية في القطاع. وخلال جائحة كوفيد-١٩، سهلت فرقة العمل الحوار بين الهيئات المكونة بشأن استراتيجيات الانتعاش في صناعة السلع الرياضية، إذ عانت من انخفاض بنسبة ٧٠ في المائة في الأشهر الثلاثة الأولى من الجائحة. وللتخفيف من آثار الأزمة، نُظمت أنشطة تدريبية في عام ٢٠٢٠ بمساعدة منظمة العمل الدولية بشأن تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية والسلامة والصحة المهنيين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما أبرز التدريب أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لتعزيز الإنتاج المستدام وصلته بتصدير السلع الرياضية من باكستان (ILO 2020a, 2021a).

وعلى غرار ذلك، نشر المشروع في فيتنام دراستين، إحداهما أجرت توثيقاً لقطاع الإلكترونيات وتقييماً لكيفية استحداث وظائف أكثر وأفضل، والأخرى أجرت تحليلاً لظروف العمل في القطاع في فيتنام. وشكلت هاتان الدراستان نبراساً استرشدياً به حوار رفيع المستوى في عام ٢٠١٦ بشأن مستقبل قطاع الإلكترونيات التنافسي والمسؤول اجتماعياً في فيتنام، والذي جمع أكثر من ٨٠ من أصحاب المصلحة. وفي سياق المشروع، وباستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار سياسي شامل، أنشئت فرقة العمل الثلاثية وأكثر المعنية بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الإلكترونيات (ILO 2022b). ويتكون التحالف، وهو مبادرة من غرفة التجارة والصناعة في فيتنام إلى جانب رابطة قطاع الإلكترونيات في فيتنام، من المنشآت متعددة الجنسية ومورديها ورابطات الأعمال والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى التي لديها مصلحة في قطاع الإلكترونيات في فيتنام (بما في ذلك الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال)، ويسعى إلى أن يكون منبراً للحوار بين المنشآت متعددة الجنسية والشركات المحلية ورابطات الأعمال لتبادل المعلومات عن الممارسات الجيدة في مكان العمل واتخاذ إجراءات مشتركة لمواجهة التحديات التي يواجهها القطاع، بما في ذلك آثار أزمة كوفيد-١٩. ويشمل أحد الأنشطة المهمة للتحالف تيسير الحوار في بلدان المقار والبلدان

<sup>٧</sup> تشمل البلدان أستراليا وبنغلاديش والصين والهند وماليزيا ومنغوليا وميانمار وباكستان وسري لانكا وفانواتو.

<sup>٨</sup> تشمل البلدان البحرين والأردن والكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة.

المضيئة بين الهيئات المكونة الثلاثية في فيتنام واليابان لتبادل المعلومات عن الفرص المتاحة والحوافز المتبقية أمام إيجاد قطاع مزدهر للإلكترونيات في فيتنام والدور الذي يمكن أن يلعبه المستثمرون الأجانب في هذا الصدد.

ومنذ عهد أقرب، يسعى مشروع "بناء سلاسل قيم مسؤولة في آسيا من خلال تعزيز العمل اللائق في عمليات قطاع الأعمال"، الذي انطلق في نيسان/ أبريل ٢٠٢٢ لمدة ٢٤ شهراً، إلى تحسين ظروف عمل العمال ورفاههم ودعم الشركات في البلدان والقطاعات المختارة - بنغلاديش (الملابس) وكمبوديا (الملابس) واليابان (الملابس والإلكترونيات وقطع غيار السيارات) وفيتنام (الملابس والإلكترونيات) - لإحداث تحسينات في الإنتاجية وممارسات الأعمال المسؤولة التي تحافظ على هذه المكاسب. وقد وُضع المشروع، الممول من وزارة الاقتصاد والتجارة والصناعة في اليابان، من خلال تعاون مشترك بين وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت وبرنامج العمل الأفضل، وهو يستند إلى نتائج المشاريع التي مولتها فيما سبق حكومة اليابان، من قبيل "وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة في فيتنام" الوارد وصفه أعلاه.

وفي نيبال، دعم برنامج النمو الشامل UNNATI، المنفذ في إطار شراكة بين حكومة الدانمرك ومنظمة العمل الدولية بشأن الدفاع عن الحقوق والإدارة السديدة للشركات في نيبال، ممارسات قطاع الأعمال المستدامة والمسؤولة في أربع سلاسل للقيم الزراعية باستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية باعتباره إطار العمل الثلاثي المتفق عليه بين مختلف الجهات الفاعلة.

ويهدف برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا،<sup>٩</sup> الذي يموله الاتحاد الأوروبي وتشارك في تنفيذه منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إلى تعزيز التقدم الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المستدام والشامل من خلال دمج ممارسات الأعمال المسؤولة في عمليات الشركات متعددة الجنسية وسلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها. ويشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الصكين الدوليين اللذين يحددان إطار المشروع، الذي بدأ العمل به في قطاعات مختارة (الزراعة وتجهيز الأغذية وقطع غيار السيارات والإلكترونيات والمنسوجات والأغذية البحرية وتربية المائيات ومعالجة الأخشاب) في ستة بلدان آسيوية (الصين واليابان وميانمار وتايلند والفلبين وفيتنام).

ونظم برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا مجموعة واسعة من الأنشطة لتعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن البعد المتعلق بالعمل في سلوك الأعمال المسؤول على المستويات الإقليمية والوطنية والقطاعية. وسهل المشروع ترجمة إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى لغات مختلفة لتعزيز استخدامه. وشارك أكثر من ٨٦٤ ٥ مشاركا، ٤٨ في المائة منهم من النساء، في أنشطة المشروع، بمن فيهم ٢٥٧ ١ ممثلاً عن المنشآت (٤٧٦ من المنشآت متعددة الجنسية و٧٨١ من المنشآت الصغيرة والمتوسطة).

كما نُظمت الأنشطة المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية في سياق مشاريع منظمة العمل الدولية الأخرى في الإقليم، مثل مشروع التجارة من أجل العمل اللائق، الذي اشترك في تمويله الاتحاد الأوروبي وفنلندا، والذي يستهدف في الإقليم بنغلاديش ومنغوليا وميانمار وباكستان والفلبين وفيتنام. وعلى سبيل المثال، نظم المشروع، بالتعاون مع برنامج العمل الأفضل في بنغلاديش، حواراً بشأن العناية الواجبة الإلزامية وسلوك الأعمال المسؤول في عام ٢٠٢١ لاستثارة الوعي بالتصورات التشريعية فيما يتعلق بالعناية الواجبة وأثرها في البلد. كما ترجم المشروع إعلان المنشآت متعددة الجنسية ووثائق أخرى ذات صلة إلى البنغالية.

بالإضافة إلى ذلك، يورد مشروع "سلاسل التوريد والإمداد القادرة على الصمود والشاملة والمستدامة" الممول من اليابان، عدة إشارات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وستستخدم أدواته لدعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركات في اليابان وفي القطاعات والبلدان المستهدفة (تصنيع السيارات في تايلند وتصنيع الإلكترونيات في إندونيسيا وتربية المائيات في الفلبين).

ونتيجة لأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال تقديم الدعم وبناء القدرات على المستوى القطري، بدأت الهيئات المكونة في الإقليم تأخذ بزمام إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أفضل، كما يتضح من تعيين نقاط اتصال وطنية لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأنشأت باكستان نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية الخاصة بها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠، والتي تتكون من وزارة المغتربين الباكستانيين وتنمية الموارد البشرية واتحاد أصحاب العمل في باكستان واتحاد العمال الباكستانيين. واتفقت الأطراف على نظام التناوب لرئاسة نقاط الاتصال الثلاثية، مع تولي اتحاد أصحاب العمل في باكستان الرئاسة للسنوات الثلاث الأولى.

وفي شباط/ فبراير ٢٠٢٢، عينت وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي في نيبال رسمياً أمانتها المشتركة كنقطة اتصال وطنية لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في نيبال، بعد جولة مكثفة من المشاورات الثلاثية.

<sup>٩</sup> للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر: [www.ilo.org/rsca](http://www.ilo.org/rsca)

وترافقت جميع هذه الأنشطة المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية مع الأهمية المتزايدة لسلوك الأعمال المسؤول وبرامج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في الإقليم، بما في ذلك التركيز على سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة والمستدامة والعمل اللائق.

وفي آسيا والمحيط الهادئ، شاركت منظمة العمل الدولية في تنظيم منتدى الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تحديات جديدة وتهيئة جديدة (٢٠٢٠)، ومنتدى الأمم المتحدة للأعمال التجارية المسؤولة وحقوق الإنسان: العقد الجديد للعمل (٢٠٢١). وضم المنتدىان مختلف وكالات الأمم المتحدة التي لديها صكوك ومبادرات بشأن الأعمال التجارية المسؤولة، فضلاً عن أكثر من ٤٥٠٠ و ٣٢٠٠ مشارك، على التوالي، من آسيا والمحيط الهادئ، إضافة إلى المنظمات الدولية. كما اشتركت منظمة العمل الدولية مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في تنظيم منتدى الأمم المتحدة لجنوب آسيا بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في عام ٢٠٢٠ وعام ٢٠٢١ وعام ٢٠٢٢.

ويتمثل أحد الاتجاهات المهمة في هذا الصدد في الإقليم في صياغة خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان أو الأطر الوطنية المماثلة. وتُعرّف خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على أنها "استراتيجية سياسية متطورة تضعها الدولة للحماية من الآثار الضارة التي تلحقها منشآت الأعمال بحقوق الإنسان بما يتوافق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان" (فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ٢٠١٦).<sup>١٠</sup> وهي تعمل على تعزيز التنسيق والاتساق داخل الحكومة بشأن مجموعة المجالات السياسية العامة التي تتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والتي تشكل حماية حقوق العمل جزءاً لا يتجزأ منها. وغالباً ما تشير خطط العمل الوطنية إلى معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وخدمات منظمة العمل الدولية من قبيل مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية (الإطار ٢-١).

## ◀ الإطار ٢-١: أمثلة على الإشارات إلى معايير العمل الدولية والإعلانات والخدمات في خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ

### خطة العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (٢٠٢٠-٢٠٢٥)، اليابان

"ستنفذ الحكومة سياسة العمل الخاصة بها من أجل احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على النحو المنصوص عليه في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ [إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل]، وستبذل جهوداً دؤوبة في سبيل تحقيق العمل اللائق، بما في ذلك التوازن بين الحياة والعمل، الذي يُسهم في تعزيز مشاركة المرأة وتقديمها. ... وستبذل الحكومة جهوداً دؤوبة ومطردة من أجل التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى التي تعتبرها جديرة بالتصديق".

### خطة العمل الوطنية الأولى من خمس سنوات بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (٢٠٢١-٢٠٢٦)، باكستان

"ستكمل خطة العمل الوطنية أيضاً الأطر ذات المبادئ المماثلة المتعلقة بحماية وتعزيز العمليات التجارية الشاملة والمستدامة والمسؤولة اجتماعياً، على سبيل المثال، التزام باكستان بإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وفي الأونة الأخيرة، أصبحت باكستان أول بلد في إقليم آسيا والمحيط الهادئ يُعيّن نقطة اتصال وطنية لتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أي اتحاد أصحاب العمل في باكستان. وتُظهر باكستان، من خلال إطلاق خطة العمل الوطنية، وبالترافق مع المبادئ التكميلية مثل إعلان المنشآت متعددة الجنسية، التزامها المستمر بحماية وتعزيز حقوق الإنسان في النشاط التجاري".

للاطلاع على المزيد من المعلومات عن الكيفية التي تشير بها خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان إلى معايير العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية ومشاريع منظمة العمل الدولية وخدماتها، انظر مكتب العمل الدولي، ILO 2021b.

وفي آسيا والمحيط الهادئ، اعتمدت تايلند خطة عملها الوطنية الخاصة بها في عام ٢٠١٩؛ أطلقت اليابان خطة عملها الوطنية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠، وهي بصدد الشروع في صياغة مبادئ توجيهية من أجل العناية الواجبة بحقوق الإنسان لمساعدة الشركات على كشف انتهاكات حقوق الإنسان ومنعها في سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها؛ أطلقت باكستان برنامج عملها الوطني في عام ٢٠٢١. وسعت بلدان أخرى، رغم عدم امتلاكها لخطة عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على هذا النحو، إلى إدراج الالتزامات الوطنية في هذا المجال في الأطر ذات الصلة. وعلى سبيل المثال، اعتمدت جمهورية كوريا خطة

<sup>١٠</sup> انظر أيضاً مجموعة أدوات نقاط الاتصال الوطنية التي وضعها المعهد الدانماركي لحقوق الإنسان والمائدة المستديرة الدولية لمساءلة الشركات، والمتاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <https://globalnaps.org/resources/>

عمل وطنية لحقوق الإنسان تتضمن فصلاً بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في عام ٢٠١٨. وكما هي الحال في الأقاليم الأخرى، من المتوقع أن يستمر اتجاه الحكومات نحو وضع خطط عمل وطنية واعتمادها.

ولكي تحقق خطط العمل الوطنية أهدافها، لا بد من أن تشارك طائفة واسعة من أصحاب المصلحة، من قبيل وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني، مشاركة فعالة في وضعها وتنفيذها وتقييمها وتحديثها. وتدعم منظمة العمل الدولية إشراك وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني في عمليات خطط العمل الوطنية من خلال توفير خدمات بناء القدرات والمساعدة التقنية، وإتاحة خبرة منظمة العمل الدولية ومنتجاتها وخدماتها ذات الصلة خلال مراحل وضع خطط العمل الوطنية وتنفيذها واستعراضها.

وفي الدول العربية، ركزت معظم الأنشطة الترويجية على تسهيل مشاركة ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدورات التدريبية لبناء القدرات بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية والطريقة التي يمكن أن يعزز بها الاستثمار العمل اللائق والتنمية المستدامة على نطاق أوسع.

وباختصار، أدى الاهتمام المتزايد للهيئات المكونة في المنطقة ببرنامج الأعمال التجارية المسؤولة إلى زيادة طلبات الدعم فيما يتعلق بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية وكيفية الاستفادة على نحو أفضل من هذا الصك المعياري في المناقشات حول التجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد، سواء في بلدان المقار أو البلدان المضيفة للمنشآت متعددة الجنسية في المنطقة وعلى الصعيد العالمي.

# ٣

## ٣- اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ

خلال السنوات القليلة الماضية، واجه الإقليم عدداً من التحديات الكبيرة التي خلفت أثراً عميقاً في عالم العمل. وأثرت أزمة كوفيد-١٩ تأثيراً قوياً في آسيا والمحيط الهادئ، حيث أضرت بالمنشآت الموجودة في الإقليم أو بالتجارة والاستثمار داخله. وكان على هذه المنشآت، بما فيها المنشآت الكبرى متعددة الجنسيات والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، أن تتخذ تدابير حازمة لمنع انتشار فيروس كورونا المستجد. واضطر العديد منها إلى وقف جزء من عملياتها نتيجة الإغلاق المؤقت لأماكن العمل الذي فرضته بعض الحكومات في الإقليم من ناحية، وتعطل سلسلة التوريد والإمداد من ناحية أخرى. وفي بعض الحالات، أجبرت أنماط الطلب المتغيرة المنشآت على تغيير أو إعادة توجيه عمليات الإنتاج لديها. وفي حالات أخرى، اضطرت المنشآت إلى إيجاد أساليب جديدة تماماً للعمل في سياق صعب وغير مؤكد. وأثرت هذه التحديات أيضاً في تدفقات التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر، وهو ما كان له بدوره آثار ضارة في عالم العمل، وأدى بالتالي إلى الإسهام في العواقب السلبية لهذه الأزمة على العمال وسبل العيش، وتعطيل الجهود المبذولة للحد من الفقر.

ومع أن أنحاء كثيرة من الإقليم تتعافى من الجائحة، مستفيدة من زيادة معدلات التلقيح والسيطرة على كوفيد-١٩، فإنه لا تزال هناك تحديات كبيرة قائمة. وفي حين أن الموجة الحالية التي يواجهها متحور أوميكرون سمحت للاقتصادات بالبقاء أكثر انفتاحاً مقارنة بالموجات السابقة، إلا أن المناخ الاقتصادي لا يزال يشوبه انعدام اليقين بسبب الشواغل المتعلقة بمتحورات كوفيد-١٩ الأكثر خطورة وتفشي الجائحة في المستقبل وأوجه انعدام اليقين الجيوسياسي المتعلق بعدوان الاتحاد الروسي على أوكرانيا واستمرار الاختناقات في سلاسل التوريد والإمداد وارتفاع أسعار الطاقة والسلع الأساسية والارتفاع الناتج عن ذلك في معدلات التضخم في جميع أنحاء العالم. وعلى الرغم من أن آفاق النمو الاقتصادي الإيجابية والقدرة على الصمود من حيث التكامل الاقتصادي والاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة تدعو إلى التفاؤل، فإنه يتعين على الحكومات أن توازن بعناية بين الاعتبارات المتضاربة قصيرة الأجل والاعتبارات المتضاربة طويلة الأجل لإتاحة تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون قوياً وشاملاً. والغرض من هذا الفصل<sup>١١</sup> هو تقديم لمحة عامة عن الأثر الذي أحدثته أزمة كوفيد-١٩ حتى الآن في الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، وآثاره في العمل اللائق.

وأدت أزمة كوفيد-١٩ إلى إيجاد مناخ عام يتسم بانعدام اليقين الاقتصادي ونقص الثقة لدى المستثمرين. وخلف ذلك نتائج سلبية على التجارة، التي تسهم فيها المنشآت متعددة الجنسيات عموماً إسهاماً كبيراً. كما خلف أثراً سلبياً في الاستثمار الأجنبي المباشر، وهو أحد العوامل الرئيسية التي تحدد كيفية عمل المنشآت متعددة الجنسيات - لا سيما ما إذا كانت تقرر توسيع نطاق أعمالها في بلد معين أو نقل إنتاجها (أو أجزاء منه) إلى بلد آخر؛ يمكن أن يؤثر القراران تأثيراً بالغاً في الوظائف.

ويُعتبر إقليم آسيا والمحيط الهادئ، الذي استأثر بنسبة ٤٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في عام ٢٠٢١، مركزاً مهماً للمنشآت متعددة الجنسيات. وفي عام ٢٠٢١، كان الإقليم يأوي ٢٣ من أكبر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسيات في جميع أنحاء العالم، والتي كانت توظف مجتمعة ما يقرب من ٥,٤ مليون عامل (UNCTAD 2022)، وما برح عدد المنشآت متعددة الجنسيات في آسيا والمحيط الهادئ في هذه القائمة يتزايد باطراد خلال السنوات القليلة الماضية.<sup>١٢</sup> وعلى الرغم من أن أداء الإقليم كان أفضل من الأقاليم الأخرى في الحد من الآثار الصحية الناجمة عن أزمة كوفيد-١٩، فقد ظلت الآثار الاقتصادية كبيرة. وكان النمو الاقتصادي قد تباطأ بالفعل قبل الأزمة، من ٥,١ في المائة في عام ٢٠١٨ إلى ٤,١ في المائة في عام ٢٠١٩، موجهاً إلى حد كبير بانخفاض التجارة والاستثمار وكذلك بزيادة انعدام اليقين على مستوى الاقتصاد الكلي. وتسببت أزمة كوفيد-١٩ في انكماش الاقتصاد الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، كما يتجلى في معدل نمو سلبي قدره (-٣,١) في المائة في عام ٢٠٢٠. وفي عام ٢٠٢١،

<sup>١١</sup> يستند هذا الفصل إلى موجز منظمة العمل الدولية المعنون "كوفيد-١٩ والمنشآت متعددة الجنسيات: الآثار المترتبة في الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة والعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ"، الذي نُشر في نيسان/أبريل ٢٠٢١، ونتيجة التعاون بين وحدة المنشآت متعددة الجنسيات التابعة لإدارة المنشآت في منظمة العمل الدولية؛ وحدة العولمة والقدرة التنافسية ومعايير العمل التابعة لإدارة البحوث في منظمة العمل الدولية؛ المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ. وينصب التركيز الرئيسي لهذا الفصل على آسيا والمحيط الهادئ، وقد جرى تحديث البيانات والأرقام، حسب الاقتضاء، عند صياغة هذا الفصل.

<sup>١٢</sup> انظر الطبعات السابقة من تقرير الاستثمار العالمي الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد). وتتضمن كل طبعة قائمة بأكثر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسيات في جميع أنحاء العالم.

قفز النمو الاقتصادي في الإقليم إلى ٦,٣ في المائة، مدفوعاً أساساً بالنمو الاقتصادي القوي نسبياً في شرق آسيا (٦,٧ في المائة) وجنوب آسيا (٧,٨ في المائة) وبلدان جزر المحيط الهادئ (٤,٦ في المائة)، في حين ظل النمو الاقتصادي في جنوب شرق آسيا دون مستويات ما قبل الأزمة (٢,٩ في المائة)، إذ تعرضت المنطقة لعدة موجات من الجائحة.<sup>١٣</sup>

وفي حين أنه عادة ما تتعامل المنشآت متعددة الجنسية، بفضل مواردها وقدراتها المالية الكبيرة إجمالاً، تعاملت أفضل مع تقلبات دورات الأعمال مقارنة بالشركات الصغرى، فإن هذا لا يعني أنها - وعمالها - محصنة ضد الآثار الضارة لأزمة كوفيد-١٩. بالإضافة إلى ذلك، فإن أي آثار سلبية في المنشآت متعددة الجنسية يمكن أن يكون لها تداعيات كبيرة على سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها أيضاً. وقد شهدت بعض القطاعات التي تتمتع فيها المنشآت متعددة الجنسية بحضور قوي، بما في ذلك خدمات الإقامة والطعام والبيع بالتجزئة والبناء والتصنيع، خسائر فادحة في النشاط الاقتصادي. وكانت القطاعات الأخرى، من قبيل النقل والتخزين أو العقارات والأنشطة التجارية والإدارية، أفضل حالاً نسبياً، لكنها مع ذلك لا تزال تعاني (ILO 2021c).<sup>١٤</sup>

وفي ظل هذه الأوضاع، واجهت الحكومات في آسيا والمحيط الهادئ تحدياً مزدوجاً: احتواء الجائحة مع السعي في الوقت نفسه إلى تقليل آثارها الاقتصادية والاجتماعية وزرع بذور الانتعاش المستدام. ومن شأن طبيعة الاستجابات السياسية التي تعتمد عليها فرادى البلدان أن تحدد إلى حد كبير نجاح واستدامة الانتعاش، وما إذا كانت أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها في الإقليم في ازدياد أو في تناقص في أعقاب الأزمة.

### ٣-١ أزمة كوفيد-١٩ والاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ

#### ٣-١-١ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم

بالنسبة إلى المنشآت متعددة الجنسية، يعتبر إقليم آسيا والمحيط الهادئ وجهة مهمة للاستثمار الدولي. وقد شهد الإقليم نمواً اقتصادياً سريعاً لسنوات عديدة، كما أن كلفة العمل المتدنية نسبياً في بعض بلدانه، إلى جانب ملايين المستهلكين الموجودين في الإقليم ككل، جعل منه وجهة استثمارية جذابة لهذه المنشآت. وبشكل عام، استحوذ الإقليم على ٤٠ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية في عام ٢٠٢١، وهي نسبة أعلى من نسبة ٣٦ في المائة المسجلة في عام ٢٠١٩، قبل الجائحة.<sup>١٥</sup> وفي عام ٢٠٢٠، ارتفعت هذه النسبة إلى ٥٤ في المائة، إذ تقلصت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية تقلصاً حاداً، بينما لم تنخفض تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلا انخفاضاً طفيفاً، مما يظهر بعض القدرة على الصمود. بالإضافة إلى ذلك، وفي حين عرفت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية اتجاهاً تنازلياً بالفعل قبل أن تضرب أزمة كوفيد-١٩ الاقتصاد العالمي (انخفضت من ٢,٠٤٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٦ إلى ١,٤٨١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٩)، ظل الاستثمار الأجنبي المباشر في إقليم آسيا والمحيط الهادئ مستقراً بشكل عام خلال تلك الفترة الزمنية، إذ تراوح بين ٥٠٠ مليار دولار أمريكي و ٥٥٠ مليار دولار أمريكي بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٩ (الشكل ٣-١).

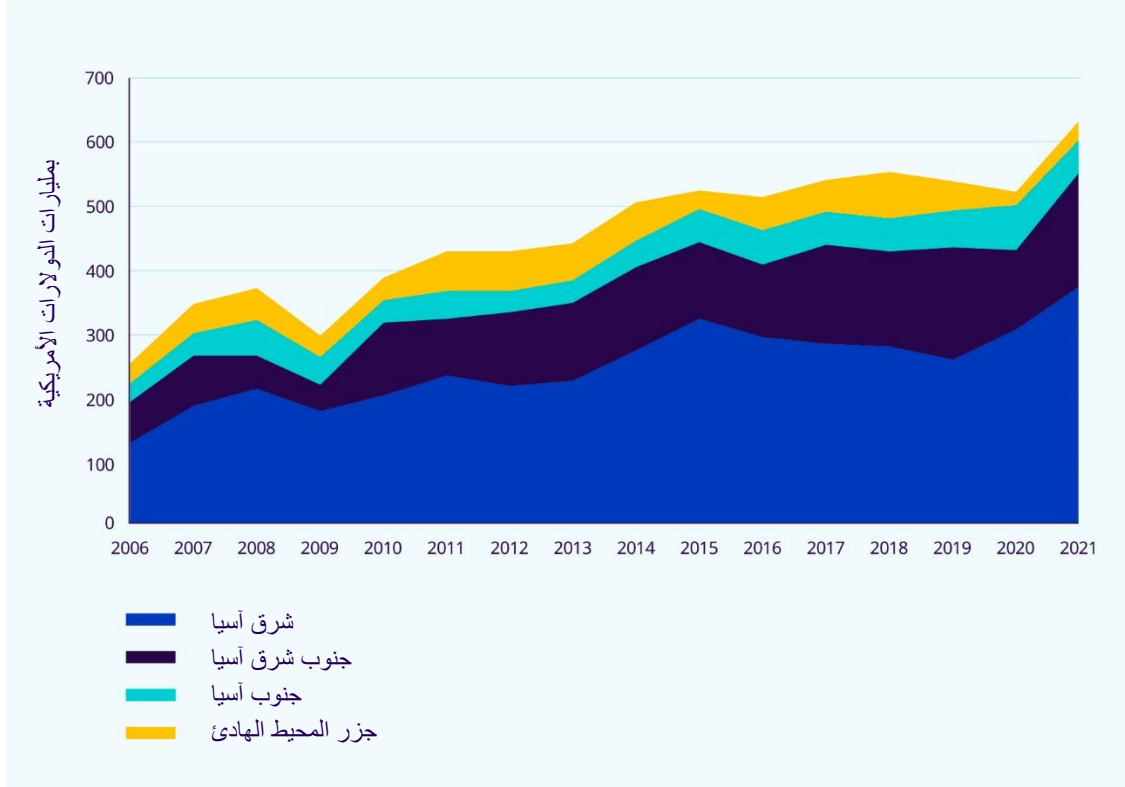
<sup>١٣</sup> تستند الحسابات إلى صندوق النقد الدولي، قاعدة أفاق الاقتصاد العالمي، نيسان/أبريل ٢٠٢٢.

<sup>١٤</sup> تتمثل الاستثناءات في المعلومات والاتصالات والأنشطة المالية وأنشطة التأمين، وهي القطاعات التي شهدت بالفعل زيادة في معدلات الاستخدام.

<sup>١٥</sup> يمكن الاطلاع على قائمة البلدان المدرجة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وأقاليمه الفرعية على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>. وما لم يذكر خلاف ذلك، تُنوع التغطية القطرية ذاتها في هذا الموجز.

الشكل ٣-١: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦-٢٠٢١ (بمليارات الدولارات الأمريكية)



ملاحظة: رُصت قيم الأقاليم الفرعية الأربعة فوق بعضها البعض. كما يتضمن الشكل الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.<sup>١٦</sup>

واستقطب جنوب شرق آسيا أكثر من ١١ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر العالمي في عام ٢٠٢١، أي بنسبة تقل قليلاً عن النسبة المسجلة في عام ٢٠٢٠، ولكن مع ذلك تزيد كثيراً عن النسبة المسجلة في عام ٢٠١٥ والتي بلغت أقل من ٦ في المائة. ومن بين جميع الأقاليم الفرعية، ظل شرق آسيا إلى حد كبير أكبر الأقاليم الفرعية المتلقية للاستثمار الأجنبي المباشر، حيث تلقت ٢٣ في المائة من إجمالي التدفقات العالمية في عام ٢٠٢١. وسجل جنوب آسيا ما يزيد قليلاً عن ٣ في المائة في عام ٢٠٢١، وهي نسبة تقع في حدود المستوى المسجل قبل الجائحة. وانخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى بلدان جزر المحيط الهادئ من ٣ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ٢,١ في المائة في عام ٢٠٢٠ و١,٨ في المائة في عام ٢٠٢١.

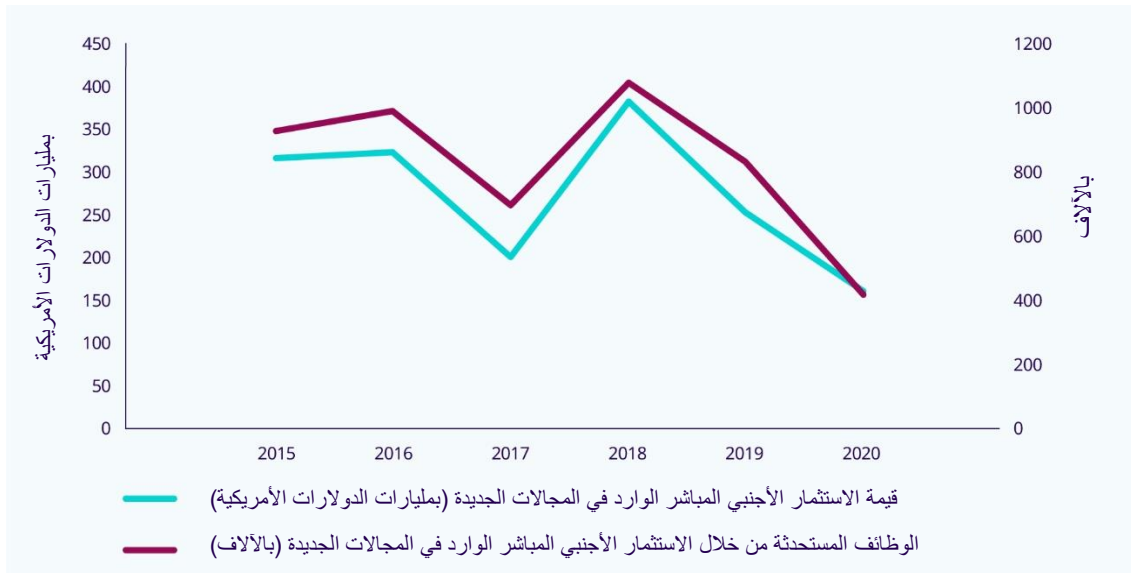
وفيما يتعلق بفرادى البلدان، استقطبت الصين أعلى مبالغ الاستثمار الأجنبي المباشر. وفي عام ٢٠٢١، استحوذت الصين وحدها على ١٨١ مليار دولار أمريكي من الاستثمار الأجنبي المباشر، وهو ما يمثل ٢٩ في المائة من التدفقات إلى الإقليم. وشهدت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الصين اتجاهًا تصاعدياً خلال العقدين الماضيين، حيث ارتفعت من ٧,٦ في المائة من التدفقات العالمية الواردة للاستثمار الأجنبي المباشر في عام ٢٠٠٥ إلى ١١,٤ في المائة في عام ٢٠٢١، مما يجعل منها ثاني أكبر البلدان المتلقية لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، بعد الولايات المتحدة الأمريكية، التي استقطبت ٢٣ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية. واستأثرت الهند بنسبة ٧,١ في المائة من التدفقات إلى الإقليم و٢,٨ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية في عام ٢٠٢١، وهو ما يمثل انخفاضاً كبيراً مقارنة بعام ٢٠٢٠. ولم تكن الاقتصادات الناشئة الكبيرة وحدها هي أكبر الجهات المتلقية للاستثمار الأجنبي المباشر في السنوات الأخيرة، بل أيضاً المراكز التجارية، من قبيل هونغ كونغ (الصين) وسنغافورة، حيث استأثرتا، على التوالي، بنسبة ٢٢ في المائة و١٦ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم، وكذلك بنسبة ٩ في المائة و٦ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية في عام ٢٠٢١.

<sup>١٦</sup> انظر: <https://unctad.org/statistics>، يمكن الوصول اعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢.



وفي حين اتسمت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الإجمالية إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ بقدرتها نسبية على الصمود، لا تزال البيانات المتعلقة بالاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة<sup>١٧</sup> لعام ٢٠٢٠ تشير إلى آثار قوية نسبياً لأزمة كوفيد-١٩ في هذا النوع من الاستثمار الأجنبي المباشر في السنة الأولى من الجائحة (الأونكتاد ٢٠٢١).<sup>١٨</sup> ووفقاً للبيانات المتاحة اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٢١، انخفض إجمالي الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة بنسبة ٣٦ في المائة بالمقارنة مع السنة الأخيرة التي سبقت الأزمة، وذلك على وجه التحديد من ٢٥٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٩ إلى ١٦١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠ (الشكل ٣-٢). وبلغ الانخفاض نسبة ٤٠ في المائة بالنسبة إلى تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من خارج الإقليم إلى الإقليم، في حين انخفض الاستثمار الأجنبي المباشر داخل الإقليم بنسبة ٣٣ في المائة. كما تراجعت العمالة التي أوجدتها الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة داخل آسيا والمحيط الهادئ. ووفقاً للبيانات والتقديرات المستقاة من منتدى أسواق الاستثمار الأجنبي المباشر، لم يبلغ عدد الوظائف المستحدثة مباشرة من خلال مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة الموجودة في الإقليم سوى حوالي نصف عددها المسجل في عام ٢٠١٩، وهو ما يعادل انخفاضاً في عدد الوظائف قدره ٤١٦ ٠٠٠ وظيفة<sup>١٩</sup> وهذا يبين الضغط الهائل الذي فرضته الأزمة على المنشآت متعددة الجنسية وعملياتها، والذي ينطوي على آثار عديدة فيما يتعلق بالعمل اللائق في هذه المنشآت (على نحو ما جرت مناقشته في القسم قبل الأخير من هذا الفصل).<sup>٢٠</sup>

### ◀ الشكل ٣-٢: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥-٢٠٢٠



**ملاحظة:** يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.  
**المصدر:** حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات أسواق الاستثمار الأجنبي المباشر.

<sup>١٧</sup> تستند البيانات المتعلقة بالاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة الوارد (النفقات الرأسمالية وعدد الوظائف) المقدمة في هذا القسم إلى البيانات والتقديرات المستقاة من قاعدة بيانات FDI Markets اعتباراً من ٨ شباط/فبراير ٢٠٢١. وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن المصادر الأساسية، انظر: <https://www.fdimarkets.com/faqs/>

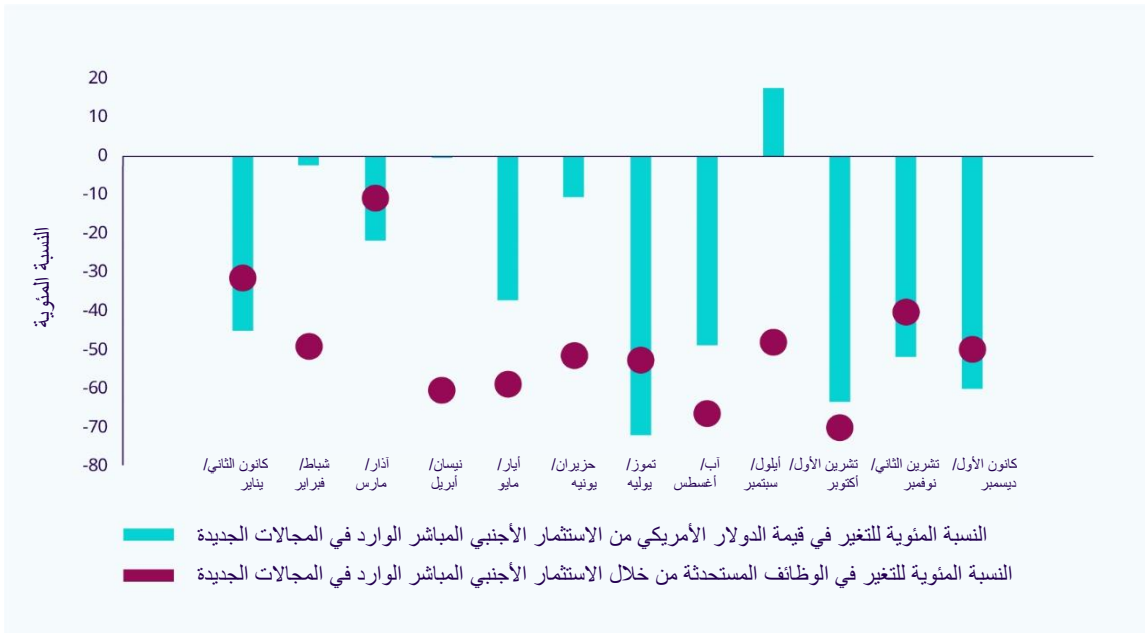
<sup>١٨</sup> على نحو ما هو معرف في الأونكتاد ٢٠٠٩ (الصفحة ٩٧)، فإن "الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة يتعلق بالمشاريع الاستثمارية التي تنطوي على إقامة كيانات جديدة وإنشاء مكاتب ووحدات تصنيع ومصانع من عدم. وهو نوع من رأس المال العامل. ويمكن أن تكون منشأة الاستثمار المباشر المقامة من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة فرعاً أو منشأة غير مساهمة أو منشأة مساهمة (أي وحدة منفصلة تحتفظ بدفاتر المحاسبة الخاصة بها)".

<sup>١٩</sup> تشير تقديرات منظمة العمل الدولية المستندة إلى قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT إلى أن إجمالي العمالة في الإقليم انخفض بمقدار ٦٢ مليون وظيفة بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠. وتعادل الخسارة المذكورة أعلاه، البالغة ٤١٦ ٠٠٠ وظيفة، نسبة ٠,٧ في المائة من هذا الانخفاض. بيد أنه عند حساب ذلك، لم تؤخذ في الحسبان سوى الوظائف المستحدثة مباشرة من خلال مشاريع الاستثمار المباشر: لا يشمل هذا الرقم الوظائف المستحدثة بشكل غير مباشر من خلال سلاسل التوريد والإمداد المحلية.

<sup>٢٠</sup> غالباً ما تكون أجور الوظائف المستحدثة مباشرة من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر أعلى من أجور الوظائف في الشركات المحلية، وتتيح المنشآت متعددة الجنسية فرصاً أكبر للتدريب لمستخدميها في منشآتها الفرعية الأجنبية (انظر، على سبيل المثال، Javorcik 2015). ومع ذلك، كثيراً ما يكون بإمكان المستخدمين المعينين دولياً الاستفادة من مزايا نوعية الوظيفة هذه بقدر أكبر من زملائهم المعينين محلياً. بالإضافة إلى ذلك، تتوقف أي مزايا من هذا القبيل أيضاً على نوعية الإدارة السديدة في بلد ما ومؤسسات سوق العمل القائمة فيه (Blanas, Seric and Viegelahn 2019). ولا تزال الوظائف في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد وفي التعاقد من الباطن بالنسبة إلى المستويات الدنيا، في كثير من الحالات، تتسم باستمرار مواطن العجز في العمل اللائق (ILO 2020b).

وانخفضت قيمة الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة في جميع أشهر عام ٢٠٢٠، مقارنة بالأشهر المقابلة من عام ٢٠١٩، باستثناء شهر أيلول/سبتمبر (الشكل ٣-٣). وانخفض عدد الوظائف المستحدثة مباشرة من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة في جميع الأشهر، دون أي استثناء. وفاقته نسبة الانخفاض في عدد الوظائف في معظم الأشهر نسبة الانخفاض في قيمة الاستثمار، مما يشير إلى أن الاستثمار الذي شهده عام ٢٠٢٠ في القطاعات كثيفة اليد العاملة كان أقل في المتوسط مما كان عليه في عام ٢٠١٩. ويشير النمط الشهري مع مرور الوقت إلى أن الانخفاض في الاستثمار الأجنبي المباشر أصبح أكثر تجلياً خلال عام ٢٠٢٠، إذ انخفضت قيم الاستثمار بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر في الفصل الأخير من العام.<sup>٢١</sup>

◀ الشكل ٣-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الشهر، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



ملاحظة: يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.

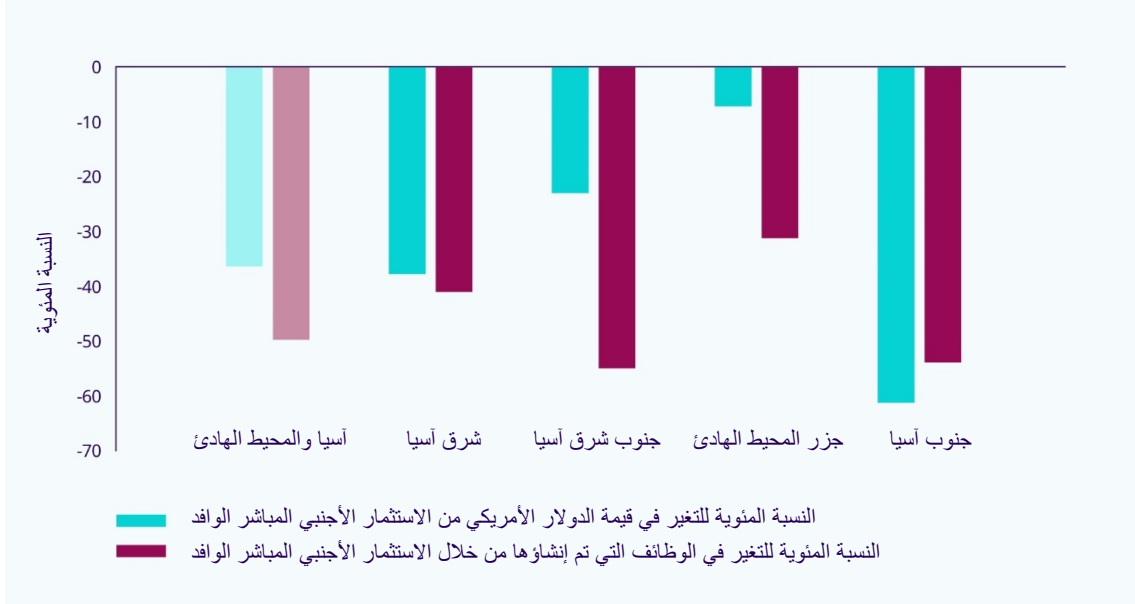
المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات أسواق الاستثمار الأجنبي المباشر.

وفيما يتعلق بالأقاليم الفرعية، كان لأزمة كوفيد-١٩ أكبر الآثار في الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة في جنوب آسيا، حيث انخفض بنسبة ٦١ في المائة في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩ (الشكل ٣-٤). وعانى شرق آسيا من انخفاض كبير ثنائي الرقم بلغ نسبة ٣٨ في المائة. وسُجلت انخفاضات أقل أهمية ولكن مع ذلك لا يُستهان بها في جنوب آسيا (٢٣ في المائة) وبلدان جزر المحيط الهادئ (٧ في المائة). أما بالنسبة إلى الوظائف التي استُحدثت من خلال مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة، فقد حدث أكبر انخفاض في عام ٢٠٢٠ في جنوب شرق آسيا. وفي هذا الإقليم الفرعي، كان العدد الإجمالي لهذه الوظائف المستحدثة حديثاً في عام ٢٠٢٠ أدنى بنسبة ٥٥ في المائة عن مستواه في عام ٢٠١٩. وشهدت جميع الأقاليم الفرعية الأخرى أيضاً انخفاضات كبيرة.

ومن بين بلدان الإقليم، البالغ عددها ٣٠ بلداً، والتي توافر لديها على الأقل بعض الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في المجالات الجديدة في عام ٢٠١٩ أو عام ٢٠٢٠، شهدت جميعها، باستثناء أربعة بلدان، انخفاضاً في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩. وشهدت اثنتان من أهم جهات الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد في الإقليم، وهما الصين والهند، انخفاضاً حاداً بنسبة ٤١ و ٢٧ في المائة، على التوالي، في قيمة الاستثمارات الواردة.

<sup>٢١</sup> يجري تحديث قاعدة بيانات fDi Markets باستمرار. ولا تُؤخذ بعض المشاريع الاستثمارية التي لم تظهر بعد في قاعدة البيانات في الحساب في التقديرات المعروضة أعلاه.

الشكل ٣-٤: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



ملاحظة: يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات أسواق الاستثمار الأجنبي المباشر.

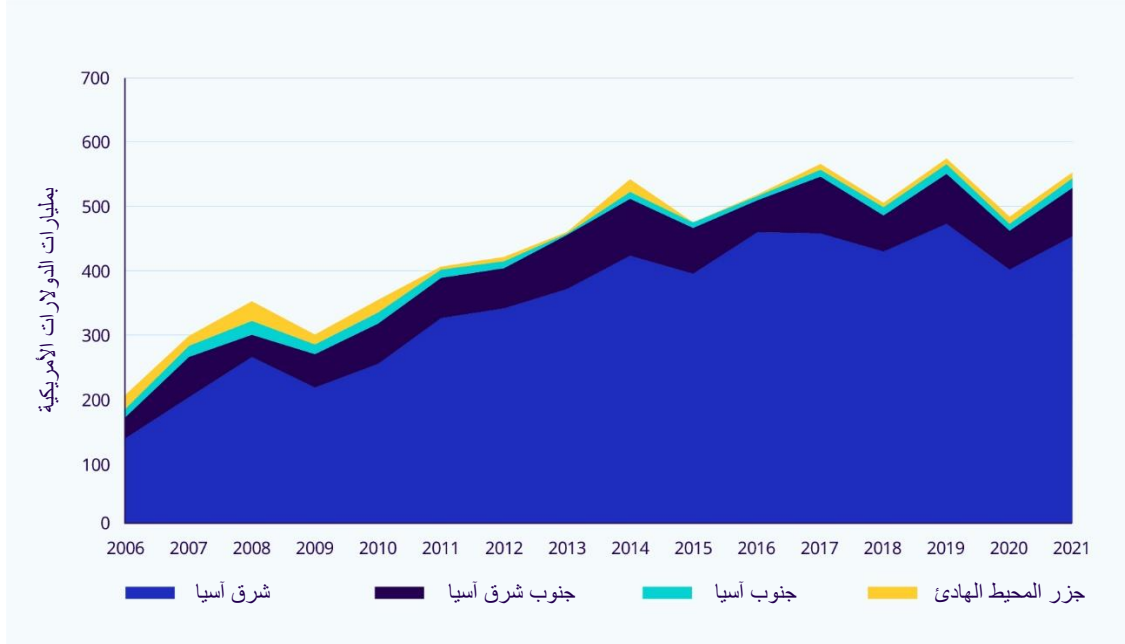
### ٣-١-٢ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم إلى الخارج

خلال العقود الأخيرة، أصبحت بعض البلدان في آسيا والمحيط الهادئ أيضاً مصادر مهمة للاستثمار الموجه إلى الخارج، حيث استأثرت الجهات المستثمرة في الإقليم بنسبة ٣٢ في المائة من التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم في عام ٢٠٢١، وهو ما يمثل انخفاضاً مقارنة بنسبة ٥١ في المائة المسجلة في عام ٢٠١٩ و ٦٢ في المائة المسجلة في عام ٢٠٢٠. وبالنظر إلى أن جائحة كوفيد-١٩ ألحقت ضرراً بالإقليم في عام ٢٠٢٠، فقد شهدت تدفقات الإقليم من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج انكماشاً حاداً، ولكن بنسبة أقل بكثير من التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم، مما أدى إلى زيادة نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر التي تستأثر بها الجهات المستثمرة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ من ٥١ إلى ٦٢ في المائة. وبالتالي، يُعزى الانكماش الكبير في النسبة المسجلة في عام ٢٠٢١ أساساً إلى الزيادة القوية في التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم، والتي ارتفعت بما يزيد عن الضعف مقارنة بالعام السابق، متجاوزة بذلك الزيادة المعتدلة في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من إقليم آسيا والمحيط الهادئ المسجلة خلال الفترة الزمنية ذاتها.

ويعود معظم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الموجهة إلى الخارج إلى الجهات المستثمرة من شرق آسيا، والتي استأثرت في عام ٢٠٢١ بنسبة ٨٢ في المائة من إجمالي التدفقات الإقليمية إلى الخارج (الشكل ٣-٥). ويُعتبر جنوب شرق آسيا ثاني أكبر إقليم فرعي من حيث تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج، حيث يستأثر بنسبة ١٤ في المائة من المجموع الإقليمي. واستأثر جنوب آسيا وبلدان جزر المحيط الهادئ، على التوالي، بنسبة ٢,٩ في المائة و ١,٣ في المائة من إجمالي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم إلى الخارج.

وقبل أزمة كوفيد-١٩ في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٩، نمت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من آسيا والمحيط الهادئ إلى الخارج بنسبة ٢١ في المائة مقارنة بالفترة ٢٠١٠-٢٠١٤. وكان العامل المحرك لهذا النمو هو الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد من الإقليم الفرعي لشرق آسيا، الذي ارتفعت قيمته بنسبة ٣٠ في المائة، في حين انخفضت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من جنوب شرق آسيا وجنوب آسيا وبلدان جزر المحيط الهادئ إلى الخارج، مقارنة بفترة الخمس سنوات السابقة.

الشكل ٣-٥: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى الخارج، ٢٠٠٦-٢٠٢١ (بمليارات الدولارات الأمريكية)



**ملاحظة:** رُصت قيم الأقاليم الفرعية الأربعة فوق بعضها البعض. وتمثل نقاط البيانات لعام ٢٠١٥ فيما يتعلق بجزر المحيط الهادئ قيمة سلبية قدرها (٩,٥-) مليار دولار أمريكي، مما يعني أن قيمة الاستثمارات التي سحبتها الجهات الأجنبية المستثمرة كانت أعلى من قيمة الاستثمارات الجديدة. وقد صُفرت نقاط البيانات هذه في الشكل تيسيراً لبياناتها. كما يشمل الشكل الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات أسواق الاستثمار الأجنبي المباشر.

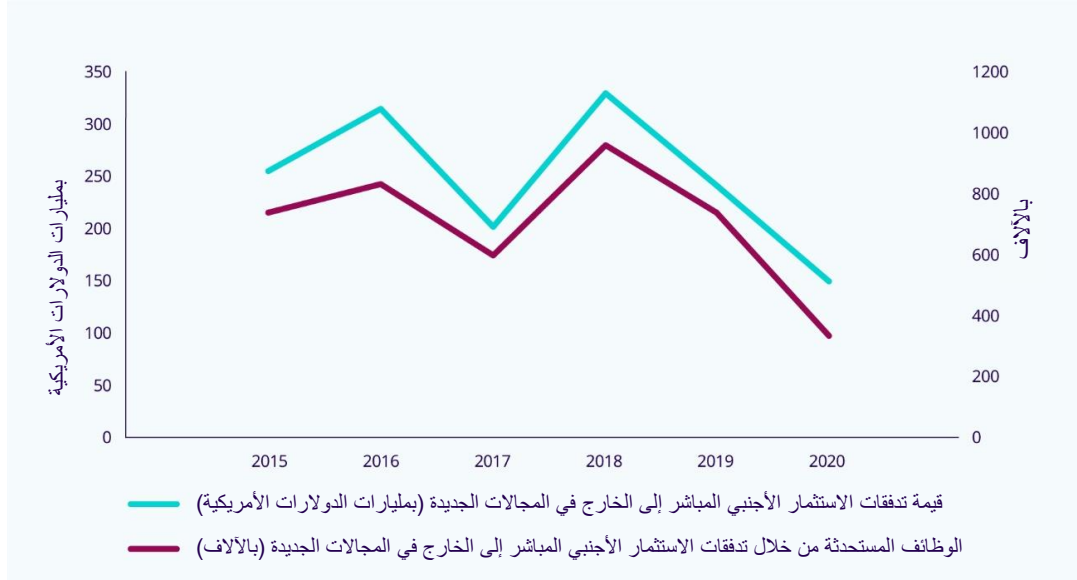
وبعد سنوات عديدة من النمو المذهل، تقلصت تدفقات الصين من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج مؤخراً، من ١٩٦ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٦ إلى ١٣٧ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٩، لأسباب تتصل إلى حد كبير بفرض لوائح أكثر صرامة في الصين بشأن الاستثمار في الخارج (Chen and Findlay 2020). غير أنه خلال جائحة كوفيد-١٩، ظلت تدفقات الصين من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج قادرة على الصمود نسبياً، حيث بلغت ١٥٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠ و ١٤٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢١. بالإضافة إلى ذلك، كانت الصين ثاني أهم بلد في الإقليم من حيث تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج في عام ٢٠٢١، مع مواصلة توظيف الاستثمارات في إطار مبادرة الحزام والطريق (UNESCAP 2019a). وشكلت اليابان أهم بلد مستثمر في الإقليم، حيث بلغت تدفقات استثمارها الأجنبي المباشر إلى الخارج ١٤٧ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢١، وهو ما يمثل قرابة ٩ في المائة من التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم و ٢٧ في المائة من تدفقات الإقليم من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج. ومن بين الجهات المساهمة المهمة الأخرى في تدفقات الإقليم من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج هونغ كونغ (الصين) وجمهورية كوريا وسنغافورة، التي استأثرت، على التوالي، بنسبة ١٦ و ١١ و ٩ في المائة من المجموع الإقليمي.

كما تأثرت التدفقات الخارجية للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة متأثراً شديداً بأزمة كوفيد-١٩. وتشير البيانات المتاحة اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٢١ من بلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى انخفاض بنسبة ٣٨ في المائة خلال الجائحة، من ٢٤٣ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٩ إلى ١٥٠ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠ (الشكل ٣-٦).<sup>٢٢</sup> وشهدت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من الجهات المستثمرة من آسيا والمحيط الهادئ تحديداً إلى البلدان الواقعة خارج الإقليم انخفاضاً أكبر قليلاً بنسبة ٤٤ في المائة. ويمكن لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج أن تؤدي إلى توفير فرص العمل داخل الإقليم (في حالة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم) وخارجه على السواء. ووفقاً للبيانات والتقديرات

<sup>٢٢</sup> تستند البيانات بشأن التدفقات الخارجية للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة (التدفقات الرأسمالية وعدد الوظائف) الواردة في هذا القسم إلى البيانات والتقديرات المستقاة من قاعدة بيانات FDI Markets اعتباراً من ٨ شباط/فبراير ٢٠٢١. للاطلاع على مزيد من المعلومات عن المصادر الأساسية للبيانات، انظر <https://www.fdimarkets.com/faqs/>

المستقاة من منتدى fDi Markets اعتباراً من شباط/ فبراير ٢٠٢١، انخفض العدد الإجمالي للوظائف المستحدثة مباشرة من خلال مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة التي تنفذها الجهات المستثمرة من آسيا والمحيط الهادئ، سواء أكانت داخل الإقليم أو خارجه، بواقع ٤١٢ ٠٠٠، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٥٥ في المائة.

### الشكل ٣-٦: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥-٢٠٢٠



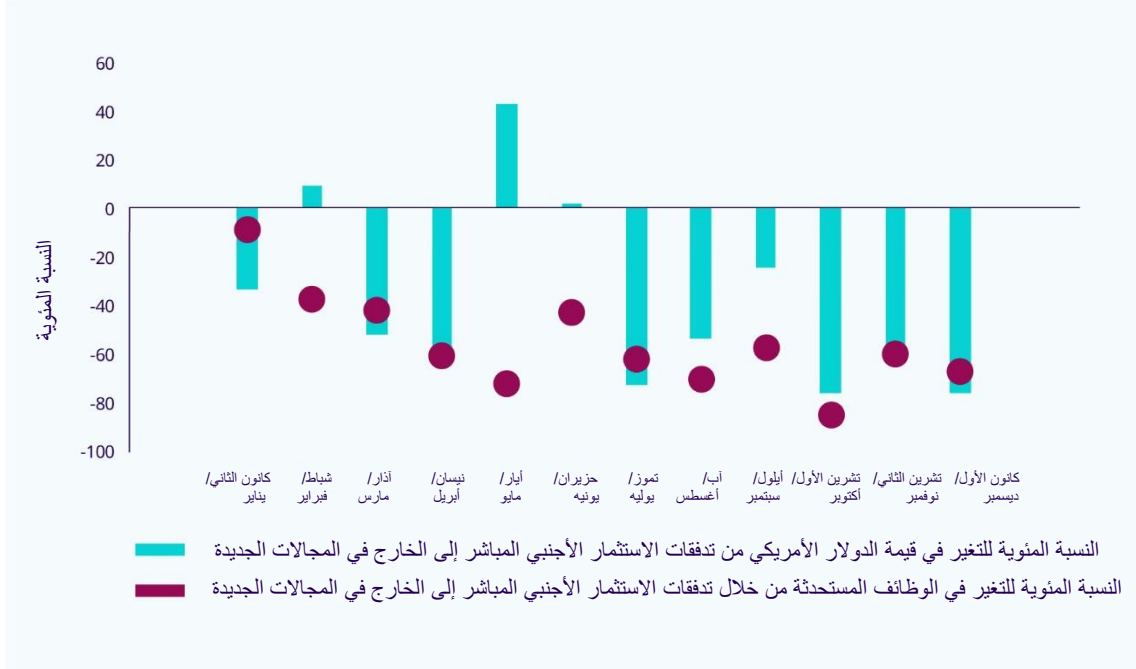
**ملاحظة:** يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.

**المصدر:** حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات fDi Markets.

وانخفضت التدفقات الخارجية للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من حيث القيمة في جميع أشهر عام ٢٠٢٠ مقارنة بالأشهر المقابلة من العام السابق، باستثناء شهر شباط/ فبراير وأيار/ مايو وحزيران/ يونيه (الشكل ٣-٧). وانخفض العدد المقدر للوظائف المستحدثة مباشرة من خلال هذا الاستثمار الأجنبي المباشر في جميع الأشهر. وكما هي الحال بالنسبة إلى تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة إلى الإقليم، فإن التدفقات الخارجية للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة اتسمت أيضاً بانخفاض في عدد الوظائف فاق نسبة الانخفاض في قيمة الاستثمار.

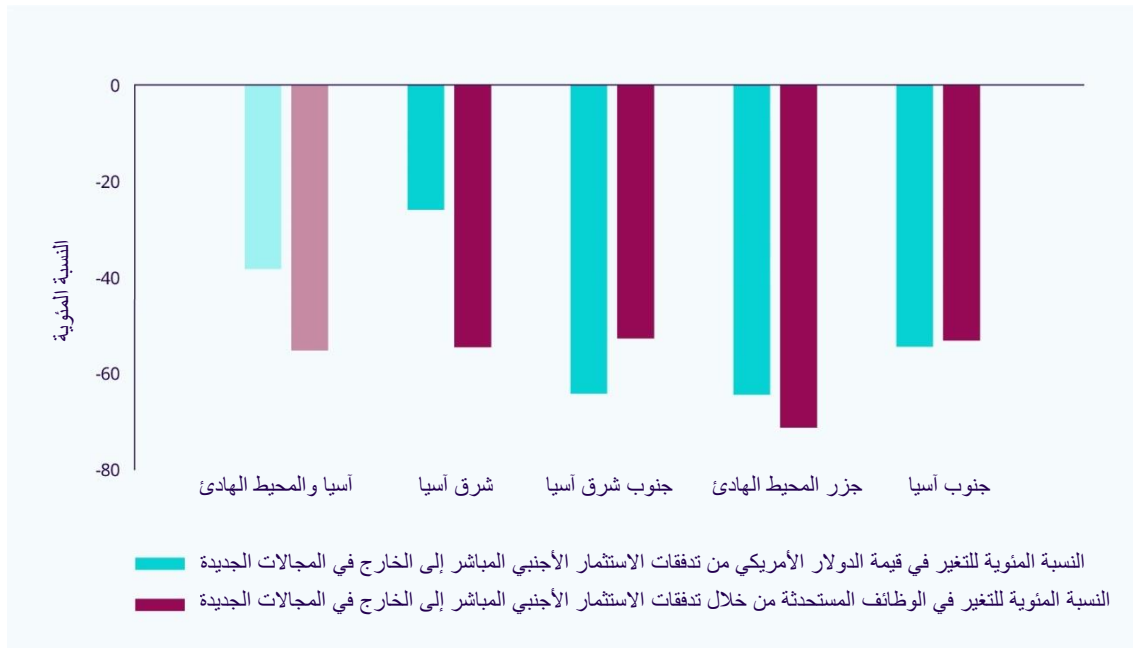
ومرة أخرى، شهد النصف الثاني من عام ٢٠٢٠ انخفاضات أكبر كان لها أعظم الأثر من حيث القيمة، والذي لوحظ في تموز/ يوليه وتشرين الأول/ أكتوبر وكانون الأول/ ديسمبر. وانخفضت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في المجالات الجديدة الناشئة في بلدان جزر المحيط الهادئ وفي جنوب شرق آسيا بأكثر من ٦٤ في المائة في كلتا الحالتين، وهي أكبر انخفاضات تُسجل في جميع الأقاليم الفرعية في آسيا والمحيط الهادئ (الشكل ٣-٨). كما شهد جنوب آسيا وشرق آسيا انخفاضات كبيرة في التدفقات الخارجية للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة، تراكمت بمعدلات نمو سنوية سلبية بلغت ٥٥ و ٢٦ في المائة، على التوالي، في عام ٢٠٢٠.

الشكل ٣-٧: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الشهر، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



ملاحظة: يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.  
المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات fDi Markets.

الشكل ٣-٨: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



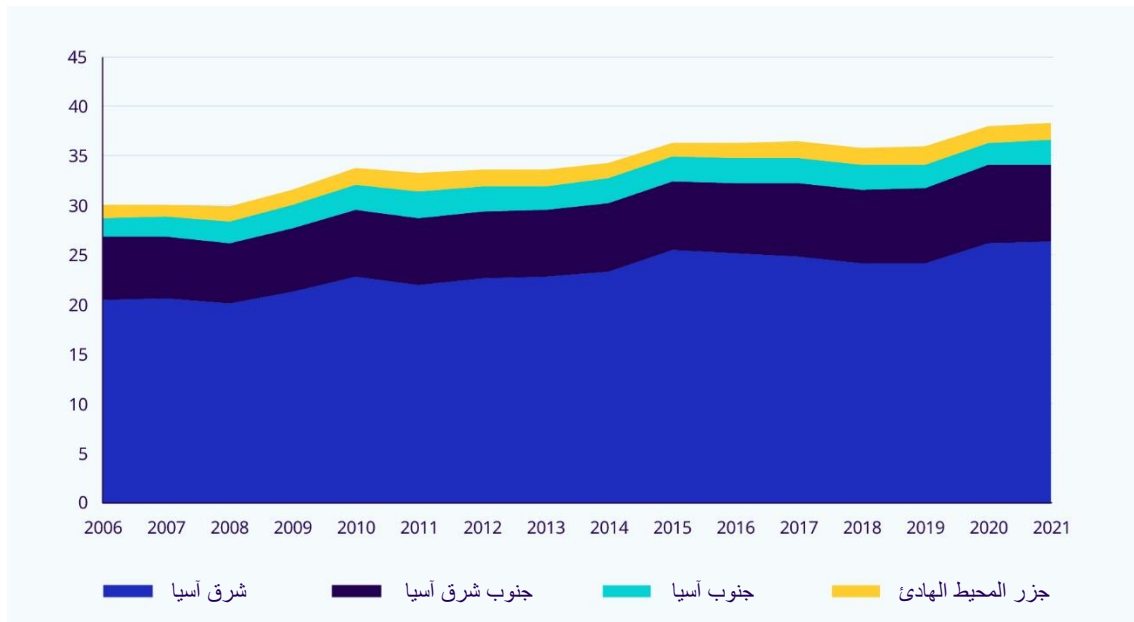
ملاحظة: يتضمن الشكل أيضاً الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم.  
المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة بيانات fDi Markets.

## 2-3 أزمة كوفيد-19 والتجارة في آسيا والمحيط الهادئ

يعتبر إقليم آسيا والمحيط الهادئ من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال التجارة العالمية، حيث استأثر بنسبة 38,5 في المائة من صادرات السلع العالمية و34,5 في المائة من الواردات في عام 2021. وعلى غرار ذلك، يضطلع الإقليم بدور بارز في تجارة الخدمات، إذ تعتبر الصين والهند وسنغافورة واليابان من بين البلدان العشرة الأوائل المصدرة للخدمات التجارية في جميع أنحاء العالم (WTO 2021a). وتسهم المنشآت متعددة الجنسية إسهاماً كبيراً في المكانة القوية التي يحتلها الإقليم في مجال التجارة العالمية. فهي تخلق التدفقات التجارية من خلال إنتاج السلع والخدمات في مرافق الإنتاج المنشأة في الخارج من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر (كما ورد بحثه في القسم السابق من هذا التقرير). كما أنها تستعين بمصادر خارجية لإنتاج السلع والخدمات للمنشآت في الإقليم من خلال "عقود مستقلة"<sup>23</sup> وقد تشتري هذه المنشآت بعض مدخلاتها من منشآت أخرى في البلدان نفسها أو في بلدان أخرى، مما يؤدي إلى إيجاد سلاسل توريد وإمداد عالمية معقدة. والواقع أن العديد من البلدان في الإقليم تشكل محاور أساسية لهذه السلاسل، لا سيما في قطاعات الملابس والسيارات والإلكترونيات.<sup>24</sup> والمنشآت متعددة الجنسية التي يوجد مقرها خارج آسيا والمحيط الهادئ ليست هي وحدها التي تعمل أكثر فأكثر على إنشاء بعض أجزاء سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها على الأقل في الخارج، بل وكذلك تلك المنتمية إلى الإقليم (Tran 2019).

وقد اكتسب الدور الذي يضطلع به الإقليم في التجارة العالمية مكانة بارزة على نحو مطرد خلال العقود الماضية، حيث ارتفعت حصته من صادرات السلع بنسبة 8 في المائة بين عامي 2006 و2021 (الشكل 9-3). واستمرت هذه النسبة في النمو خلال جائحة كوفيد-19، مما يشير إلى أن الإقليم كان أكثر قدرة على الصمود من أنحاء أخرى من العالم. وفي حين أن جميع الأقاليم الفرعية في آسيا والمحيط الهادئ سجلت زيادات، لا تزال هناك أوجه تفاوت كبيرة قائمة بينها. ويهيمن شرق آسيا على التدفقات التجارية، إذ يعتبر مسؤولاً عن نسبة قدرها 26,5 في المائة من الصادرات و23 في المائة من الواردات في جميع أنحاء العالم (الشكل 3-10)، مع استئثار الصين وحدها بما نسبته 15 و12 في المائة، على التوالي. وتتطابق حصة شرق آسيا في التجارة العالمية مع حصتها في الناتج المحلي الإجمالي العالمي تقريباً. وفي المقابل، فإن حجم التجارة في جنوب شرق آسيا يفوق أكثر مما يتصوره المرء حجم الناتج المحلي الإجمالي، في حين أنها أقل حجماً في جنوب آسيا وجزر المحيط الهادئ على السواء.

الشكل 9-3: الحصة من صادرات السلع العالمية، آسيا والمحيط الهادئ، 2006-2021 (النسبة المئوية)



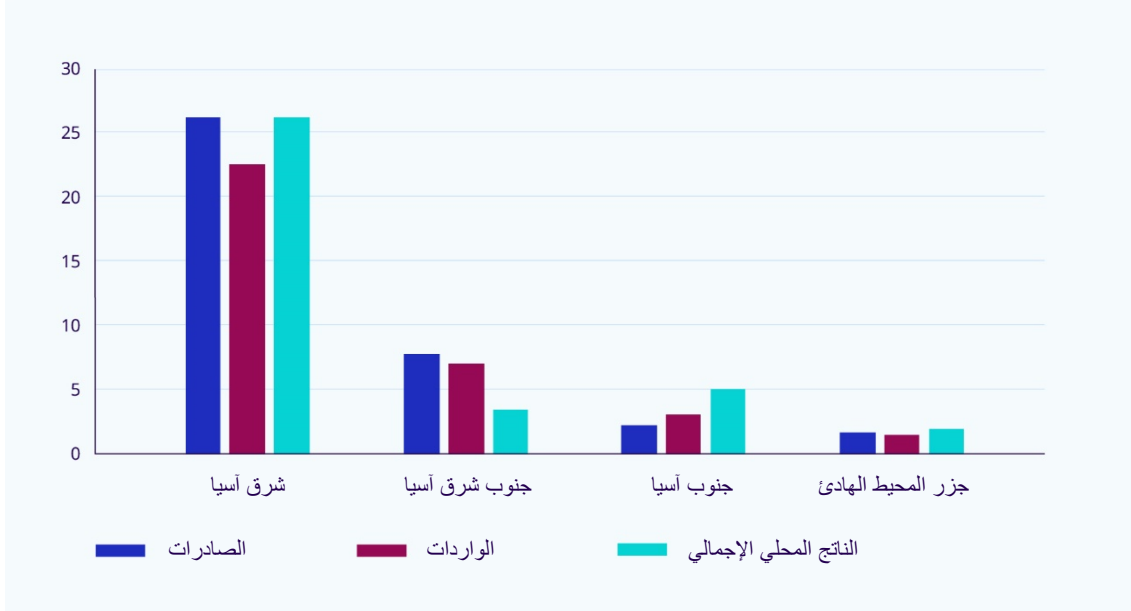
ملاحظة: رُصت قيم الأقاليم الفرعية الأربعة فوق بعضها البعض.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

<sup>23</sup> تشير التقديرات إلى أن المنشآت متعددة الجنسية تمثل من 50 إلى 70 في المائة من التجارة في جميع أنحاء العالم (Qiang et al. 2020; Cadestin et al. 2018). وتشير العقود المستقلة إلى العقود المبرمة بين الشركات المستقلة غير المنتسبة.

<sup>24</sup> تشير التقديرات إلى أن 68 في المائة من صادرات الإقليم هي مدخلات وسيطة للإنتاج في أماكن أخرى (UNESCAP 2021a, 25).

الشكل ٣-١٠: الحصة من صادرات/ واردات السلع العالمية والنتائج المحلي الإجمالي العالمي، آسيا والمحيط الهادئ، حسب الإقليم الفرعي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

ويعتبر الاتحاد الأوروبي الشريك التجاري الرئيسي لآسيا والمحيط الهادئ، حيث يستأثر بنسبة ٢٠ في المائة من إجمالي صادرات الإقليم، تليه الولايات المتحدة بنسبة ١٦ في المائة (UNESCAP 2021a).<sup>٢٥</sup> ويشمل الجزء الأكبر من التجارة بين آسيا وأوروبا ألمانيا والصين، اللتين تصدران وتستوردان من بعضهما البعض بالقدر نفسه. وفي المقابل، تستورد بلدان مثل هولندا والمملكة المتحدة من الصين أكثر مما تصدره إليها (إحصاءات الأونكتاد). كما تلعب التجارة فيما بين بلدان الإقليم دوراً مهماً، حيث تمثل ٥٤ في المائة من الصادرات و٥٦ في المائة من الواردات. ويأتي شرق آسيا في طليعة الأقاليم الفرعية الأخرى فيما يتعلق بهذه التجارة، حيث استحوذت الصين وحدها على ٢٢ في المائة من الصادرات من الإقليم ووفرت ٢٥ في المائة من وارداته في عام ٢٠١٩ (UNESCAP 2021a). وخلال الجائحة، عززت الصين مكانتها في الإقليم، حيث واصلت زيادة حصتها جنباً إلى جنب مع فيتنام.

ويندمج الإقليم في التجارة العالمية والإقليمية أيضاً من خلال عدد كبير من الترتيبات التجارية والاستثمارية. واعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠٢٠، كان ثمة أكثر من ١٢٠ اتفاقاً تجارياً ساري المفعول شملت بلداً واحداً على الأقل من الإقليم، وأبرمت معظمها بين شركاء داخل الإقليم.<sup>٢٦</sup> وبالإضافة إلى الاتفاقات التجارية المختلفة، فإن العديد من البلدان منخفضة الدخل وأقل البلدان نمواً في الإقليم هي المستفيدة من الترتيبات أحادية الأطراف مع الاتحاد الأوروبي<sup>٢٧</sup> والولايات المتحدة<sup>٢٨</sup> (ما يقرب من ٢٠ بلداً في كل حالة). وغالباً ما تتضمن هذه الترتيبات أحكام عمل تضع إطاراً للعمل اللائق من حيث حقوق العمل وظروف العمل، كما سيُنَاقش في القسم التالي. كذلك، فإن العديد من الاتفاقات الاستثمارية، التي غالباً ما تشكل الخطوة الأولى نحو إبرام اتفاقات تجارية أكثر شمولاً، أبرمت في الإقليم.

<sup>٢٥</sup> تشمل مجموعة آسيا والمحيط الهادئ التي تستخدمها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ أيضاً بلدان شمال ووسط آسيا، بالإضافة إلى تركيا.

<sup>٢٦</sup> انظر موقع: <https://www.ilo.org/LPhub/Labour-Provisions-in-Trade-Agreements-Hub>، التابع لمنظمة العمل الدولية.

<sup>٢٧</sup> انظر: [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc\\_157889.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc_157889.pdf)، للحصول على قائمة بالبلدان المستفيدة بموجب نظام الأفضليات المعمم للاتحاد الأوروبي.

<sup>٢٨</sup> انظر: <https://ustr.gov/issue-areas/preference-programs/generalized-system-preferences-gsp/gsp-program-information>، للحصول على قائمة بالبلدان المستفيدة بموجب نظام الأفضليات المعمم للولايات المتحدة.

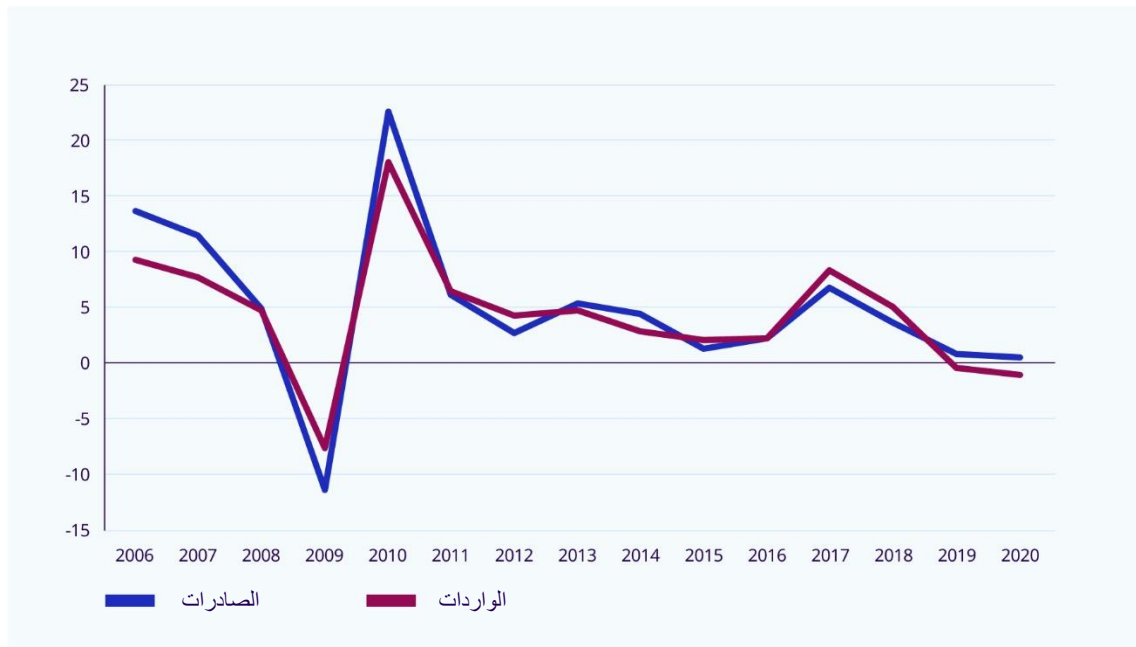


### ٣-٢-١ بواذر تباطؤ في التجارة العالمية وانعكاساته على الإقليم

تراجعت التجارة العالمية خلال السنوات القليلة الماضية، حتى قبل الجائحة، لأسباب أهمها تنامي النزعة الحمائية وانعدام اليقين الذي أعقب ذلك (كما يتبين من خروج المملكة المتحدة من الاتحاد الأوروبي والصراع التجاري بين الصين والولايات المتحدة). وأثر هذا الوضع في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، مما تسبب في انخفاض معدلات نمو أحجام تجارة السلع. وبالتالي، انخفض معدل النمو السنوي من قرابة ١٤ في المائة في عام ٢٠٠٦ إلى أقل من ١ في المائة في عام ٢٠١٩ بالنسبة إلى الصادرات، ومن قرابة ٩ في المائة إلى معدل سلبي قدره (-٠,٤) في المائة بالنسبة إلى الواردات خلال الفترة نفسها (الشكل ٣-١١). واستمر هذا الانخفاض في عام ٢٠٢٠ بسبب آثار الجائحة، وبلغ مستوى منخفضاً قدره ٠,٥ و(-١) في المائة على التوالي. وعلى غرار ذلك، تباطأت مشاركة الإقليم في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، مسجلة انخفاضاً في عامي ٢٠١٨ و٢٠١٩ (ADB 2021). ولم تسلم التجارة في الخدمات أيضاً، حيث كان من المتوقع أن يتباطأ نمو الصادرات في الخدمات التجارية في عام ٢٠٢٠ حتى قبل تفشي الجائحة (UNESCAP 2019b). وبالإضافة إلى أوجه انعدام اليقين على الصعيد العالمي، أثرت التوترات الإقليمية سلباً في التجارة. وعلى سبيل المثال، أدت الاحتكاكات بين اليابان وجمهورية كوريا إلى انخفاض تبادل خدمات السفر والنقل بين البلدين (UNESCAP 2019b).

وكانت هذه التوترات تدفع المنشآت متعددة الجنسية أصلاً إلى إعادة رسم معالم سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها في الإقليم قبل جائحة كوفيد-١٩. وعلى وجه الخصوص، كان العداء في العلاقات التجارية بين الصين والولايات المتحدة بمثابة حافز لتحويل جزء من التجارة عن الصين إلى البلدان المجاورة في آسيا والمحيط الهادئ. ومع ذلك، فقد ذهب البعض إلى القول بأن هذه البلدان غالباً ما تفتقر إلى القدرة على تلبية الطلب المتزايد (UNESCAP 2019c)، وبالتالي قد تكون غير قادرة على استيعاب الإنتاج المتزايد. غير أن انعدام اليقين الجيوسياسي المرتبط بغزو الاتحاد الروسي لأوكرانيا، إلى جانب النزاعات التجارية الأخيرة وأحدث التطورات التكنولوجية، يمكن أن يشجع المنشآت متعددة الجنسية على نقل الإنتاج إلى بلد المقر أو إلى بلدان مجاورة، مؤدياً إلى تداعيات محتملة على التدفقات التجارية. ويمكن للجائحة أن تسهم في هذه الاتجاهات. وفي هذا الصدد، تشير البيانات الأخيرة إلى وجود اتجاه نحو إضفاء طابع إقليمي أقوى في هذا النطاق، إلى جانب انخفاض مشاركة الإقليم في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (ADB 2022a).

### الشكل ٣-١١: التغيير السنوي في حجم الصادرات والواردات من السلع، آسيا، ٢٠٠٦-٢٠٢٠ (النسبة المئوية)



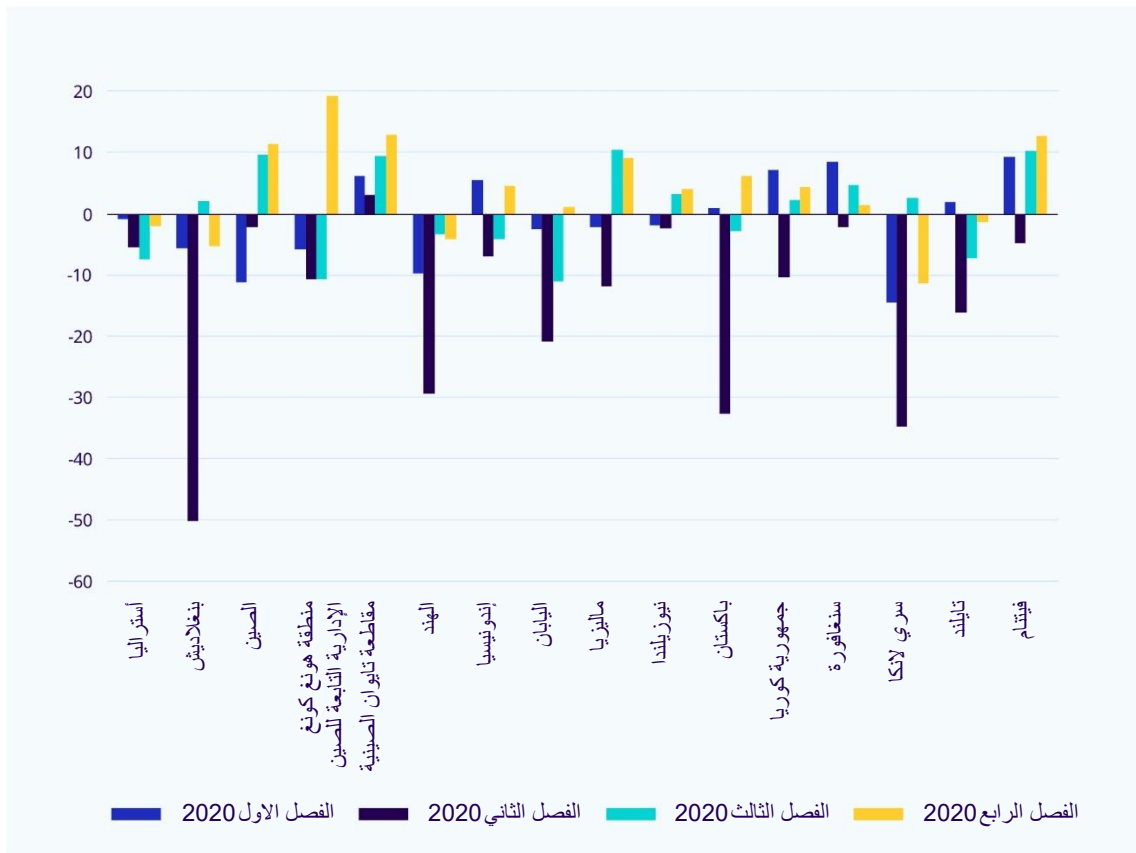
**ملاحظة:** يختلف تعريف منطقة آسيا الذي تستخدمه منظمة التجارة العالمية اختلافاً طفيفاً عن تعريف إقليم آسيا والمحيط الهادئ في منظمة العمل الدولية، إذ يستثنى عشرة بلدان من تعريف منظمة العمل الدولية، بما في ذلك جمهورية إيران الإسلامية وعدد من دول جزر المحيط الهادئ.

**المصدر:** حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى بوابة بيانات منظمة التجارة العالمية (<https://data.wto.org/en>).

### ٣-٢-٢ آثار كوفيد-١٩ في التدفقات التجارية إلى الإقليم

أحدثت أزمة كوفيد-١٩، التي أضرت أيما ضرر بالتجارة العالمية، أثراً مدمراً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وكما يتضح من بيانات النصف الأول من عام ٢٠٢٠، شهدت العديد من البلدان انخفاضاً كبيراً في صادرات السلع (الشكل ٣-١٢). ومن القطاعات التي عانت بوجه خاص قطاع الملابس، الذي تكبد فيه العمال خسائر كبيرة في ساعات العمل والعمالة ودخل الأجور (ILO 2020c). واستطاع الإقليم أن ينتعش ابتداءً من الفصل الثالث من العام، محققاً زيادة بنسبة ١٠,٥ في المائة في الحجم مقارنة بالعام السابق. واستمر هذا الاتجاه الإيجابي حتى الفصل الرابع. ومع ذلك، كانت وتيرة الانتعاش أبطأ، حيث بلغت حوالي ٤ في المائة (WTO 2021b). بالإضافة إلى ذلك، برزت تباينات كبيرة بين البلدان، إذ شهدت بنغلاديش والهند وسريلانكا معدلات نمو سلبية للصادرات مرة أخرى في نهاية العام (الشكل ٣-١٢).

الشكل ٣-١٢: حجم الصادرات من السلع، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)

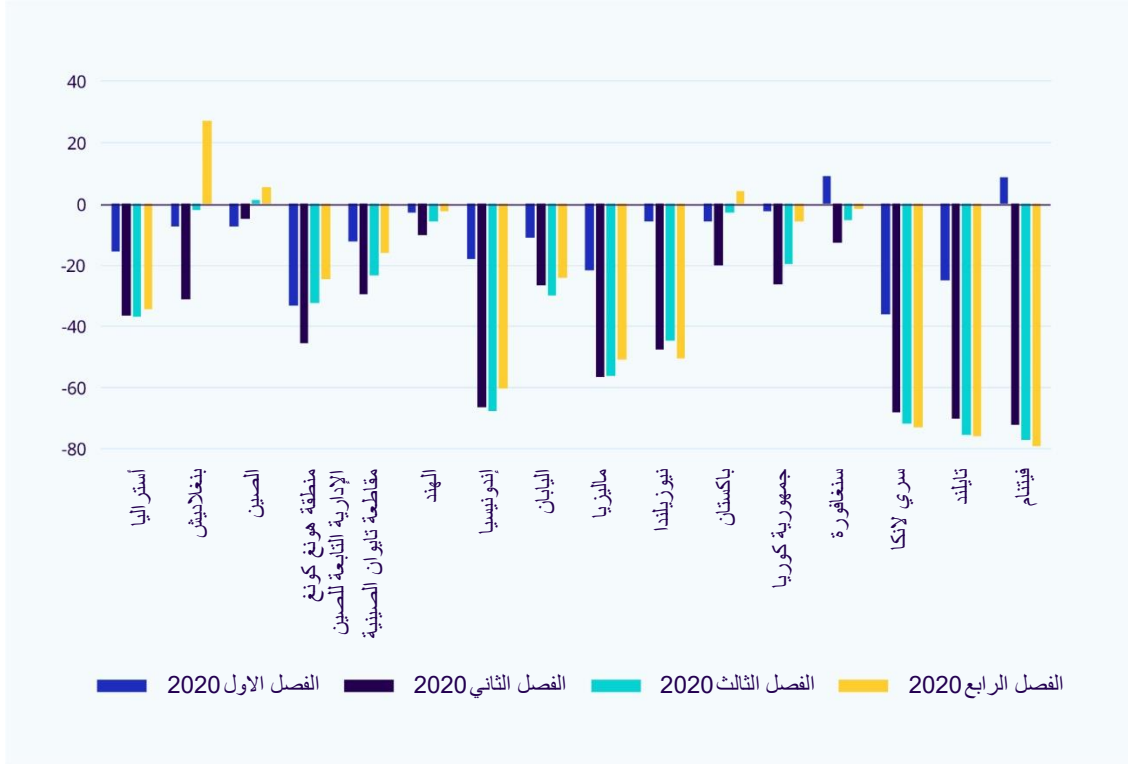


ملاحظة: تُظهر الأعمدة التغيرات التي طرأت في الفصول الأول والثاني والثالث والرابع من عام ٢٠٢٠ مقارنة بالفصول المقابلة من عام ٢٠١٩. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

كما تأثرت التجارة في الخدمات تأثراً شديداً بسبب القيود المفروضة لاحتواء انتشار كوفيد-١٩. وانخفضت قيمة الصادرات في الفصل الأول إلى (-١٤) في المائة وظلت منخفضة على مدار العام، مسجلة انخفاضاً سنوياً بنسبة ٢٨ و ٢٥ و ٢٠ في المائة في الفصول الثلاثة التالية. وسلكت الواردات اتجاهاً مشابهاً، حيث سجلت نسبة سلبية بلغت ٢٢ في المائة في الفصل الرابع (WTO 2021b). وفي حين شهدت جميع البلدان معدلات نمو سلبية في مرحلة ما، اختلف الحجم في جميع أنحاء الإقليم (الشكل ٣-١٣). وفي الفصل الرابع، بلغ الانخفاض في فيتنام معدلاً سلبياً قدره ٨٠ في المائة؛ في المقابل، تمكنت بنغلاديش والصين من تسجيل أرقام إيجابية في ذلك الوقت. ومن القطاعات الرئيسية المساهمة في هذا الانهيار قطاع السياحة، الذي يعتبر أساسياً لاقتصاد العديد من البلدان في الإقليم. وقد تضرر هذا القطاع على نحو غير متناسب من الجائحة بسبب التدابير المتخذة لاحتوائها (Goretti et al. 2021)، لا سيما القيود المفروضة على السفر (ILO 2020d). وانخفض عدد السياح الدوليين الوافدين إلى الإقليم بنسبة ٩٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مقارنة بالشهر نفسه من العام السابق، بنسبة انخفاض بلغت ٩٩ في المائة في

جزر المحيط الهادئ<sup>٢٩</sup> وتعتمد العديد من الوظائف في الإقليم على السياحة، وهو قطاع تنتشر فيه العمالة غير المنظمة انتشاراً كبيراً. وبالتالي، فإن العمال في هذا القطاع معرضون على نحو خاص للتداعيات الاقتصادية والاجتماعية للجائحة (ILO 2020d).

الشكل ٣-١٣: قيمة الصادرات من الخدمات، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢٠ (النسبة المئوية)

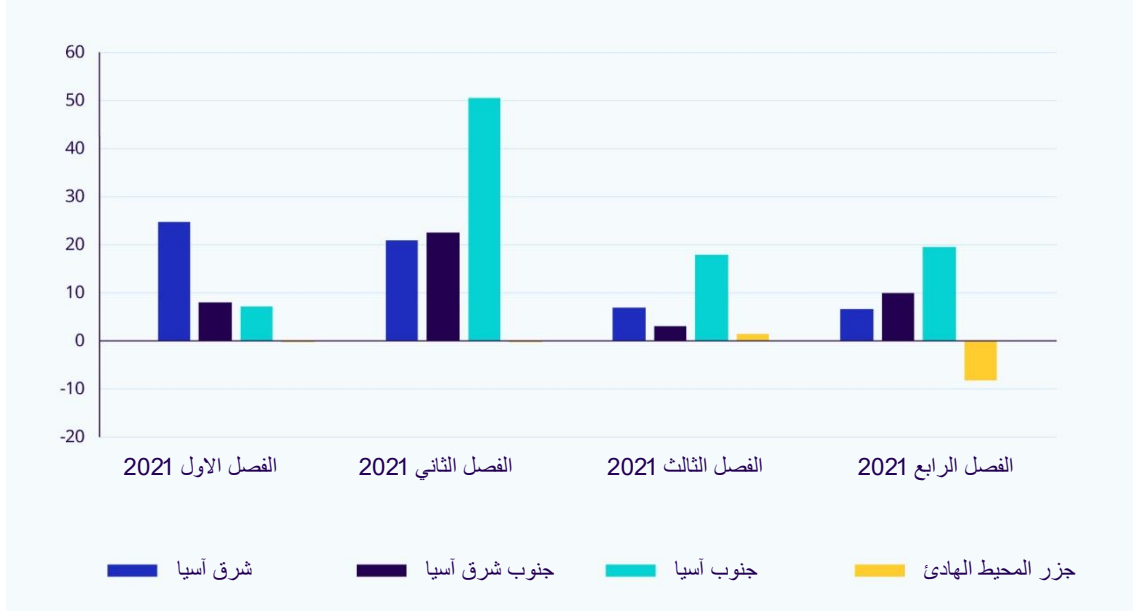


ملاحظة: تُظهر الأعمدة التغيرات التي طرأت في الفصول الأول والثاني والثالث والرابع من عام ٢٠٢٠ مقارنة بالفصول المقابلة من عام ٢٠١٩. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

وأظهر إقليم آسيا والمحيط الهادئ أداءً قوياً في تجارة السلع في عام ٢٠٢١، متخطياً بذلك الانخفاض المسجل في عام ٢٠٢٠ ومتجاوزاً مستويات عام ٢٠١٩ (UNESCAP 2021a). ويبيّن الشكل ٣-١٤ أن جميع الأقاليم الفرعية، باستثناء بلدان جزر المحيط الهادئ، سجلت زيادات كبيرة في صادرات السلع في الفصل الأول من العام. كما اتخذت التجارة في الخدمات التجارية اتجاهاً صعودياً، وإن بدرجة أقل. وأظهر العديد من البلدان، بدءاً من الفصل الثاني من العام، معدلات نمو إيجابية (الشكل ٣-١٥).

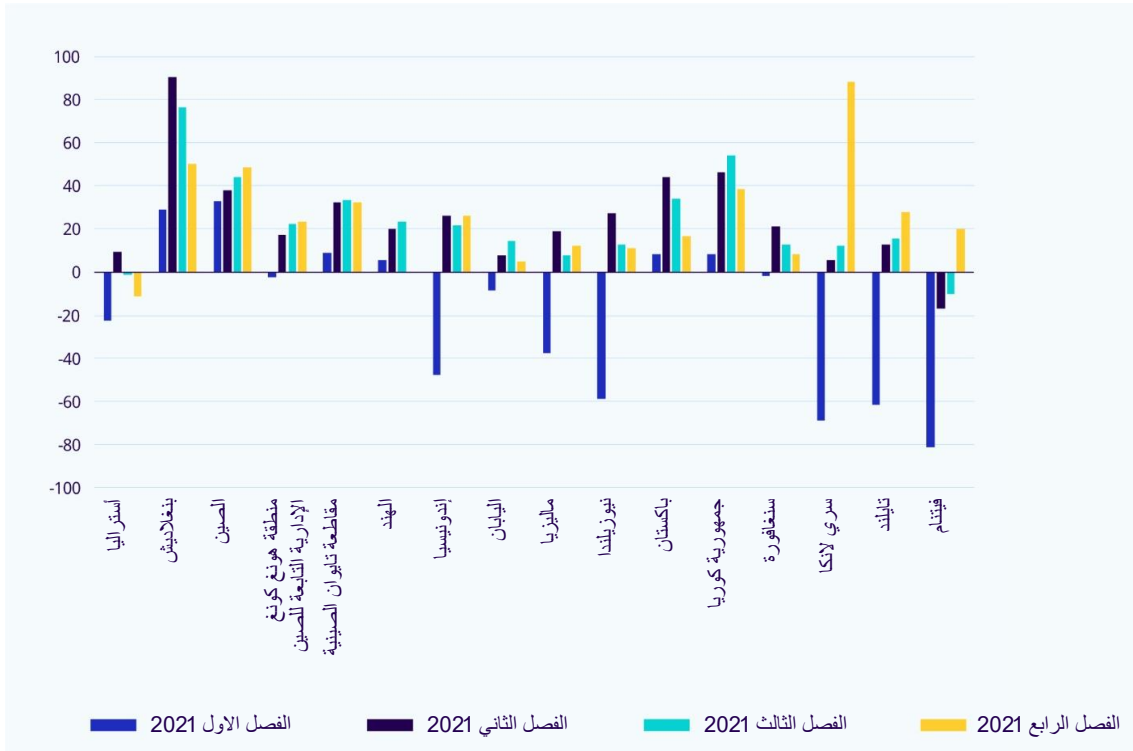
<sup>٢٩</sup> انظر قاعدة بيانات منظمة السياحة العالمية:

الشكل ٣-١٤: حجم الصادرات من السلع، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، الأقاليم الفرعية لآسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)



ملاحظة: تُظهر الأعمدة التغيرات التي طرأت في الفصول الأول والثاني والثالث والرابع من عام ٢٠٢١ مقارنة بالفصول المقابلة من عام ٢٠٢٠. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

الشكل ٣-١٥: قيمة الصادرات من الخدمات، النسبة المئوية للتغير من سنة إلى أخرى، بلدان مختارة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على أساس فصلي، ٢٠٢١ (النسبة المئوية)



ملاحظة: تُظهر الأعمدة التغيرات التي طرأت في الفصول الأول والثاني والثالث والرابع من عام ٢٠٢١ مقارنة بالفصول المقابلة من عام ٢٠٢٠. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى قاعدة البيانات الإحصائية للأونكتاد.

ومع ذلك، كانت هناك إشارات تفيد بحدوث تباطؤ بالفعل في النصف الثاني من العام، وهو مرتبط بإجراءات تجديد عمليات الإغلاق المفروضة بعد انتشار متحور دلتا. وكان لهذه القيود آثار سلبية في التصنيع والنقل البحري على السواء، مما أدى مرة أخرى إلى إعاقة جانب العرض (UNESCAP 2021b). بالإضافة إلى ذلك، فإن قطاعي السفر والسياحة ظلا عند مستويات أدنى مما كانا عليه في فترة ما قبل الجائحة، كما أن انتعاشهما مهدد بفعل التدابير الجديدة المفروضة. وسُخلف الغزو الروسي لأوكرانيا في عام ٢٠٢٢ آثاراً كبيرة في الإقليم. ومن الأرجح أن تؤدي زيادة أسعار الطاقة والأغذية، إلى جانب الإمدادات المحدودة، إلى تغيير الهياكل التجارية الحالية.

### ٣-٣ التحديات والسياسات المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية والعمل اللائق

في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، عُمت القيود المتعلقة بكوفيد-١٩ خلال معظم عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١، حيث تضرر أكثر من ٩٠ في المائة من العمال من شكل من أشكال تدابير إغلاق أماكن العمل (ILO 2021c). وعانى العديد من المنشآت متعددة الجنسية وسلاسل التوريد والإمداد العالمية الخاصة بها من اضطرابات في الروابط الخلفية والأمامية نتيجة لهذه التدابير. كما تأثر طلب المستهلكين تأثراً شديداً خلال ذروة أزمة الجائحة من التدابير المتخذة لمنع انتشارها. وعلى سبيل المثال، في شباط/فبراير ٢٠٢١، تأثر ما يقرب من ١٦٥ مليون وظيفة في آسيا والمحيط الهادئ - وهو ما يمثل أكثر من ثلث جميع الوظائف في سلاسل التوريد والإمداد العالمية للتصنيع في الإقليم وما يناهز ١٠ في المائة من إجمالي عدد الوظائف في الإقليم - على نحو متوسط أو كبير من هذا الانخفاض في طلب المستهلكين، من خلال خسائر الوظائف أو خسائر ساعات العمل أو خسائر دخل العمل أو أي تدهور آخر في ظروف العمل.<sup>٣٠</sup>

وفي عام ٢٠٢٢، وعلى الرغم من موجة متحور أوميكرون الحالية، تمكنت الاقتصادات من الانفتاح تدريجياً نتيجة لزيادة معدلات التلقيح في الإقليم وحدث آثار صحية أقل خطورة. وعلى الرغم من أن تعطل سلسلة التوريد والإمداد لم يكن شديداً للغاية في الإقليم مقارنة بأجزاء أخرى من العالم، لا يمكن استبعاد احتمال حدوث نوع من التعتل بسبب زيادة انعدام اليقين العالمي.

وبينما يكافح الإقليم للانتعاش من هذه الجائحة، تضاعفت التحديات التي طرحتها بسبب تصاعد التوترات الجيوسياسية العالمية الناشئة عن الغزو الروسي لأوكرانيا والسياسة النقدية المتشددة في الولايات المتحدة، فضلاً عن العوامل القائمة أصلاً مثل تغير المناخ وتشيوخ السكان. ونتيجة لذلك، فإنه يمكن توقع حدوث آثار سلبية مستمرة في أسواق العمل، التي شهد فيها العمال الذين فقدوا وظائفهم أثناء الجائحة تدهور مهاراتهم ويواجهون حالياً صعوبات أكبر في العثور على وظائف من جديد (ADB, 2022b).

وأدى تعطل سلاسل التوريد والإمداد الناجم عن الجائحة إلى الدعوة إلى إعادة تقييم المخاطر ونماذج التوريد (Anukoonwattaka and Mikic 2020). وتنتظر المنشآت متعددة الجنسية في تكيف وتحقيق الأداء الأمثل لتشكيلة سلسلة التوريد والإمداد بهدف زيادة قدرتها على الصمود (ILO 2020e). وفي هذا الصدد، كانت هناك مناقشات مستمرة بشأن تعزيز سلاسل التوريد والإمداد الإقليمية، أو حتى الوطنية، من أجل تقليل الاعتماد على الأقاليم والبلدان الأخرى وتجنب أي مخاطر مستقبلية لتعطل سلسلة التوريد والإمداد.<sup>٣١</sup> ويدفع بعض المحللين بأن هذا الاتجاه، الذي بدأ بالفعل باعتماد تقنيات جديدة وتصاعد التوترات التجارية، يمكن أن يتسارع كنتيجة مباشرة لأزمة كوفيد-١٩ وانعدام اليقين العالمي المستمر بسبب التوترات الجيوسياسية الناشئة عن عدوان الاتحاد الروسي على أوكرانيا.

وعند السعي إلى زيادة قدرة سلسلة التوريد والإمداد على الصمود، من المهم ضمان عدم تخلف أي بلد عن الركب. وقد يجبر الطلب المتزايد على الخدمات المتاحة رقمياً، والذي تسارعت وتيرته بسبب آثار جائحة كوفيد-١٩ وما تلاها من إعادة تعريف لطبيعة تجارة الخدمات، البلدان النامية في الإقليم على "تكيف أولوياتها الإنمائية والتركيز على اكتساب القدرة على المشاركة الفعالة في بيئة تجارية تشهد رقمنة سريعة" (UNESCAP 2020, 2). ويشمل ذلك تطوير المهارات والبنية التحتية للاقتصاد الرقمي سريع النمو.

وعادة ما تُعزى مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية إلى مجموعة من العوامل، بما في ذلك الافتقار إلى الأطر التشريعية وآليات الإنفاذ في البلد المضيف وعدم قدرة المنشآت على إنفاذ مدونات سلوكها في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها وضعف القدرات في صفوف الموردين المحليين على تحسين ظروف العمل في أنشطتهم الإنتاجية

<sup>٣٠</sup> تقديرات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى المنهجية المقدمة في ILO 2021d.

<sup>٣١</sup> أدت حالات الحظر على التصدير من بعض القطاعات الرئيسية، من قبيل الإمدادات الطبية، المفروضة أثناء الجائحة أيضاً إلى نقاش مستفيض بشأن إضفاء الطابع الإقليمي على سلاسل التوريد والإمداد العالمية وإعادة نقل الأنشطة الإنتاجية إلى أوطانها (ILO 2020e).

(مكتب العمل الدولي ٢٠١٦). لذلك، يجب اعتماد سياسات فعالة بشأن مجموعة من المجالات لدعم سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة والأكثر قدرة على الصمود. وتلعب المبادرات الإقليمية والمؤسسات الوطنية دوراً حاسماً في هذا الصدد. أولاً من المهم تهيئة بيئة مؤاتية، لا سيما مع انتعاش اقتصادات الإقليم، لتنمية الأعمال واستمرارية سيرها والابتكار في مجالها من خلال تحسين وصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى التمويل؛ زيادة الاستثمار العام في البنية التحتية والتكنولوجيا والتعليم والتدريب؛ تعزيز إضفاء السمة المنظمة على المنشآت بما يتمشى مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). ثانياً، يعتبر تعزيز ثقافة الامتثال وإنفاذ تشريعات العمل وتوفير الحماية الاجتماعية أمراً أساسياً لضمان تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة إلى العمال، لا سيما أولئك الذين يوجدون في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد.

ويمكن أن يسهم التكامل التجاري الإقليمي أيضاً في هذه العملية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠، اعتمد إطار الانتعاش الشامل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا وخطة تنفيذه في مؤتمر قمة الرابطة السابعة والثلاثين. واستعرض الإطار التدابير اللازمة لتعزيز التكامل الاقتصادي في رابطة أمم جنوب شرق آسيا وفي الإقليم بأكمله، ولتدعيم سلاسل التوريد والإمداد الإقليمية. كما سلط الضوء على أهمية قوانين وسياسات العمل والحوار الاجتماعي في الحد من أوجه استضعاف العمال المعرضين للخطر وتحسين قدرتهم على الصمود.<sup>٣٢</sup> ومن التطورات المهمة الأخرى التي شهدتها مؤتمر رابطة أمم جنوب شرق آسيا السابعة والثلاثين توقيع الشراكة الاقتصادية الإقليمية الشاملة، وهي اتفاق للتجارة الحرة بين ١٥ بلداً من بلدان آسيا والمحيط الهادئ،<sup>٣٣</sup> إذ يعتبر خطوة رئيسية نحو تحقيق المزيد من التكامل الإقليمي. ومن المتوقع أن يعزز اتفاق الشراكة الاقتصادية الإقليمية الشاملة، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، تنوع سلسلة التوريد والإمداد في اتجاه الشركاء التجاريين الإقليميين. ومع ذلك، فإن الاتفاق لا يتضمن أحكاماً بشأن حقوق العمل أو البيئة.

### ◀ ٣-٤ دور السياسات التجارية والاستثمارية في تعزيز العمل اللائق

يدعو إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، المعتمد في حزيران/يونيه ٢٠١٩، إلى اتباع نهج سياسي متكامل إلى جانب سياسات تجارية "تنهض بالعمل اللائق وتعزز الإنتاجية". ويشكل إدراج أحكام العمل في الاتفاقات التجارية أحد الخيارات المتاحة أمام الحكومات التي تسعى إلى اتباع هذا النهج المتكامل. والواقع أن نطاق العديد من الاتفاقات الجديدة الموقعة في آسيا والمحيط الهادئ أصبح أكثر شمولاً. وفي الوقت الحالي، يتضمن ثلث الاتفاقات التي أبرمتها بلدان الإقليم أحكاماً تتعلق بالعمل.<sup>٣٤</sup> وتشكل حماية حقوق العمال في إطار الجيل الجديد من الاتفاقات التجارية، لا سيما بالنظر إلى آثار الأزمة في العمال في الإقليم، أداة مهمة للمضي قدماً نحو تحقيق انتعاش واسع النطاق.

وفي هذا الصدد، فإن الصكوك من قبيل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، تزود الحكومات والمنشآت على السواء بالإرشادات بشأن كيفية توسيع نطاق الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقدمه المنشآت لتحقيق التنمية المستدامة، وبشأن بذل العناية الواجبة لنفاذ ومعالجة الآثار السلبية التي قد تنشأ عن عملياتها، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها. وتتجاوز هذه التوقعات بشأن السلوك المسؤول المتطلبات القانونية.<sup>٣٥</sup> وهناك إشارة إلى الصكوك الثلاثة المذكورة أعلاه في العديد من الاتفاقات التجارية والاستثمارية،<sup>٣٦</sup> بما في ذلك الاتفاق الأخير للتجارة الحرة الموقع بين الاتحاد الأوروبي وفيتنام، حيث إن الهدف في جميع هذه الحالات هو تعزيز إسهام التجارة والاستثمار في التنمية المستدامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وعلى غرار ذلك، فإن الاتفاق الشامل بين الاتحاد الأوروبي والصين بشأن

<sup>٣٢</sup> يحدد إطار الانتعاش الشامل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا خمس استراتيجيات واسعة النطاق للانتعاش من أزمة كوفيد-١٩، وهي: (١) تعزيز النظم الصحية؛ (٢) تعزيز الأمن البشري؛ (٣) الاستفادة إلى أقصى حد من إمكانات السوق فيما بين بلدان رابطة جنوب شرق آسيا والتكامل الاقتصادي الأوسع نطاقاً؛ (٤) تسريع وتيرة التحول الرقمي الشامل؛ (٥) المضي قدماً نحو مستقبل أكثر استدامة وقدرة على الصمود (ASEAN 2020).

<sup>٣٣</sup> هذه البلدان الخمسة عشر هي أستراليا وبروني دار السلام وكمبوديا والصين وإندونيسيا واليابان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار ونيوزيلندا والفلبين وجمهورية كوريا وسنغافورة وتايلند وفيتنام.

<sup>٣٤</sup> انظر: Labour Provisions in Trade Agreements Hub: <https://www.ilo.org/LPhub/>، التابعة لمنظمة العمل الدولية. وثمة ما يدل أيضاً على أن بلدان الإقليم تقوم بالتنسيق بشأن مسائل من قبيل الأمن الغذائي والسلع الأساسية الأخرى، بما في ذلك الإمدادات الطبية وغيرها من الإمدادات الأساسية (UNESCAP 2020).

<sup>٣٥</sup> انظر مكتب العمل الدولي ٢٠١٧، 2018a، للاطلاع على مزيد من المعلومات.

<sup>٣٦</sup> انظر "الإشارات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الاتفاقات التجارية والاستثمارية"، المتاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

[https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_797475/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_797475/lang-en/index.htm).

الاستثمار (الذي لم يكن قد وُقِع بعدُ وقت إعداد هذا التقرير) يشمل قسماً بشأن الاستثمار والتنمية المستدامة، حيث يُقر بإسهام سلوك الأعمال المسؤول في تعزيز الدور الإيجابي للاستثمار في النمو المستدام. كما يشير ذلك القسم إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.<sup>٣٧</sup>

بالإضافة إلى ذلك، فإن المبادرات التي تهدف إلى دمج ممارسات الأعمال المسؤولة في عمليات المنشآت متعددة الجنسية وسلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها، من قبيل سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في برنامج آسيا، وتلك التي تهدف إلى المساعدة على توسيع نطاق التجارة مع إيلاء اهتمام خاص لتحقيق الأهداف الاجتماعية (لا سيما الحد من الفقر وأوجه انعدام المساواة) والأهداف البيئية، من قبيل برامج المعونة من أجل التجارة، يمكن أن تساعد على الدفع قدماً بأهداف السياسات التجارية المتعلقة بالتنمية المستدامة.<sup>٣٨</sup>

<sup>٣٧</sup> انظر: <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2237>

<sup>٣٨</sup> يُمول الاتحاد الأوروبي برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا وتشترك في تنفيذه منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وللاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر: <https://www.ilo.org/asia/projects/rsca/lang--en/index.htm>





# ٤

## ٤- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية: وجهات نظر الحكومات وأصحاب العمل والعمال

يقدم هذا الفصل<sup>٣٩</sup> لمحة عامة عن الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية على الاستبيان<sup>٤٠</sup> 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.

وُوزع الاستبيان في شباط/فبراير ٢٠٢٠ من خلال قنوات متعددة، على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء الموجودة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، البالغ عددها ٤٧ دولة عضواً، والمشاركة في الاجتماع الإقليمي. وظل المكتب يقبل الردود لغاية أغسطس/آب ٢٠٢٠، بعد أن مدد المهلة المحددة أصلاً لتلقي الوثائق المقدمة<sup>٤١</sup>.

ومن أصل ٤٧ بلداً، وردت ردود من الحكومات في ٢٢ بلداً ومن منظمات أصحاب العمل في ١٨ بلداً ومن منظمات العمال في ١٢ بلداً. وأرسلت منظمات العمال في أربعة بلدان أكثر من رد واحد (ورد ردان من نيبال وخمسة ردود من سري لانكا وأربعة ردود من تايلند وستة ردود من العراق). وبالمقارنة مع المتابعة الإقليمية لعام ٢٠١٦ (الجدول ٤-١)، كان معدل الردود حسب البلد في عام ٢٠٢٠ أعلى على نحو طفيف بالنسبة إلى الحكومات وأدنى على نحو طفيف بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل وأدنى على نحو ملحوظ بالنسبة إلى منظمات العمال.

### ◀ الجدول ٤-١: مقارنة معدلات الردود في ٢٠١٦ و ٢٠٢٠

الجهات المجيبة	٢٠١٦	٢٠٢٠
الحكومات	٣٨ في المائة	٤٧ في المائة
منظمات أصحاب العمل	٤٣ في المائة	٣٦ في المائة
منظمات العمال	٥١ في المائة	٢٣ في المائة

ملاحظة: بالنسبة إلى كل مجموعة من الجهات المجيبة، تقابل معدلات الردود عدد البلدان التي ورد ردّها منها أو أكثر مقسومة على مجموع عدد البلدان في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية (٤٧ بلداً).

وبالنسبة إلى ست دول أعضاء - الصين والعراق واليابان وجمهورية كوريا وسري لانكا وتايلند - وردت ردود من المجموعات الثلاث جميعها، بينما لم ترد أي ردود من أي هيئة من الهيئات المكونة في ١٩ دولة عضواً.

<sup>٣٩</sup> نُشر هذا الفصل في آذار/مارس ٢٠٢١ تحت عنوان تقرير (فصل) عن تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية: وجهات نظر الحكومات وأصحاب العمل والعمال، في ضوء تأجيل الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ إلى عام ٢٠٢٢ بسبب جائحة كوفيد-١٩ (ILO 2021e).

<sup>٤٠</sup> ترد في الملحق الأول الاستبيانات التي وزعت على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

<sup>٤١</sup> تستند الملحة العامة المقدمة في هذا الفصل إلى الردود المتلقاة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بين شباط/فبراير وأب/أغسطس ٢٠٢٠. ومنذ ذلك الحين، حدثت تغييرات حكومية وتطورات أخرى. وبالتالي، قد لا تعكس الإشارات أو الاقتباسات المستخدمة، في بعض الحالات، الوضع الحالي.

وجاءت الردود من جميع الأقاليم الفرعية الثلاثة (جنوب آسيا وشرق وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية). ووردت غالبية ردود الحكومات وردود أصحاب العمل من شرق وجنوب شرق آسيا وإقليم المحيط الهادئ الفرعي. وفي حالة منظمات العمال، وُزعت الردود على نحو أكثر توازناً على الأقاليم الفرعية الثلاثة. وللاطلاع على قائمة مستوفاة بالجهات المحيية حسب البلد، انظر الملحق الثاني.

وردت حكومة أستراليا واتحاد سيلان لنقابات العمال في سري لانكا والاتحاد العام لنقابات عمال وموظفي العراق على الاستبيان من خلال رسالة من دون أن تُقدم الاستبيان نفسه؛ وبالتالي، أخذ التقرير بعين الاعتبار ردها المفصل في التحليل النوعي، ولكنه لم يأخذه بعين الاعتبار في التحليل الكمي للردود على الاستبيان. وأدرجت ثلاث منظمات من منظمات العمال المحيية من العراق (من اتحاد المجالس والنقابات العمالية في العراق) قوائم مرجعية من "أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي"، المقتبسة من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية: ما الفوائد التي سيعود بها على العمال؟ (ILO 2018b). وحيثما كان ذلك مناسباً، تضمن الفصل معلومات مستمدة من ردودها على هذه القوائم المرجعية.

## ◀ ٤-١ 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؟"

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

### ◀ الجدول ٤-٢: 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 المحيية إلى أهمية الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية، في حين نوهت نسبة ٩٥ في المائة منها بأهمية تعزيز العمالة والأجور والإعانات وظروف العمل. وشملت المجالات الأخرى التي ورد ذكرها مراراً (٩٠ في المائة) تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأمن الوظيفي والتدريب والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى.

والمجالات التي وردت الإشارة إلى أهميتها بقدر أقل هي تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان (٦٧ في المائة) والمفاوضة الجماعية (٧١ في المائة).

وأشار جميع أصحاب العمل المجيبين إلى أهمية الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية. وكان التدريب ثاني أكثر المجالات المذكورة (٩٤ في المائة)، بينما أشار ٨٩ في المائة إلى أهمية مجالات تعزيز العمالة والأجور والإعانات وظروف العمل والسلامة والصحة وتسوية النزاعات الصناعية. كما أشار عدد كبير من الجهات المجيبة من هذه المجموعة (٨٣ في المائة) إلى تشجيع الممارسات الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان. وتمثلت المجالات التي أشار إليها أصحاب العمل بصورة أقل تواتراً (٦٧ في المائة) في القضاء على العمل الجبري والإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال.

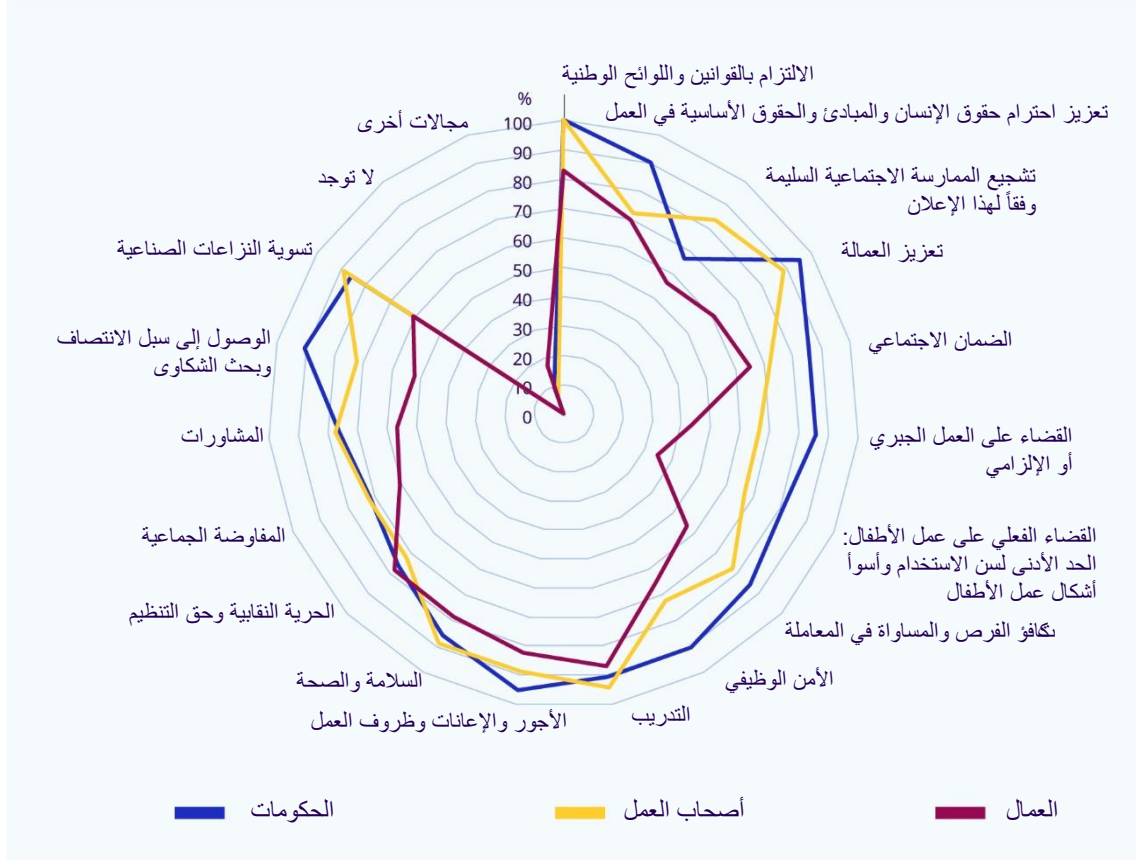
وكان أكثر المجالات التي أشار إليها العمال المجيبون هو التدريب (٨٧ في المائة)، متبوعاً بمجالي (٨٣ في المائة) الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية والأجور والإعانات وظروف العمل. كما سلط الضوء على السلامة والصحة والحرية النقابية وحق التنظيم باعتبارهما مجالين مهمين (٧٨ في المائة). والمجالات التي قلما ورد ذكرها هي القضاء الفعلي على عمل الأطفال (٣٥ في المائة) والقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي (٤٣ في المائة) والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى (٥٢ في المائة).

ويقدم الجدول ٤-٣ موجزاً للنتائج، بينما يبرز الشكل ٤-١ أوجه التشابه والاختلاف بين الردود التي قدمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

#### ◀ 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	١٠٠	١٠٠	٨٣
الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية	٩٠	٧٢	٧٠
تعزيز احترام حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	٦٧	٨٣	٥٧
تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان	٩٥	٨٩	٦١
تعزيز العمالة	٨٦	٧٢	٦٥
الضمان الاجتماعي	٨٦	٦٧	٤٣
القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي	٨١	٦٧	٣٥
القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال	٨٦	٧٨	٥٧
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة	٩٠	٧٢	٦٥
الأمن الوظيفي	٩٠	٩٤	٨٧
التدريب	٩٥	٨٩	٨٣
ظروف العمل والحياة	٨٦	٨٩	٧٨
الأجور والإعانات وظروف العمل	٧٦	٧٢	٧٨
السلامة والصحة	٧١	٧٢	٦١
العلاقات الصناعية	٧٦	٧٨	٥٧
الحرية النقابية وحق التنظيم	٩٠	٧٢	٥٢
المفاوضة الجماعية	٨٦	٨٩	٦١
المشاورات	-	-	-
الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى	٨٦	٨٩	٦١
تسوية النزاعات الصناعية	-	-	-
لا شيء	١٠	٦	١٧
مجالات أخرى			

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



**ملاحظة:** لقد جرى حساب النسب المئوية بتقسيم مجموع الدرجات بحسب المجال لكل هيئة مكونة على عدد الردود بحسب كل مجموعة من مجموعات الهيئات المكونة، وهي ٢١ و ١٨ و ٢٣ بالنسبة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التوالي. ولأغراض التحليل الكمي، لا يمكن مراعاة جميع الردود الواردة (انظر مقدمة هذا الفصل). وهذا ما يفسر التباين بين إجمالي عدد الاستبيانات الواردة وعدد الاستبيانات المدرجة في الأقسام أدناه.

ومن حيث أوجه التشابه القائمة بين الهيئات المكونة، أولت المجموعات الثلاث (١٠٠ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و ١٠٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و ٨٣ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) أعلى قدر من الأهمية لمجال الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية. ومن المجالات الأخرى التي أولتها المجموعات الثلاث قدراً عالياً من الأهمية التدريب (٩٠ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و ٩٤ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و ٨٧ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والأجور والإعانات وظروف العمل (٩٥ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و ٨٩ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و ٨٣ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والصحة والسلامة (٨٦ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و ٨٩ بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و ٧٨ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال).

ولوحظ وجود تباينات بخصوص تقييم الأهمية الممنوحة لكل مجال في صفوف مختلف الهيئات المكونة، لا سيما فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال وتعزيز العمالة والوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى. واعتُبر القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء على عمل الأطفال أمرين مهمين في إعلان المنشآت متعددة الجنسية بالنسبة إلى عدد كبير من الحكومات (٨٦ في المائة و ٨١ في المائة على التوالي) وغالبية منظمات أصحاب العمل (٦٧ في المائة و ٦٧ في المائة) وأقلية من منظمات العمال (٤٣ في المائة و ٣٥ في المائة). ونظرت الجهات المجدبة من الحكومات (٩٥ في المائة) ومنظمات أصحاب العمل (٨٩ في المائة)، على السواء، بعين التقدير البالغ للأهمية التي يكتسبها تعزيز العمالة، مقارنة بنسبة ٦١ في المائة من منظمات العمال. واختلقت مجموعات الجهات المجدبة الثلاث اختلافاً كبيراً في تقدير الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى، حيث أشارت ٩٠ في المائة من الردود الحكومية إلى أهمية هذا المجال، بالمقارنة مع ٧٢ في المائة من منظمات أصحاب العمل و ٥٢ في المائة من منظمات العمال، على الرغم من أن أكثر من نصف الجهات المجدبة، عموماً، اعتبرت أن هذا المجال هو من بين مجالات الصك المهمة.

وردت سبع جهات مجيبة (اثنان من الحكومات وواحدة من منظمات أصحاب العمل وأربع من منظمات العمال) أيضاً على السؤال المتعلق بالمجالات الأخرى ذات الأهمية (للاطلاع على التفاصيل، انظر القسم ٤-٢-٦).

## ◀ ٤-٢ أهم مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادرات الرئيسية التي اتخذتها الهيئات المكونة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

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، وبيان 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 لمحة عامة عن الردود المتلقاة، منظمة على نحو يتفق مع المجالات الخمسة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي بعض الحالات، اختيرت مقتطفات من الردود المتلقاة لإظهار رأي سائد في صفوف مختلف مجموعات الجهات المجيبة. وفي حالات أخرى، فإن هذه المقتطفات تسلط الضوء على المسائل التي أشارت إليها الجهات المجيبة باعتبارها ذات أهمية فيما يتعلق بالفرص والتحديات التي تطرحها عمليات المنشآت متعددة الجنسية.

### ٤-٢-١ السياسات العامة

يؤكد الفصل المتعلق بالسياسات العامة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية أن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية ينبغي أن تكون متسقة مع القانون الوطني وأن تتوافق مع الأولويات الإنمائية للبلدان المضيفة؛ وأنه ينبغي لجميع الأطراف أن تسهم في تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أشارت نسبة عالية جداً من المجموعات الثلاث إلى هذا المجال من مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية ("الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية") باعتباره يكتسي قدراً من الأهمية. وفيما يتعلق بالفرص، شددت ثلاث منظمات لأصحاب العمل على الدور الذي يمكن أن تضطلع به المنشآت متعددة الجنسية كمنشآت مناصرة للعمل اللائق من خلال الالتزام بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

عادة ما تُعرف المنشآت متعددة الجنسية في كوريا بقدرتها الكبيرة على توفير وظائف لائقة. وبعبارة أخرى، عادة ما تلتزم المنشآت متعددة الجنسية التزاماً جيداً للغاية بالقوانين الوطنية وتكون منفتحة تماماً على تلقي مختلف الطلبات التي تتقدم بها اليد العاملة. (اتحاد المنشآت الكورية، جمهورية كوريا)

من المعروف أن الشركات متعددة الجنسية تعتمد بشكل عام مبادئ [إعلان المنشآت متعددة الجنسية] في عملياتها وترسخها في أدلة سياساتها العامة والنشرات التنظيمية. (اتحاد أصحاب العمل في باكستان، باكستان)

تعتبر المنشآت متعددة الجنسية العاملة في سري لانكا بمثابة جهات ممثلة للعلامة فيما يتعلق بالإدارة السديدة للشركات ومروجة للمنشآت المستدامة. (اتحاد أصحاب العمل في سيلان، سري لانكا)

وأشار ممثلون عن المجموعات الثلاث إلى أهمية مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، حيث أشارت حكومة واحدة إلى أهميتها بالنسبة إلى جميع الأطراف، بما في ذلك الشركاء التجاريين.

من المهم تعزيز الاعتراف بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومنظمة العمل الدولية، على ألا يقتصر ذلك على المنشآت متعددة الجنسية، بل أن يشمل الشركاء التجاريين والعمال في البلدان المضيفة كذلك، حتى تضطلع المنشآت متعددة الجنسية بمسؤوليتها في سلاسل التوريد والإمداد. (وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية، اليابان)

كما شددت الجهات المجيبة على دور البيئة التنظيمية على الصعيد الوطني لضمان الإدارة السديدة لعالم العمل.

تدعم حكومة إندونيسيا باستمرار الجهود المبذولة لتشجيع التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن توفير العمل اللائق للجميع. وبناءً عليه، يجب أن تصبح سياسات إعلان المنشآت متعددة الجنسية توصية لصالح الحكومة لوضع اللوائح اللازمة في مجالات العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة، فضلاً عن العلاقات الصناعية فيما يتعلق بالشركات متعددة الجنسية. (وزارة القوى العاملة، إندونيسيا)

وأبرز عدد من الحكومات أهمية احترام حقوق الإنسان. وأشارت حكومة أستراليا وحكومة تايلند على وجه الخصوص إلى مشاركتها في الاستعراض الدوري الشامل لمجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

وسلطت جهات مجيبة من المجموعات الثلاث الضوء على الجهود المبذولة لاستعراض التشريعات وتعديلها لتتماشى مع المعايير الدولية بشأن العمل اللائق. وتشمل هذه الجهود تنفيذ السياسات العامة لهيئة بيئة مواتية للأعمال بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، كما أشارت إلى ذلك حكومة جمهورية إيران الإسلامية، والمشاركة في تعديل التشريعات، على النحو الذي أبرزته إحدى منظمات أصحاب العمل في حالة فيتنام وإحدى منظمات العمال في حالة سلطنة عُمان.

وقدم عدد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل أمثلة على التشريعات وشددت على أهمية امتثال المنشآت متعددة الجنسية للقوانين الوطنية المعمول بها، وذلك على قدم المساواة مع المنشآت الوطنية. كما سلطت منظمات العمال في بعض البلدان الضوء على التحديات المتعلقة بقدرات الحكومات ومواردها لضمان امتثال المنشآت متعددة الجنسية للقوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية، والتحديات التي تطرحها آثار المنشآت متعددة الجنسية في اقتصاد بعض البلدان.

ترحب تايلند بالاستثمار الأجنبي المباشر كوسيلة لحفز العمالة والاقتصاد، مع ضمان امتثال المنشآت متعددة الجنسية للقوانين واللوائح الوطنية... ويجب أن تمتثل جميع القطاعات العامة والخاصة العاملة في تايلند، سواء كانت وطنية أو متعددة الجنسية، للقوانين واللوائح الوطنية... وفيما يتعلق بجوانب العمل، تعزز وزارة العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وترصد امتثال أنشطة المنشآت متعددة الجنسية لتشريعات العمل ذات الصلة من خلال عمليات تفتيش العمل الفعالة. (وزارة العمل، تايلند)

يشكل الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية أمراً بالغ الأهمية... ويعمل اتحاد أصحاب العمل الماليزيين مع الهيئات الدولية للتوصل إلى فهم أفضل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية لضمان أن تنفذ المنشآت متعددة الجنسية السياسات المناسبة. (اتحاد أصحاب العمل الماليزيين، ماليزيا)

قدرات وموارد الحكومات غير الكافية لضمان امتثال المنشآت متعددة الجنسية للقواعد الملزمة قانوناً، بما في ذلك المعايير المعترف بها دولياً، وتنظيم سلوك الأعمال الإشكالي لبعض المنشآت. وربما يكون السبب في ذلك هو أن أثرها في اقتصاد البلد ما فتئ ينمو نمواً كبيراً. (اتحاد نقابة جميع العمال الإندونيسيين، إندونيسيا)

وتطرقت حكومتان للجهود المبذولة لتعزيز تفتيش العمل داخل البلد ودعم مقتنيات العمل في البلدان النامية كجزء من مساعداتها الإنمائية الخارجية.

اعتمد نظام للتفتيش يقوم على شبكة الإنترنت لتخصيص عمليات تفتيش عشوائية من خلال نظام حاسوبي مركزي. ويتوخى نظام التفتيش هذا تحديد رقم فريد للمفتش والميسر المعني بكل مؤسسة وكل عملية تفتيش لتحقيق المساءلة والشفافية. (وزارة العمل والعمالة، الهند)

ما فتئت الحكومة تقدم دعماً متواصلاً لتعزيز امتثال المنشآت متعددة الجنسية... كما يجب أن تخضع أماكن العمل التي تسببت في جدال اجتماعي أو أماكن العمل التي رفعت شكاوى بشأنها تدعي وقوع ممارسات عمل غير منصفة لتفتيش منتظم... بالإضافة إلى ذلك، يجب على الحكومة أن تبذل المزيد من الجهود لتحسين نظام تفتيش العمل وبناء قدرات مفتشي العمل في البلدان النامية حتى تتمكن المنشآت متعددة الجنسية من الامتثال لقوانين ولوائح العمل في البلدان المضيفة. (وزارة العمالة والعمل، جمهورية كوريا)

وفيما يتعلق بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، سلطت بعض الجهات المجيبة الضوء على أهمية الصكوك المعيارية الدولية ومبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية لضمان احترام حقوق العمل في أنشطة المنشآت متعددة الجنسية في مختلف البلدان.

تسهم أستراليا في برنامج العمل الأفضل لمنظمة العمل الدولية الذي يهدف إلى تحسين معايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، وتعمل في إطار شراكة مع القطاع الخاص، تجمع بين أصحاب العمل والعمال لإيجاد حلول تحظى بالقبول المتبادل لمسائل علاقات مكان العمل. (مكتب المدعي العام، أستراليا)

يعمل اتحاد أصحاب العمل في تايلند مع منظمة العمل الدولية وبعض الشركاء التجاريين لتوفير برنامج تثقيفي بشأن معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية في سلاسل التوريد والإمداد، وبخاصة على كل مستوى، حيث يصل التدريب بالعديد من [المنشآت المتوسطة والصغيرة] في تايلند من أجل ... ضمان امتثالها لمعايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية. (اتحاد أصحاب العمل في تايلند، تايلند)

نفذنا برنامجاً تثقيفياً لنقابات العمال يدعو مسؤولي النقابات من الشركات المنتسبة لليابان في بعض البلدان الآسيوية للاطلاع على مسائل العمل وكيفية منع نزاعات العمل وما إلى ذلك. (الاتحاد الياباني لنقابات العمال، اليابان)

وأبرز العديد من الجهات المجيبة أيضاً التحديات التي واجهتها المنشآت متعددة الجنسية وعمالها بسبب عالم العمل المتغير وجائحة كوفيد-19.

إن وزارة العمل مكلفة بتنظيم سوق العمل من خلال تطبيق قانون العمل وإحداث تغييرات في السياسات والتشريعات للالتعاش من جائحة فيروس كورونا، مثل استمرارية الأعمال و[حفز] السوق وتهيئة بيئة أساسية وآمنة وخالية من المخاطر، ومكافحة عمل الأطفال وحماية العمالة بشكل عام ... بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. (وزارة العمل، الأردن)

يطرح عالم العمل المتغير ووضع كوفيد-19 الذي لا يزال في مرحلة التطور تحديات متعددة أمام المنشآت متعددة الجنسية ومستخدميها على السواء، إذ قد يتم، في بعض الحالات، التفاوض عن حماية حقوق المستخدمين. (وزارة تنمية المهارات والعمالة وعلاقات العمل، سري لانكا)

من شأن تعزيز الممارسات الاجتماعية الجيدة للمنشآت متعددة الجنسية، في ظل جائحة كوفيد-19 الحالية، أن يكون مفيداً للتغلب على التحديات الفورية التي يواجهها العمال. (نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة، سري لانكا)

وأشير إلى تعاطي المنشآت متعددة الجنسية مع المجتمعات المحلية والتوترات المحتملة باعتبارها مسألة شائكة. وسلط اتحاد أصحاب العمل في منغوليا الضوء على المسائل القائمة بين المنشآت متعددة الجنسية والمجتمعات المحلية، في حين ذكرت حكومة أستراليا مبادرة لإرشاد الشركات فيما يتعلق بالمحافظة على علاقة جيدة مع المجتمعات المحلية وضمان الالتزام بمعايير حقوق الإنسان في عملياتها.

#### ٤-٢-٢ العمالة

شددت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث على أهمية تعزيز العمالة، لا سيما في السياق الحالي لجائحة كوفيد-19 وآثارها في الاستثمار الأجنبي المباشر والعمالة. وتشمل العناصر الرئيسية المذكورة حماية العمالة من خلال دعم أصحاب العمل وتوفير الحماية الاجتماعية الكافية للعمال عند الضرورة.

في سياق جائحة كوفيد-19 العالمية، يعتبر تعزيز العمالة والأنشطة التجارية والاقتصادية المستدامة على نحو عام - بما في ذلك تلك التي تضطلع بها المنشآت متعددة الجنسية - أولوية سياسية رئيسية بالنسبة إلى الحكومة. ... وقد نفذت حكومة نيوزيلندا استجابة بمليارات الدولارات، ركزت على تدابير الصحة العامة واسعة النطاق، فضلاً عن تدابير مصممة لدعم المنشآت وتشجيع النمو وحماية/تعزيز استخدام العمال. (وزارة المشاريع والابتكار والعمالة، نيوزيلندا)

حالياً، تعاني نيوزيلندا من آثار عملية الإغلاق التي صاحبت كوفيد-19، وقد اتخذت تدابير محددة ... لدعم أصحاب العمل والمستخدمين على السواء. والهدف هو ضمان أن يحافظ أكبر عدد ممكن من المستخدمين على وظائفهم، وحيث لا يمكن تحقيق ذلك، ... توفير الحماية الاجتماعية لهم. (قطاع الأعمال في نيوزيلندا)

تتوفر لدى ٦٢ في المائة من المنشآت الأمريكية العاملة في كوريا خطة للحد من العمالة والاستثمار في كوريا. ... وفي هذه الأوقات الصعبة، يعتبر التزام جميع المعنيين بإعلان المنشآت متعددة الجنسية ضرورياً أكثر من أي وقت مضى. والأهم من ذلك كله، يجب أن تعطي المنشآت متعددة الجنسية الأولوية للعمالة كما تنص على ذلك المادة ١٨ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية [على المنشآت متعددة الجنسية أن تعطي الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم]. وفي هذا الصدد، يتعين على المنشآت متعددة الجنسية العاملة في كوريا والبلدان الأخرى، على السواء، أن تبذل قصارى جهدها للحفاظ على العمالة وتوفير العمل اللائق. (اتحاد نقابات العمال الكورية، جمهورية كوريا)



وشددت الجهات المجيبة على دور المنشآت متعددة الجنسية في استحداث العمالة ونقل التكنولوجيا. وسلطت حكومة الهند، على سبيل المثال، الضوء على عدد من البرامج والمشاريع الرامية إلى تعزيز العمالة وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، وأشارت إلى أنها بصدد صياغة سياسة وطنية للعمالة لضمان تحقيق نمو اقتصادي شامل ومنصف. وأشارت جهات مجيبة أخرى إلى المسائل المتعلقة بممارسات المنشآت متعددة الجنسية في مجال التوظيف وإمكاناتها في مجال استحداث فرص العمالة المحلية.

**فيما يتعلق بالفرص، جلبت الشركات متعددة الجنسية تكنولوجيات متقدمة جديدة وطورت قدرات الموارد البشرية في قطاع التعدين لدينا وأسهمت في النمو الاقتصادي في منغوليا... وتتمثل التحديات التي نواجهها في عدم وفاء الشركات متعددة الجنسية بالوعود التي قطعتها على نفسها أمام حكومة منغوليا باستحداث ما يكفي من الوظائف.**  
(اتحاد أصحاب العمل في منغوليا، منغوليا)

وفي هذا الصدد، سلطت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث الضوء على الحاجة إلى تشريعات وسياسات مناسبة لضمان تطبيق ممارسات منصفة في مجال التوظيف.

**اعتمدت إصلاحات تشريعية في الفترة الأخيرة، وكان من أهمها... اعتماد أفضل الممارسات في توظيف اليد العاملة والاستخدام العادل وحظر رسوم التوظيف. (وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، قطر)**

وقدمت عدة حكومات أمثلة على التشريعات والبرامج والنظم لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية. وذكرت حكومة الأردن، على سبيل المثال، الحاجة إلى نُظم الحماية الاجتماعية لتغطية جميع العمال، في حين قدمت حكومة الهند قائمة بعدد من النظم الرامية إلى زيادة نطاق تغطية العمال في الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم على السواء.

وأشارت حكومتان إلى الحاجة إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال الأجانب والفئات المستضعفة، بما فيها العمال في أشكال العمل الناشئة مثل العمل عن بُعد أو المنصات الرقمية. وقدمتا وصفاً للجهود المبذولة لوضع القوانين واللوائح والتدابير اللازمة لتوسيع نطاق تغطية خدمات الضمان الاجتماعي. وذكرت منظمتان للعمال من سري لانكا أن إعانات الضمان الاجتماعي في بلديهما غير كافية وبينتا الجهود التي تبذلونها لحشد التأييد من أجل تعزيز الحماية الاجتماعية في سياق أزمة كوفيد-19.

**يعتبر حق الأفراد في الحصول على الضمان الاجتماعي والخدمات ذات الصلة وتكافؤ الفرص في الوصول إلى هذه الخدمات، بالإضافة إلى الاضطلاع بدور مهم في الأمن الوظيفي والنفسي وحياة المستخدمين، مسألة مهمة في أنشطة الشركات متعددة الجنسية. وقد يكون للاختلافات القائمة بين البلدان في مجال قوانين الضمان الاجتماعي أو عدم الرغبة في مواجهة أشكال الأعمال الجديدة [ترتيبات العمل من خلال الفضاء السيبراني أو المنصات الرقمية] آثار سلبية في كيفية توفير هذه الخدمات للمستخدمين. ومن الضروري مواجهة تحديات توفير خدمات الضمان الاجتماعي للأشخاص العاملين في مجموعة متنوعة من الوظائف. (وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، جمهورية إيران الإسلامية)**

**لمراعاة أشكال الاستخدام الجديدة الناشئة، اعتمدت تعاريف جديدة من قبيل المجمع والعاملين في اقتصاد الأعمال الصغيرة والعاملين في المنصات [في صندوق الضمان الاجتماعي]. وبالنسبة إلى هؤلاء العمال، اعتمد إسهام صغير من المجمع يتراوح بين 1 و 2 في المائة من حجم الأعمال، رهناً بحد أقصى نسبته 5 في المائة، يُدفع للعاملين في اقتصاد الأعمال الصغيرة والعاملين في المنصات. (وزارة العمل والعمالة، هند)**

**قدم العديد من النقابات مؤخراً مقترحات إلى السلطات الحكومية فيما يتعلق بالحاجة إلى تشريعات للضمان الاجتماعي بشأن نُظم إعانات البطالة المطلوبة بوجه خاص بسبب ارتفاع معدلات البطالة خلال فترة وباء فيروس كورونا الذي يُحتمل أن يستمر لسنوات أخرى. (اتحاد سيلان لنقابات العمال، سري لانكا)**

وأشار عدد من الحكومات المجيبة إلى وجود بعض التحديات المتعلقة بممارسات التوظيف وحقوق العمال المهاجرين والعمال المؤقتين في المنشآت متعددة الجنسية. وقدمت عدة حكومات وإحدى منظمات أصحاب العمل أمثلة على الإصلاحات والمبادرات التشريعية أو السياسية وآليات الإشراف وإجراءات التوقيع على مذكرات التفاهم وجهود استئثار الوعي في صفوف هؤلاء العمال. وقدمت إحدى منظمات العمال وصفاً للجهود التي بذلتها لتنظيم العمال المؤقتين الذين تنتدبهم الوكالات والضغط من أجل تعزيز حقوق العمل الخاصة بهم.

**وقعت الإمارات العربية المتحدة أيضاً عدة مذكرات تفاهم مع بلدان منشأ العمال، بهدف تعزيز التعاون في مجال حماية حقوقهم. (اتحاد غرف التجارة والصناعة، الإمارات العربية المتحدة)**

**تطالب النقابات أصحاب العمل بتحويل العمال المتعاقد معهم كأطراف خارجية، والذين يعملون لدى أصحاب العمل من خلال وكالات الاستخدام، إلى عمال دائمين لديهم... وتشجيع تنظيم العمال المتعاقد معهم كأطراف خارجية لزيادة قدرات العمال على التفاوض... وقد أدت عمالة العمال المتعاقد معهم كأطراف خارجية بعقود مدتها سنة واحدة إلى**

### جعل رأس مال اليد العاملة في المنشآت أقل كلفة، لكنها أضرت برفاه العمال. (الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال، تايلند)

وسلط عدد من الحكومات المجيبة الضوء على قوانينها التي تحظر عمل الأطفال والعمل الجبري وشددت على الحاجة إلى التنفيذ الفعال لهذه القوانين من خلال عملية الرصد، لا سيما في سلاسل التوريد الإمداد. وقدمت حكومتان أمثلة على الجهود التي تبذلها من أجل القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي في سلاسل التوريد والإمداد التابعة للمنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك في المنشآت متعددة الجنسية المملوكة للدولة.

### تُعالج حالياً حالات حدوث عمل الأطفال [بما في ذلك أسوأ أشكاله] في سلاسل التوريد والإمداد التابعة للمنشآت متعددة الجنسية من خلال الأنشطة الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال والتي تضطلع بها الحكومة. (وزارة تنمية المهارات والعمالة وعلاقات العمل، سري لانكا)

تلتزم جميع المنشآت متعددة الجنسية في الإمارات العربية المتحدة بضمان عدم وجود ممارسات الرق المعاصر أو الاتجار بالبشر في أي جزء من أعمالها والسعي إلى ضمان خلو سلاسل التوريد والإمداد التابعة لها على الصعيد العالمي أيضاً من هذه الممارسات. ... ومن الأمثلة على السياسات التي تتبعها الشركات متعددة الجنسية المملوكة للدولة في هذا الصدد ... وضع سياسات وإجراءات المشتريات ومعايير الشركة وسياسات السلوك والإجراءات ذات الصلة وسياسات التوظيف والاختيار، فضلاً عن أداة التقييم الذاتي كجزء من عملية فرز البائعين ومدونة سلوك البائعين وإدراج المخاطر المحتملة في إطار قراراتها الخاصة بمشترياتها. وإجراء عمليات تدقيق في الرق المعاصر ودورات لتقاسم المعارف وإنشاء خط هاتفي مباشر للإبلاغ عن المخالفات. (وزارة الموارد البشرية والتوطين، الإمارات العربية المتحدة)

وأشارت ثلاث منظمات للعمال من العراق إلى أن المنشآت متعددة الجنسية ملتزمة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. غير أنها لاحظت عدم وجود تدابير فعالة من جانب الحكومة والمنشآت لمنع العمل الجبري والقضاء عليه أو توفير سبل وصول الضحايا إلى وسائل الانتصاف المناسبة.

وقدم العديد من الحكومات أمثلة على التشريعات والسياسات الرامية إلى منع عمل الأطفال والعمل الجبري. وسلطت حكومة ميانمار، على سبيل المثال، الضوء على إنشاء لجان وطنية ووضع خطط عمل وطنية وإقامة آليات لتقديم الشكاوى والاضطلاع بأنشطة لاستثارة الوعي. وأبرزت حكومة أستراليا الحاجة إلى تحقيق تنسيق وتعاون قويين فيما بين مختلف المؤسسات الحكومية. ويقتضي قانون الرق المعاصر في أستراليا من الشركات التي توجد مقرها في البلد أو التي تحقق إيرادات سنوية مجمعة قدرها ١٠٠ مليون دولار استرالي كحد أدنى الإبلاغ عن إجراءاتها الرامية إلى التصدي للعمل الجبري في سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها وفي قطاعات معينة.

### أقام مكتب أمين المظالم والعمل العادل علاقات قوية مع المنظمين الحكوميين الآخرين ... للاستجابة بفعالية للحالات المشتبه في أنها حالات الاتجار بالأشخاص والعمل الجبري. ... ويلتزم مكتب أمين المظالم والعمل العادل بضمان أنه يحدد ويستجيب على نحو ملائم للحالات المحتملة للاتجار بالبشر والعمل الجبري، وأنه قد وضع عمليات تنفيذية واستحدث موارد تعليمية وقدم تدريباً لدعم الموظفين عند القيام بذلك. (مكتب المدعي العام، أستراليا)

وأوردت عدة حكومات تفاصيل عن السياسات والمخططات والجهود المبذولة لمنع العمل الجبري وعمل الأطفال ومقاضاة مرتكبيهما وإعادة تأهيل الضحايا. وسلطت حكومة الهند الضوء على مخطط لإعادة تأهيل ضحايا العمل الجبري السابقين، بما في ذلك المساعدة المالية، وقدمت وصفاً للجهود التي بذلتها مختلف الولايات لجمع البيانات واستثارة الوعي. كما قدمت معلومات عن مخطط لإعادة تأهيل الأطفال المنتشليين من العمل، والذي يشمل مراكز خاصة للتدريب والإدماج في التعليم الرسمي، فضلاً عن منصة إلكترونية لإنفاذ الأحكام التشريعية والتنفيذ الفعالة لهذا المخطط. وبينت حكومة الصين الجهود التي بذلتها لمقاضاة المسؤولين عن العمل الجبري وعمل الأطفال وشددت على دور عمليات التفتيش في منعها. وأبرزت حكومتا أستراليا والبحرين الجهود التي تبذلها لمنع عمل الأطفال من خلال إتاحة الوصول إلى التعليم والحماية الاجتماعية.

### توفر البحرين [العديد من المزايا والرعاية] للأطفال، مثل إلزامية ومجانبة التعليم الأساسي، إلى جانب توفر الأيدي العاملة الوطنية وسهولة استخدام أيدي عاملة من العديد من البلدان المصدرة. ... كما تم تشكيل اللجنة الوطنية للعمل على تنمية الطفولة في كافة مراحلها العمرية تربوياً وثقافياً ونفسياً، والاختصاص بكافة الأنشطة والأمور ذات الصلة بالطفولة. (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، البحرين)

وفيما يتعلق بضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة إلى العمال، أبرزت الحكومات المجيبة في المقام الأول الدور الذي تلعبه التشريعات وآليات تقديم الشكاوى والسياسات والتدابير العامة في منع التمييز في عالم العمل.

اتخذت الهند تدابير عديدة ومتنوعة لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل من خلال ضمان ظروف عمل لائقة للنساء والابتعاد عن التمييز المهني على أساس نوع الجنس وتعزيز التوازن بين الرجال والنساء فيما يتعلق بأعمال الرعاية لتجنب المفاضلة بين العمل والحياة الأسرية/ رعاية الأطفال. ... وبذلت الحكومة ... أيضاً جهوداً للقضاء على التمييز الاجتماعي [للأشخاص على أساس طائفهم وقبيلتهم وطبقتهم ودينهم (المسلمون والمسيحيون الداليت) والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومغايرة الهوية الجنسية]. (وزارة العمل والعمالة، الهند)

وفرت مملكة البحرين العديد من الخدمات المساندة التي بإمكان العمالة الوافدة اللجوء إليها في حال التعرض لممارسات تعسفية من قبل أصحاب العمل، كآليات تقديم الشكاوى الفردية ... لفرض التسوية الودية. وفي الوقت نفسه يكون للعامل الوافد الحق في اللجوء إلى القضاء مباشرة مع الإغفاء من رسوم التقاضي في كافة المراحل. ... حظرت كافة أشكال التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الانتماء، وتعزز مملكة البحرين الممارسات المنسجمة مع هذه التوجهات، بما في ذلك تفعيل مبدأ المشاورات الثلاثية ... بشأن الموضوعات التي تمس الشأن العمالي. (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، البحرين)

وأبلغت ثلاث منظمات للعمال عن وجود تحديات تتعلق بالاختلاف في أسلوب معاملة العمال المحليين والأجانب، وكذلك العمال بدوام كامل والعمال المتعاقدين.

وفيما يتعلق بالأمن الوظيفي، قدمت الحكومات المحيية على وجه الخصوص معلومات وأمثلة على التشريعات والاستراتيجيات المعتمدة في هذا المجال، بما في ذلك في إطار الاستجابة لأزمة كوفيد-١٩. ولاحظت حكومة أستراليا أن الحماية من الإنهاء المجحف وغير القانوني للاستخدام مدرجة في تشريعاتها الخاصة بـمكان العمل. وسلطت حكومة الهند الضوء على اعتماد قانون جديد بشأن العلاقات الصناعية في عام ٢٠٢٠، والذي بموجبه يحق للمستخدمين بعقود محددة الأجل الحصول على الإعانات نفسها التي يحصل عليها العمال الدائمون.

تزود الحكومة الشركات ذات الاستثمار الأجنبي بمعلومات عن تدابير الدعم والإعانات المتاحة من أجل تخفيف آثار كوفيد-١٩ في سوق العمل. كما استمرت الجهود المبذولة لتعزيز الأمن الوظيفي واستحداث الوظائف للشباب من خلال ... اعتماد نظام طوعي لحد أقصى للأجور [الخفض التدريجي للأجور بعد سن معينة مقابل تمديد سن التقاعد]. (وزارة العمالة والعمل، جمهورية كوريا)

دعم الجهود الوطنية لمعالجة (قضايا التسريح، وإنشاء صندوق الأمان الوظيفي، ومعالجة تداعيات جائحة كورونا على القطاع الاقتصادي عموماً والعاملين بشكل خاص). (الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان)

بالإضافة إلى ذلك، وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة للاستجابة لأزمة كوفيد-١٩، أبرزت جهتان مجبيتان الدور المهم للهيكلة الثلاثية.

تتمثل أولوية سنغافورة في إنفاذ الوظائف ودعم عمالنا وحماية سبل العيش. ونحن، جنباً إلى جنب مع شركائنا الثلاثيين، بصدد اتخاذ تدابير غير مسبوقه لمعالجة التحديات والفرص بموجب المجالات التالية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. ... وقد خصصت الحكومة أكثر من ثلث الميزانية الإجمالية لدعم الوظائف والأجور لمساعدة قطاعات الأعمال على استبقاء العمال. (وزارة القوى العاملة، سنغافورة)

جرى التفاوض على الاتفاق الثلاثي البارز التالي وتمت الموافقة عليه بالإجماع: (١) ينبغي استبقاء المستخدمين دون إنهاء استخدامهم في المؤسسات المغلقة بسبب وباء فيروس كورونا. (٢) يجب على أصحاب العمل غير القادرين على توفير العمل للمستخدمين في مؤسساتهم ... أن يعتمدوا نظام النوبات أو أي نظام مناسب آخر بحيث يحصل جميع المستخدمين ... على عمل على نحو متناسب كل شهر. (٣) إذا كان هناك أصحاب عمل غير قادرين على الالتزام بما ورد أعلاه، فعليهم إبلاغ المفوض العام للعمل. ... هذا القرار ... هو اتفاق ثلاثي وطني ملزم لجميع أصحاب العمل. (اتحاد سيلان لنقابات العمال، سري لانكا)

ومع ذلك، أشار العديد من منظمات العمال إلى وجود تحديات فيما يتعلق بالأمن الوظيفي.

يعتبر الأمن الوظيفي مجالاً آخر من المجالات التي تشكل مصدراً للقلق نظراً لوجود عمليات مؤقتة لتسريح العمال وإنهاء استخدامهم. ومن التحديات الأخرى هو أن معظم المنشآت متعددة الجنسية تلجأ إلى العمل التعاقدى بهدف إنهاء الاستخدام كلما أرادت. (الاتحاد الوطني لنقابات العمال، سري لانكا)

في ظل الوضع الحالي لجائحة كوفيد-١٩، لن يكون بالمستطاع منع خسارة الوظائف، لا سيما مستخدمي قطاع التصدير. والغالبية العظمى من العاملين في قطاع التصدير هم من المهاجرين والنساء أيضاً وهم عمال غير مهرة.

وليس من السهل عليهم إيجاد فرص عمل بديلة. لذلك، ينبغي أن يكون هناك نظام لإعانات البطالة مقروناً بمخطط لإعادة تدريبهم على إيجاد فرص عمل بديلة. (نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة، سري لانكا)

#### ٤-٢-٣ التدريب

أشارت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جميعها إلى التدريب باعتباره مجالاً مهماً من مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ولاحظ العديد من الجهات المجيبة الحاجة إلى ضمان توافق المهارات المتاحة في البلدان المضيفة مع احتياجات المنشآت متعددة الجنسية.

يحتاج البلد المضيف أن يُعد برنامجاً تدريبياً لفائدة العمال المحليين للحصول على وظائف جيدة وحسنة الأجر في المنشآت متعددة الجنسية وفقاً لمستوى مهاراتهم. (وزارة العمل والهجرة والسكان، ميانمار)

تتطلب منشآت الاستثمار الأجنبي المباشر أيضاً عمالاً مهرة. ولا تشارك فيتنام إلا في الأنشطة الوسيطة الأدنى لسلسلة القيمة في مجال الإلكترونيات. وهي أنشطة ذات أدنى قيمة مضافة. ... لذلك، يتعين على منشآت الاستثمار الأجنبي المباشر أن تخصص نفقات إضافية ووقتاً للتدريب. (غرفة التجارة والصناعة، فيتنام)

التدريب ... للارتقاء بمستوى كفاءات العامل ومهاراته بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل. (الاتحاد العام لنقابات عمال العراق، العراق)

وقدمت عدة حكومات وإحدى منظمات أصحاب العمل وصفاً لآليات لتحديد مشكلة عدم موازنة المهارات ومعالجتها في بلدانها.

بالإضافة إلى ذلك، أنشأت الحكومة قسماً لتحديد احتياجات المستثمرين من رأس المال البشري والمساعدة على سد الفجوات القائمة بين الصناعة ومقدمي خدمات التعليم/التدريب، فضلاً عن مساعدة المغتربين. ويتعاون القسم مع صانعي السياسات المختلفين، فضلاً عن أصحاب المصلحة في جانب العرض وجانب الطلب من أجل وضع إطار مناسب للتيسير. (وزارة الموارد البشرية، ماليزيا)

توفر غرفة تجارة وصناعة سلطنة عُمان التدريب [للمنشآت المتوسطة والصغيرة] في مجالات مختلفة تشمل توفير بيانات عن فرص الاستثمار وكيفية الترويج للمنتجات المحلية. وتشارك في تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية لأصحاب الأعمال. كما أنها تُقدم المقترحات بشأن مشاركة أصحاب [المنشآت المتوسطة والصغيرة] في الوفود التجارية. (غرفة التجارة والصناعة، سلطنة عُمان)

وقدمت منظمتان لأصحاب العمل أمثلة على خدمات التدريب التي تعرضها على أعضائها.

يغطي اتحاد المنشآت في الصين ثلاثة مجالات عمل رئيسية، هي: ... تحسين إدارة المنشآت وفرص الابتكار في مجالها وقدرتها التنافسية عن طريق التدريب. ... الفرص هي ... الإدارة المتقدمة والخبرات التدريبية، لا سيما في مجال السلامة والصحة المهنية. (اتحاد المنشآت في الصين، الصين)

نظم اتحاد أصحاب العمل في تايلند دورات تدريبية وحلقات دراسية لتتقيف وتنمية كفاءات أصحاب العمل الأعضاء وغير الأعضاء، على السواء، والمستخدمين في منظمات قطاع الأعمال. ويبلغ عدد المستفيدين من هذه الدورات والحلقات الدراسية أكثر من ١٠ ٠٠٠ شخص سنوياً. (اتحاد أصحاب العمل في تايلند، تايلند)

#### ٤-٢-٤ ظروف العمل والحياة

يشمل هذا القسم من إعلان المنشآت متعددة الجنسية الأجور والإعانات وظروف العمل والسلامة والصحة المهنية. وقد قدم العديد من الحكومات أمثلة محددة على السياسات واللوائح والبرامج في هذه المجالات. كما أشارت إحدى الحكومات إلى دور تفتيش العمل في هذا الصدد. وشددت الجهات المجيبة من منظمات العمال على أهمية هذه المجالات، لا سيما خلال جائحة كوفيد-١٩.

تتولى أجهزة التفتيش ... الرقابة على التزام أصحاب العمل بتطبيق كافة الاشتراطات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له، والتي تنظم شروط العمل بما فيها حماية الأجور وساعات العمل والإجازات السنوية وعقد العمل والسلامة والصحة المهنية. ويحرر مفتشو العمل محاضر رسمية بهذه الزيارات وتفرض غرامات مالية يحددها القضاء المختص على أصحاب العمل المخالفين لهذه الإجراءات. (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، البحرين)

في ظل الوضع الحالي للجائحة، ينبغي أن تتمثل مسؤولية المنشآت متعددة الجنسية في ضمان الأجور والإعانات وظروف العمل لتهيئة بيئة عمل لائقة. ... وباعتبارنا منظمة للعمال، فإن أولوياتنا الرئيسية تتمثل في ... ضمان الدخل. (نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة، سري لانكا)

وأشارت إحدى الحكومات ومنظمتان لأصحاب العمل إلى أن هذا بالتحديد يمثل مجالاً يمكن من خلاله للمنشآت متعددة الجنسية أن تكون قدوة تحتذى في ممارساتها الجيدة الشاملة وأن تتقاسم هذه الممارسات مع الشركات الأخرى. كما شددت إحدى الحكومات وإحدى منظمات أصحاب العمل على الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المنشآت متعددة الجنسية للمضي قدماً بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

يجب اتخاذ التدابير اللازمة لضمان تهيئة ظروف عمل مناسبة. وعلى وجه الخصوص، جرى التشديد على دور المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق "العمل اللائق في سلسلة التوريد والإمداد العالمية". (وزارة العمالة والعمل، جمهورية كوريا)

من المقرر أن نقوم بسن تشريعات الصحة والسلامة هذا العام، ولكن بما أن منشآتنا متعددة الجنسية تمثل بالفعل أصحاب عمل جديدين، فإن هذا الأمر سيطلب إجراء تغييرات تدريجية لا غير. (غرفة التجارة، جزر كوك)

لقد بذلت [المنشآت متعددة الجنسية] جهوداً جبارة لدعم تنمية المجتمعات وسلاسل التوريد والإمداد التي تعمل معها. (اتحاد أصحاب العمل في سيلان، سري لانكا)

ذكرت ثلاث منظمات للعمال من العراق أن المنشآت متعددة الجنسية تلتزم بمعايير عالية للسلامة والصحة، بما في ذلك من خلال فحص أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة وتنفيذ تحسينات داخل المنشأة.

وتتعلق التحديات الرئيسية التي أبرزتها الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث بالأجور، بما في ذلك تنظيم وتنسيق الأجور وإدارة فوارق الأجور في السوق وتحديد الحد الأدنى للأجور.

هناك العديد من التحديات في مجال الأجور مثل وضع نظام وطني للأجور يكون منهجياً وواقعياً للتغلب على الاختلافات في التصورات والآراء المتعلقة بلوائح الأجور. (وزارة القوى العاملة، إندونيسيا)

يتمثل التحدي الرئيسي الذي نواجهه في كيريباتي في سد الفجوات بين الإعانات المقدمة في الخدمة العامة وتلك المقدمة في القطاع الخاص. ويتطلب ذلك الحصول على الدعم الحكومي ووضع السياسات اللازمة. ... وقد عززت غرفة التجارة والصناعة في كيريباتي مؤخراً ممارستها للضغوط لاستيفاء معايير الحد الأدنى للأجور. (غرفة التجارة والصناعة، كيريباتي)

انعدام المساواة في الأجور بين الأجانب والعمال المنزليين. (اتحاد نقابات النفط، العراق)

وأكدت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث دور الحوار الثلاثي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق بالأجور والإعانات وظروف العمل.

على غرار ذلك، عند استعراض معدلات الأجور والتغطية، يُشرك جميع أصحاب المصلحة وتؤخذ العديد من العناصر في الحسبان عند تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور، بما في ذلك الأجر الوسيط (إشارة إلى قدرة أصحاب العمل على دفع الأجور) ودخل خط الفقر وإنتاجية العمل وكلفة المعيشة ومعدل البطالة. (وزارة الموارد البشرية، ماليزيا)

تنص لائحة مجالس الأجور على وضع آلية لتحديد الأجور بمشاركة ثلاثية. (وزارة تنمية المهارات والعمالة علاقات العمل، سري لانكا)

يمارس مؤتمر عمال سيلان الضغط على اتحاد أصحاب العمل في سيلان وشركات المزارع بقوة خلال عملية المفاوضة الجماعية، بل أنه يلجأ في بعض الأحيان إلى الإضراب عن العمل. (مؤتمر عمال سيلان، سري لانكا)

وكما هو مبين في الشكل ٤-١، أشارت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث إلى أهمية الصحة والسلامة المهنيين وقدمت أمثلة على التدابير المتخذة، وكذلك التحديات القائمة. وسلطت حكومتا الأردن وميانمار الضوء على دور تفتيش العمل في إنفاذ التشريعات واللوائح ذات الصلة. وأبرزت حكومة الهند أهمية الهيكل الثلاثي من أجل وضع سياسات منسقة في مجال السلامة والصحة المهنيين، وأشارت حكومة جمهورية إيران الإسلامية إلى أهمية اعتماد تعريف أكثر شمولية للسلامة في العمل.

لا تتعلق السلامة بالحوادث المتصلة بالعمل فحسب، بل تتعلق أيضاً بالأبعاد العقلية والنفسية والفكرية وفترة ما بعد شغل الوظيفة. ... عالم اليوم المتغير ... يتطلب أخذ جانب جديد من سلامة العمل في الاعتبار [و] تعزيز معايير هذه المسألة [لضمان احتياجات المستخدمين]. (وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، جمهورية إيران الإسلامية)

وقدمت الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث وصفاً للإجراءات المتخذة للحد من انتشار كوفيد-١٩ في مكان العمل، بما في ذلك من خلال المشاورات الثلاثية. وسلطت إحدى منظمات أصحاب العمل وإحدى منظمات العمال، على وجه الخصوص، الضوء على الأنشطة التي يقودها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية، على التوالي، كمصادر للمعلومات عن الإرشادات والمصادر الجديدة في هذا الصدد.

وأبرزت حكومة اليابان الدور المهم لمشاريع التعاون الإنمائي في تحسين المعايير والامتثال لمعايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية. وتطرق العديد من منظمات العمال للتحديات القائمة فيما يتعلق بضمان الامتثال وقدمت عرضاً عن أنشطتها ذات الصلة بشأن استشارة الوعي.

#### ٤-٢-٥ العلاقات الصناعية

يشمل هذا القسم من إعلان المنشآت متعددة الجنسية مجالات الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والمشاورات وبحث الشكاوى وتسوية النزاعات الصناعية. وقد أشار العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل إلى أهمية العلاقات الصناعية الفعالة والحوار الاجتماعي، وقدمت أمثلة على التشريعات والآليات، بما في ذلك في إطار الاستجابة لكوفيد-١٩.

تعتبر ممارسات المفاوضة الجماعية الفعالة وضمان الحرية النقابية للعمال أمراً لا غنى عنه للحفاظ على مستوى ناجح من العلاقات الصناعية في مكان العمل. ... دامت ما يُستشار أصحاب المصلحة بشأن القرارات السياسية الرئيسية من خلال الآليات القائمة. وقد ساعد [الحوار الاجتماعي الفعال] بشكل كبير على وضع استجابات ناجحة لمواجهة كوفيد-١٩ والتحديات المرتبطة به. (وزارة تنمية المهارات والعمالة وعلاقات العمل، سري لانكا)

تسعى جميع المنشآت متعددة الجنسية إلى الحصول على الخدمات التي يقدمها اتحاد سيلان لأصحاب العمل، وهي تشمل الخدمات الاستشارية والتمثيلية وتسهيل المفاوضة الجماعية والتدريب، فضلاً عن الخدمات ذات القيمة المضافة، التي تشمل وضع سياسات لتتناسب مع الظروف المحلية. ويشارك عدد لا بأس به في المفاوضة الجماعية، كما أنها تشكل أيضاً مصادر لممارسات العمل الجيدة. (اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا)

وسلطت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الضوء على الجهود التي تبذلها لدعم الحوار الاجتماعي الثلاثي والمؤسسات.

تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال الاجتماعات الثلاثية المنتظمة. (وزارة الشؤون الداخلية، جزر كوك)

يشارك اتحاد أصحاب العمل في تايلند أيضاً في الأنشطة الثلاثية ... لتنفيذ وتطوير وتعزيز [العلاقات الصناعية]. ... كما أننا ننظم الاجتماعات الثنائية بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لمناقشة الوضع والخطة، بما في ذلك تنفيذ بعض الأنشطة ذات الصلة. (اتحاد أصحاب العمل في تايلند، تايلند)

تنظيم حملة لسن قانون [العلاقات الدولية]. وقد [طلبنا] إنشاء مجلس استشاري ثلاثي وطني معني بالعمل ووضع آلية للحوار الاجتماعي. [كما وجهنا] نداءات لتعزيز القدرات المؤسسية المتعلقة بالعمل. (مؤتمر نقابات العمال، جمهورية ملديف)

وأشادت إحدى منظمات أصحاب العمل بدور الحكومة في تعزيز استخدام مذكرات التفاهم كوسيلة لتعزيز العلاقات الصناعية داخل المنشآت متعددة الجنسية العاملة في البلد، بينما قدمت إحدى الحكومات وصفاً للتدابير التي اتخذتها لدعم المفاوضة الجماعية.

كما شرعت مملكة البحرين بشأن تحديد القواعد والإجراءات الواجب اتباعها بشأن كل مستوى من مستويات التفاوض الاجتماعي والدور الداعم الذي تمنحه وزارة العمل والتنمية الاجتماعية للنقابات العمالية وحققها في التمثيل النقابي للعمال وتأسيس للحوار الاجتماعي الهادف إلى تحسين بيئة العمل والمحافظة على الحقوق المكتسبة. (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، البحرين)

نتيجة لجهود الحكومة المتضافرة، وقّع اتحاد المنشآت الكورية مذكرات تفاهم مع منظمات المستثمرين الأجانب في كوريا بهدف إرساء علاقات صناعية سليمة في المنشآت متعددة الجنسية التي تزاوّل الأعمال في كوريا. (اتحاد المنشآت الكورية، جمهورية كوريا)

ونظرت حكومة الصين إلى المشاورات والاتفاقات الجماعية باعتبارها عنصراً رئيسياً من أجل بناء علاقات صناعية متناغمة، وقدمت عرضاً عن المبادرات الرامية إلى تعزيزها على الصعيد الوطني، بما في ذلك من خلال إنشاء نظام مكافآت للمنشآت والتعاون التقني مع منظمة العمل الدولية.

وعرضت حكومتا ماليزيا وميانمار أمثلة على التحديات القائمة في مجال إدارة عمليات الحوار الاجتماعي، بينما لاحظت إحدى منظمات العمال من جمهورية ملديف استمرار التحديات بسبب الافتقار إلى التشريعات أو آليات الحوار الاجتماعي. وأشارت إحدى منظمات أصحاب العمل من كيريباتي إلى ضرورة تعزيز قدرة منظمات العمال على إجراء حوارات ثلاثية ناجحة.

من بين القضايا التي واجهتها الحكومة في هذا الصدد هي عملية المناقشة المطولة بسبب الاحتياجات والمطالب المختلفة من مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال، مما أدى إلى نشوء تفسيرات خاطئة لدى الأطراف المعنية. (وزارة الموارد البشرية، ماليزيا)

وأبرزت منظمات العمال على وجه الخصوص تحديات خاصة تتعلق بالحرية النقابية، لا سيما عدم وجود اعتراف فعلي بهذا الحق في بعض البلدان والانتهاكات التي ترتكبها بعض المنشآت متعددة الجنسية.

إلى الآن، لم تؤيد/ تُقر حكومة تايلند الحقوق الأساسية لليد العاملة ونقابات العمال. وغالباً ما يتدخل أصحاب العمل وتحدث حالات المعاملة غير المنصفة عندما يشارك عمال المنشآت في أنشطة النقابات، أي التنظيم وتقديم الطلبات للتفاوض على تحسين ظروف العمل. وكثيراً ما نلاحظ حالات تسريح لقادة نقابات العمال، باستخدام السلطة الإدارية للتضييق عليهم وعدم الامتثال لاتفاقيات المفاوضات الجماعية. (الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال، تايلند)

لم تصدق حكومة كوريا بعد على الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بحقوق العمال الأساسية في العمل. ولكي يتمتع العمال في المنشآت متعددة الجنسية العاملة في كوريا بالحرية النقابية وحق التنظيم، يتعين على حكومة كوريا أن تسارع إلى التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. (اتحاد نقابات العمال الكورية، جمهورية كوريا)

وسلّطت حكومة الفلبين الضوء على التحديات المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في المناطق الاقتصادية الخاصة، التي تشمل المناطق الصناعية ومناطق تجهيز الصادرات ومناطق التجارة الحرة والمراكز السياحية أو الترفيهية. وقدمت وصفاً للتدابير التي اتخذتها لضمان تفتيش العمل والحماية من التمييز المناهض للنقابات، من قبيل إصدار لوائح جديدة بشأن قانون تفتيش العمل. ومن هذا المنطلق، قدمت منظمات العمال عرضاً عن المبادرات التي اتخذتها لتعزيز الحرية النقابية، بما في ذلك ممارسة الضغط على الحكومة واستثارة الوعي في صفوف موظفي المنشآت متعددة الجنسية.

نضطلع بتنفيذ برامج للتنوع بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم لصالح مجموعات المستخدمين وكذلك لصالح مرشحين محتملين للعمل في المنشآت متعددة الجنسية، لا سيما في مناطق التجارة الحرة. (الاتحاد الوطني لنقابات العمال، سري لانكا)

وإلى جانب منظمات العمال من إندونيسيا واليابان، أبلغت حكومتان عن الصعوبات التي تواجهها فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي في إطار عمليات المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها، وربطتها في بعض الأحيان بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

تواجه المنشآت متعددة الجنسية في البلدان المضيفة لها صعوبات مختلفة في إقامة الحوار داخل الشركات لأسباب تتعلق بعدم نضج العلاقات الصناعية. (وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية، اليابان)

يجب اتخاذ التدابير اللازمة لمنع النزاعات الصناعية في المنشآت متعددة الجنسية من خلال دعم إرساء ممارسات المفاوضات اللائقة بشأن المسائل العالقة، من قبيل المفاوضات على الأجور بين العمال والإدارة. (وزارة العمالة والعمل، جمهورية كوريا)

يشكل تنظيم المنشآت متعددة الجنسية أحد التحديات التي يواجهها العمال. ... وفي العديد من البلدان الآسيوية، هناك مشاكل أساسية تشمل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بوجه خاص، في المنشآت متعددة الجنسية. (الاتحاد الياباني لنقابات العمال، اليابان)

وسلّطت إحدى الحكومات ومنظمتان لأصحاب العمل الضوء على الجهود التي تبذلها لإجراء مشاورات مع المنشآت متعددة الجنسية.

من خلال معالجة المسائل المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية، مثل المسائل ذات الصلة بمجالات العمالة وظروف العمل والعلاقات الصناعية والتدريب والضمان الاجتماعي، فإن الحكومة ... تسعى إلى التعاون والتشاور باستمرار مع المنشآت متعددة الجنسية المعنية من خلال آلياتنا التخصيصية والمؤسسية. (وزارة الموارد البشرية، ماليزيا)

يتفاعل اتحاد المنشآت الكورية بنشاط مع غرف التجارة الأجنبية في كوريا ... من أجل إتاحة الفرصة أمام المنشآت متعددة الجنسية للتعبير عن شواغلها وتهينة بيئة أعمال أفضل. (اتحاد المنشآت الكورية، جمهورية كوريا)

بالاستناد إلى القانون الوطني المنغولي، أجرينا بعض المشاورات مع الشركات ذات الاستثمار الأجنبي. (اتحاد أصحاب العمل في منغوليا، منغوليا)

وأبرزت منظمتان للعمال للجهود التي تبذلها في سياق كوفيد-١٩. وفي حالة مؤتمر نقابات العمال في نيبال، سُوّيت المسائل المتعلقة بالأجور من خلال المشاركة في مشاورات ثنائية وثلاثية. وفي حالة أخرى، سلّطت إحدى منظمات العمال الضوء على أهمية الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى في سياق جائحة كوفيد-١٩، والجهود التي تبذلها لدعم العمال في هذا الصدد.

بالنظر إلى حالة اليأس التي يعيشها الموردون والحكومات في ظل وضع جائحة كوفيد-19 والتحديات الجديدة التي يواجهها المستخدمون بسبب تفكك سلاسل التوريد والإمداد العالمية، فإن المنشآت متعددة الجنسية تتحمل مسؤولية إيجاد سبل انتصاف سريعة ونظام شفاف لمعالجة الشكاوى... وفي الوقت الذي نشارك فيه في فرقة عمل ثلاثية، فإننا نساعد المستخدمين على إعداد شكاواهم وتقديمها إلى وزارة العمل نيابة عنهم. (نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة، سري لانكا)

وقدمت عدة حكومات ومنظمتان لأصحاب العمل أمثلة على القوانين واللوائح والآليات الوطنية لتسوية النزاعات الصناعية. وسلطت إحدى منظمات أصحاب العمل الضوء على الصلة القائمة بين تسوية النزاعات وتهيئة بيئة جذابة للأعمال واستقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر.

أطلقت حكومة الهند بوابة إلكترونية لتسوية النزاعات... لكي يتمكن [العمال من إيداع] ملفات النزاعات بطريقة بسيطة وواضحة للغاية. وقد ضُمت هذه البوابة الإلكترونية لتكون سهلة الاستخدام بالنسبة إلى العمال ويسيرة الفهم لإيداع ملفات النزاعات وشفافة بطريقة يمكن بها لجميع أصحاب المصلحة الاطلاع على وضع [النزاع] في جميع الأوقات. بالإضافة إلى ذلك، فإن من شأن هذه البوابة أن تضمن المساءلة، مما يجعل العملية أكثر فعالية ونجاعة. (وزارة العمل والعمالة، الهند)

وشددت إحدى منظمات أصحاب العمل على أهمية مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية فيما يتعلق بحل نزاعات العمل وأبرزت دورها في دعم عمليات تسوية النزاعات في المنشآت متعددة الجنسية العاملة داخل الإقليم وخارجه.

من المعروف أيضاً أن المنشآت متعددة الجنسية في كوريا تعاني على نحو متكرر من النزاعات الصناعية. وقد تعرضت نقابات العمال الضالعة في نزاعات مع المنشآت متعددة الجنسية... لانتقادات بسبب... أساليبها العنيفة. لذلك، سيكون من المفيد للسلطات الثلاثية المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية أن تنتبه بشكل خاص للمبادئ التي تحترم تسوية النزاعات الصناعية من خلال الحوار والتراضي. (اتحاد المنشآت الكورية، جمهورية كوريا)

وسلطت منظمتان للعمال الضوء على بطء عملية تسوية نزاعات العمل باعتبارها تمثل تحدياً كبيراً.

هناك تأخير كبير في تسوية النزاعات في مكان العمل، لا سيما في مجال الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وإذا استمر هذا الوضع، فلن يساعد أي قدر من التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الدولية على تحسين الوضع في بلدنا. (اتحاد العمال الحر في سري لانكا، سري لانكا)

بالنظر إلى الطول المفرط للمدة الزمنية التي يستغرقها صدور الأحكام في قضايا العمل، فإن ثمة حاجة ماسة إلى محاكم العمل المتخصصة للإسهام في حسن سير النظام القضائي في القطاع الخاص أو إيجاد أي أدوات أخرى أكثر فعالية من تلك الموجودة حالياً. (الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان، سلطنة عُمان)

#### ٤-٢-٦ مجالات أخرى

قدمت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال معلومات عن المجالات الأخرى التي اعتبرتها ذات أهمية فيما يتعلق بعمليات المنشآت، لكنها لم ترد على هذا النحو في إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وشددت حكومة جمهورية إيران الإسلامية، على سبيل المثال، على الدور الذي يمكن أن تضطلع به التعاونيات فيما يتعلق باستحداث العمالة؛ أشارت منظمة أصحاب العمل من الصين إلى أهمية إدارة سلسلة التوريد والإمداد؛ لاحظ المجلس الأسترالي لنقابات العمال بواعت قلق فيما يتعلق بالنظام الضريبي الذي قد تستفيد منه المنشآت متعددة الجنسية وكيف يمكن أن يؤثر ذلك في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.



## ٣-٤ الحوار والمشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية

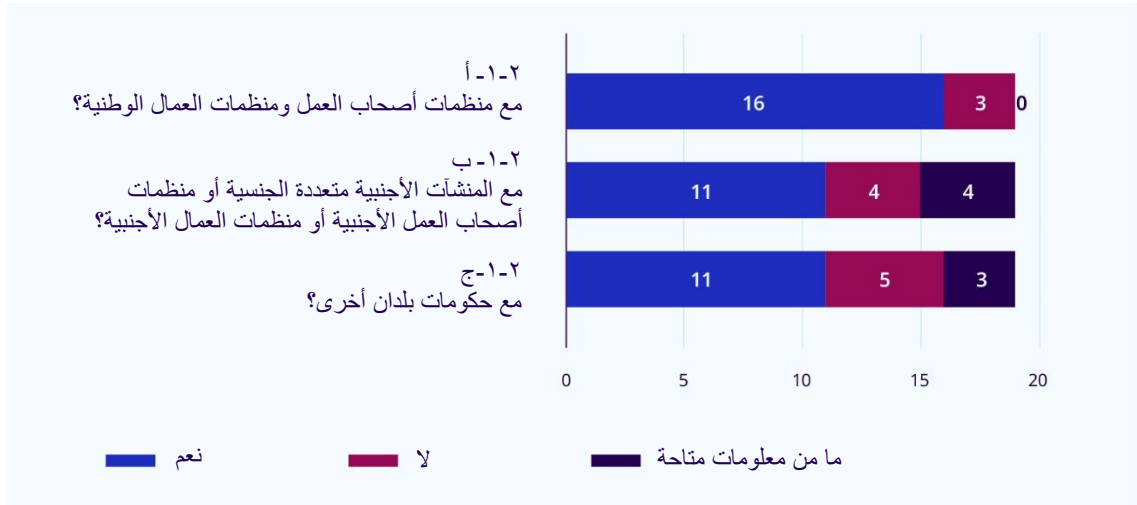
"هل تعقد منظمتكم في بلدكم أي مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومة الوطنية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو النظراء من البلدان الأخرى والمنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؟"  
يُرجى بيان المشاورة الرسمية التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب".

### ١-٣-٤ الحكومات

أجرت غالبية الحكومات التي استكملت الاستبيان، البالغ عددها ٢١ حكومة، شكلاً من أشكال المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. وأفادت ١٦ حكومة بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؛ أجرت ١١ حكومة مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع المنظمات الأجنبية متعددة الجنسية أو منظمات أصحاب العمل الأجنبية؛ أجرت ١١ حكومة مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع حكومات بلدان أخرى. وأجرت عشر حكومات مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها. وأشارت ثلاث حكومات مجيبة إلى أنها لم تجر مشاورات رسمية أو ليس لديها أي معلومات عن هذه المشاورات.

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

### الشكل ٢-٤: الحوار والمشاورات: الحكومات



وقدمت عدة حكومات معلومات عن المؤسسات الثلاثية التي تسهل المشاورات الرسمية على الصعيد الوطني. وشددت حكومة الهند على دور المشاورات الثلاثية في إصلاح وتنفيذ السياسات العامة وتشريعات العمل، ودور اللجان الثلاثية القطاعية بالنسبة إلى قطاعات من قبيل المزارع والنقل البري والمنسوجات القطنية ومنشآت الجوت. وسلطت حكومة سنغافورة الضوء على دور المشاورات الثلاثية المنظمة من خلال المجلس الوطني للأجور استجابة لأزمة كوفيد-١٩، والتي أدت إلى إصدار مبادئ توجيهية بشأن المسائل المتعلقة بالأجور والعمالة وإلى اتخاذ تدابير مختلفة لمساعدة أصحاب العمل على إدارة تكاليف الأعمال وإنفاذ الوظائف. وقدمت حكومة جمهورية كوريا وصفاً للمشاورات الثلاثية الرسمية التي أدت إلى وضع إرشادات لتعزيز مسؤولية الشركات، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية، عن احترام حقوق الإنسان. وأفادت حكومة مجيبة واحدة بإجراء مشاورات رسمية ثلاثية منتظمة لاستنارة الوعي وتبادل المعلومات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن تشريعات العمل والمسائل المتعلقة بأنشطة المنشآت متعددة الجنسية.

تعقد وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لقاءات دورية مع أصحاب العمل والعمال بشأن توعيتهم وتنويرهم بالتشريعات والقوانين والقرارات التي تصدرها الحكومة ولتبادل الآراء بشأن المسائل التي تهم قطاع العمل من أجل حماية ورعاية الأنشطة المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية. (وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، قطر)

وأشارت حكومتا اليابان ونيوزيلندا إلى المشاورات بشأن معايير العمل الدولية المنظمة من خلال نقاط الاتصال الوطنية<sup>٤٢</sup> المعنية بسلوك الأعمال المسؤول. بالإضافة إلى ذلك، أشارت حكومة نيوزيلندا إلى المشاورات الثلاثية بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية التي قد تترتب عليها آثار كبيرة في الاقتصاد والعمالة بالنسبة إلى المجتمع المحلي وشددت على أهمية المشاورات مع أصحاب المصلحة الآخرين.

**في حالة رفع شكوى إلى نقطة الاتصال الوطنية بشأن الأنشطة المحلية لمنشأة متعددة الجنسية مملوكة/ يوجد مقرها في بلد آخر، فمن المرجح أن تتشاور نقطة الاتصال الوطنية في نيوزيلندا مع نقطة الاتصال الوطنية في ذلك البلد في إطار عملية اتخاذ قرار بشأن قبول الشكوى أو إحالتها، أو في إطار عملية التحقيق. (وزارة المشاريع والابتكار والعمالة، نيوزيلندا)**

وذكرت إحدى الحكومات على وجه التحديد دور برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا، المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وسلوك الأعمال المسؤول من خلال تسهيل ودعم المشاورات الثلاثية الرسمية.

**تلعب المشاورات الرسمية في إطار برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا ... دوراً رئيسياً ... لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتشجيع المشاورات بين الهيئات المكونة الثلاثية. ومن المهم أيضاً تنظيم ورشة عمل بشأن الإطار السياسي من أجل تعزيز الأعمال المسؤولة ... في إطار مشروع سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا لأنها تتيح الفرصة لجميع أصحاب المصلحة ... لتقاسم خبراتهم على نطاق واسع ومناقشة الأنشطة المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية. (وزارة العمل، تايلند)**

وأكدت حكومة أخرى مشاركة المنشآت متعددة الجنسية في المشاورات الثلاثية من خلال عضويتها في المنظمة الوطنية لأصحاب العمل، وأبرزت أهمية المفاوضة الجماعية داخل المنشآت متعددة الجنسية.

**تؤدي المفاوضة الجماعية إلى تهيئة بيئة من التفاهم تدور فيها حوارات على أساس مستمر، مما يسفر عن تنفيذ أفضل للالتزامات. (وزارة تنمية المهارات والعمالة وعلاقات العمل، سري لانكا)**

وأفادت بعض الحكومات بإجراء مشاورات مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من خلال المنظمات والآليات الوطنية والثنائية والإقليمية والدولية وورشات العمل والمؤتمرات والاجتماعات والحوارات. وأشارت حكومة الأردن إلى منظمات الأمم المتحدة وكرت حكومة سنغافورة منظمات تمثل مجموعات من العمال الأجانب والعمال المنزليين.

وقدمت ثلاث حكومات وصفاً للمشاورات الرسمية التي أجرتها مع المنشآت متعددة الجنسية بشأن السبل الكفيلة بتحسين البيئة التنظيمية.

**إن المنتدى المشترك بين الحكومة والقطاع الخاص ... يشكل المنصة الرئيسية التي تلتقي فيها الحكومة وممثلو القطاع الخاص ... لمناقشة مسائل الاستثمار. ويجوز الاتفاق على لوائح أو سياسات جديدة أو على تعديل إطار التشريعات والسياسات العامة كنتيجة للمنتدى. (وزارة العمل والتدريب المهني، كمبوديا)**

**في عام ٢٠١٦، شاركت حكومة الإمارات العربية المتحدة في حوار رسمي ببناء ضم اتحاد غرف الإمارات وغرفة دبي وأكثر من ٣٠ شركة من الشركات متعددة الجنسية الأعضاء. وكان الهدف من هذه المشاورات تعزيز المعارف والمهارات وأفضل الممارسات فيما يتعلق بالاستثمار والأعمال وحقوق الإنسان والصناعة والسياسة التجارية. وأسفرت هذه المشاورات عن تشكيل مجموعة أعمال الشركات متعددة الجنسية ...، وهي مجموعة عمل غير ربحية تهدف إلى التعاون مع حكومة الإمارات العربية المتحدة في تصميم الاستراتيجيات ضمن طائفة واسعة من المجالات، بما في ذلك حقوق الإنسان وحقوق العمال. (وزارة الموارد البشرية والتوطين، الإمارات العربية المتحدة)**

**[تُجرى المشاورات] من أجل تبادل وجهات النظر بين الحكومة والقطاع الخاص وتسهيل الأنشطة الاقتصادية ... واستعراض الحواجز وإزالتها من أمام قطاع الأعمال واتخاذ قرارات فعالة من أجل تنفيذ الإجراءات الضرورية في**

<sup>٤٢</sup> إن نقاط الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، هي الوكالات التي أنشأتها الحكومات المنضمة لتعزيز مبادئ المنظمة التوجيهية بشأن المنشآت متعددة الجنسية وتنفيذها. وتساعد مراكز الاتصال الوطنية المنشآت وأصحاب المصلحة فيها على اتخاذ التدابير المناسبة لمواصلة احترام المبادئ التوجيهية وتوفير منتدى للوساطة والتوفيق لحل القضايا العملية التي قد تنشأ بصدد تنفيذ المبادئ التوجيهية (يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات المتاحة على الموقع الإلكتروني التالي: www.oecd.org).

### إطار القوانين واللوائح الحالية وتقديم مقترحات وحلول تنفيذية مناسبة للسلطات المعنية. (وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، جمهورية إيران الإسلامية)

وقدمت حكومة قطر وصفاً للمشاورات التي أجريت مع الحكومات الأخرى والمتعلقة باليد العاملة الأجنبية والاتفاقات ومذكرات التفاهم الثنائية، فضلاً عن المشاورات التي أجريت من خلال مجموعات العمل الثلاثية لتعزيز العمل اللائق والتوظيف المنصف في قطاعات محددة مثل قطاع الضيافة والقطاع العام.

وأشارت حكومتان إلى دور المشاورات فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل داخل المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك، في حالة واحدة، عندما تكون هذه المنشآت متعددة الجنسية عاملة في البلدان المضيفة.

اضطلعت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، بالاشتراك مع اتحاد نقابات عمال عموم الصين واتحاد المنشآت في الصين واتحاد غرف التجارة والصناعة لعموم الصين، بتحليل التجارب النموذجية للمنشآت، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية والقطاعات المختلفة، بشأن إجراء المشاورة والمفاوضة الجماعية. (وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، الصين)

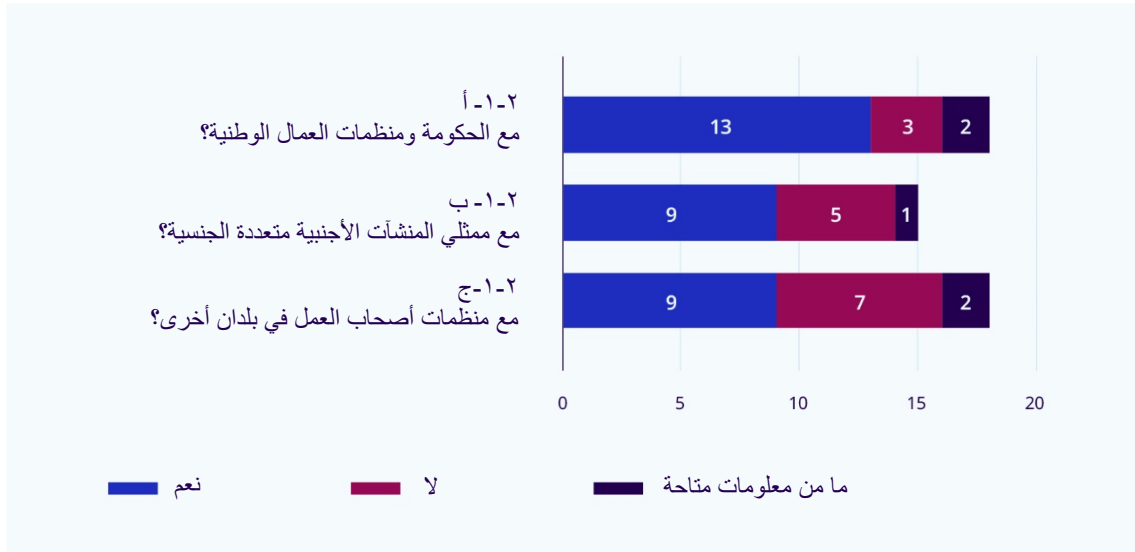
يُرسل الملحقون المعنيون بالعمل إلى البلدان التي دخلت سوقها العديد من الشركات الكورية ويعملون كقناة استشارية مع حكومات البلدان الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تنظم حكومة كوريا فريقاً لدعم العلاقات الصناعية وتزور البلدان التي تنشط فيها العديد من الشركات الكورية كل عام ... للحصول على معلومات محدثة والاستماع إلى شكاوى الشركات الكورية العاملة في الخارج. (وزارة العمالة والعمل، جمهورية كوريا)

#### ٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل

ذكرت غالبية منظمات أصحاب العمل المجيبة، البالغ عددها ١٨ منظمة، أنها أجرت شكلاً من أشكال المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. وأجرت ثلاثة عشرة منظمة منها مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومات ومنظمات العمال الوطنية؛ أكدت تسع منظمات منها إجراء مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع ممثلي المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؛ دخلت تسع منظمات منها في مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل في بلدان أخرى. وأجرت ست منظمات لأصحاب العمل المجيبة مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها. وأشارت ثلاث منظمات مجيبة منها إلى أنها لم تجر أي مشاورات رسمية، بينما نفت منظمة مجيبة واحدة منها علمها بأي تفاصيل عن هذه المشاورات.

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

#### الشكل ٣-٤: الحوار والمشاورات: منظمات أصحاب العمل



قدمت خمس منظمات لأصحاب العمل أمثلة على عدد من آليات المشاورات الثلاثية، من قبيل لجان الحوار الاجتماعي ومجالس العمل. وأبرزت منظمة أصحاب العمل من جمهورية كوريا أن المجموعات المعنية بالمصلحة العامة تشارك أيضاً في هذه المشاورات. وقدمت منظمة أصحاب العمل من نيوزيلندا معلومات عن مجموعة الاتصال الثلاثية التابعة لنقطة الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والتي تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل ونقابات العمال، والتي تناقش نقطة الاتصال الوطنية عملها معها.

وأشارت العديد من منظمات أصحاب العمل إلى الدور المهم الذي تلعبه المشاورات من أجل إرساء علاقات صناعية متناغمة ونمو القطاع الخاص واستحداث العمالة وتوفير العمل اللائق وتعزيز معايير العمل والحوار الاجتماعي والممارسات الجيدة في مكان العمل على امتداد سلاسل التوريد والإمداد ودعم النمو الاقتصادي الشامل وجهود الانتعاش في مواجهة الكوارث الوطنية، بما في ذلك جائحة كوفيد-19. وسلطت منظمة أصحاب العمل من سنغافورة الضوء على المشاورات الثلاثية التي أدت إلى تقديم توصيات في إطار المجلس الوطني للأجور.

وقدمت خمس منظمات لأصحاب العمل وصفاً لعدد من الآليات والقنوات التي تستخدمها من أجل إجراء مشاورات رسمية وغير رسمية مع المنشآت، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية. وقدمت منظمة أصحاب العمل من الإمارات العربية المتحدة عرضاً عن عملية تشكيل فريق عامل معني بالمنشآت متعددة الجنسية بهدف تحسين الحوار مع الحكومة.

وأشارت منطمتان لأصحاب العمل الجيبية من باكستان وتايلند إلى استفادتهما من استثارة الوعي والتدريب وأحداث التعلم بين الأقران بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لتوفير منتدى للمشاورات الثلاثية. وقدمت منظمة أصحاب العمل من غرفة التجارة والصناعة في فيتنام وصفاً لحلقة دراسية لتعزيز الحوار السياسي الوطني في البلد، كان هدفها تحقيق الحد الأقصى من الأثر المستدام للاستثمار الأجنبي المباشر في المنشآت المتوسطة والصغيرة والعمالة والعمل اللائق، لاسيما في قطاع تصدير الإلكترونيات. وقدمت المنظمة عرضاً عن عملية إنشاء تحالف الأعمال في مجال الإلكترونيات لتعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في هذا القطاع.

**في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، أنشئ تحالف الأعمال في مجال الإلكترونيات رسمياً في فيتنام لتعزيز أنشطة العمل المسؤولة اجتماعياً. وهذه مبادرة لغرفة التجارة والصناعة في فيتنام ورابطة صناعة الإلكترونيات في فيتنام، بدعم تقني من منظمة العمل الدولية. ويؤدي إنشاء هذا التحالف إلى التشجيع على تهيئة بيئة حوار موفقة بين سلسلة التوريد والإمداد ومنشآت تصنيع الإلكترونيات... وتعزيز صوت القطاع الإلكتروني في الحوارات السياسية الأوسع نطاقاً مع أصحاب المصلحة واتخاذ الإجراءات اللازمة للتصدي للتحديات التي يواجهها القطاع. (غرفة التجارة والصناعة في فيتنام، فيتنام)**

وفيما يتعلق بالمشاورات مع ممثلي المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية، أشارت العديد من منظمات أصحاب العمل إلى عدد من الغرف والمجالس ووكالات تشجيع الاستثمار الدولية والوطنية التي تجري من خلالها هذه المشاورات. وسلطت منظمة أصحاب العمل من الإمارات العربية المتحدة الضوء في هذا السياق على حوار مع الاتحاد الأوروبي بشأن مجالي التجارة والاستثمار.

وأشارت ثلاث منظمات لأصحاب العمل إلى مشاركتها في مشاورات تخصيصية مع المنشآت متعددة الجنسية. بالإضافة إلى ذلك، ضربت منظمة أصحاب العمل من منغوليا مثلاً على ذلك بمشاورات مع شركة صينية بشأن مواضيع النزاعات المتعلقة بالأراضي والضرائب.

وساق العديد من منظمات أصحاب العمل أمثلة على المشاورات مع منظمات أصحاب العمل الوطنية من بلدان أخرى أو منظمات أصحاب العمل الإقليمية والدولية. وذكرت منظمة أصحاب العمل من فيتنام وجود رابطة قطاعية، هي رابطة قطاع الإلكترونيات في فيتنام.

وأشارت منظمة أصحاب العمل من باكستان إلى دور مذكرات التفاهم في مجالي التعاون وتبادل المعارف مع منظمات أصحاب العمل الأجنبية.

وقدمت إحدى منظمات أصحاب العمل الجيبية مثلاً على المشاورات مع منظمات أصحاب العمل الأجنبية التي جرت من خلال فريق عامل أنشئ لتنسيق الجهود المتعلقة بأزمة كوفيد-19، بما في ذلك حماية حقوق العمل.

**يجري التعاون مع منظمات أصحاب العمل في البلدان الأخرى... لتنسيق الجهود المبذولة بشأن حماية المصالح المشتركة... حقوق العمل. وعلى سبيل المثال، ومن خلال التعاون الذي أقيم مؤخراً مع غرفة التجارة الأمريكية، أنشئ فريق عامل يضم مجالس الأعمال وغرف التجارة الموجودة في أبو ظبي أو دبي بهدف تنسيق الجهود المبذولة للحد من آثار جائحة كوفيد-19 وتقييم التحديات التي تواجه استدامة الشركات. (اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة)**

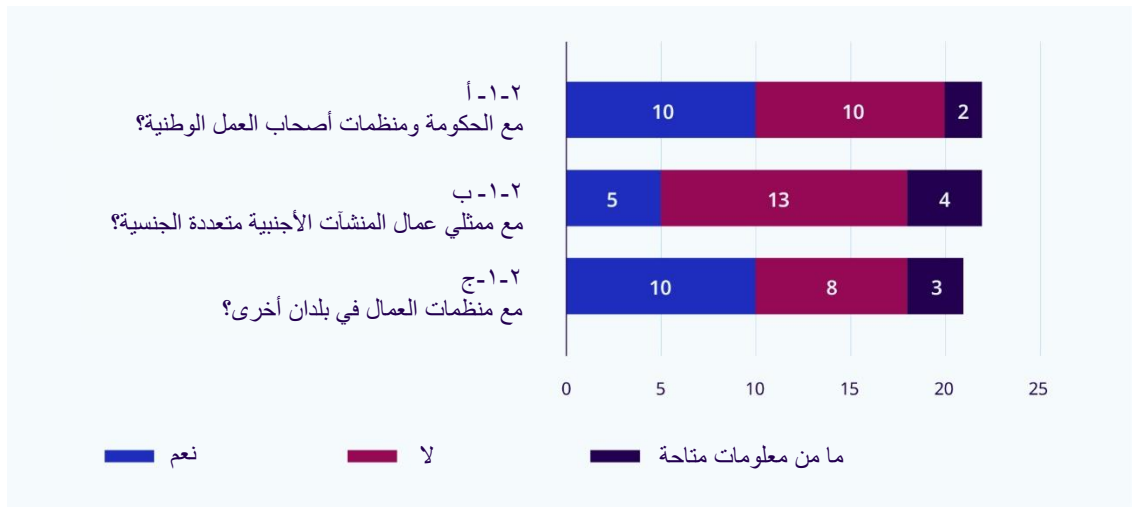
وأشارت الجهة المجدية من جمهورية إيران الإسلامية إلى عدم وجود آلية رسمية للمشاورات. وأفادت منظمة أصحاب العمل من نيوزيلندا بأنها لم تجر مشاورات مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية نظراً لوجود شكاوى قليلة.

#### ٤-٣-٣ منظمات العمال

من بين منظمات العمال التي استكملت الاستبيان، البالغ عددها ٢٣ منظمة من ١٢ بلداً، أفادت ١٠ منظمات بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل الوطنية، في حين أجرت ٥ منظمات مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع ممثلي العمال في المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية. وأفادت عشر منظمات مجدية للعمال بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات العمال في البلدان الأخرى.

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

#### الشكل ٤-٤: الحوار والمشاورات: منظمات العمال



ومن بين جميع منظمات العمال المجدية، أشارت منطمتان إلى إجراء مشاورات رسمية مع المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه جميعها. وأفادت عشر منظمات مجدية للعمال بأنها لم تجر أي مشاورات رسمية أو ليس لديها أي معلومات عن هذه المشاورات.

وأبرز عدد من الجهات المجدية أهمية المشاورات الرسمية. وأشارت منظمة العمال في أستراليا إلى مشاركتها في مشاورات بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان على أساس تخصيصي، إلى جانب ممثلين عن المجتمع المدني. وذكر الاتحاد الوطني لنقابات العمال في سري لانكا دور المشاورات الثلاثية الرسمية في تحسين القوانين واللوائح الوطنية والامتثال لها. وأشارت منظمة العمال في سلطنة عُمان إلى أن المشاورات الثلاثية سمحت لها بتقديم نظرة شاملة عن الحاجة إلى تحسين الامتثال لقانون العمل في مختلف القطاعات، ودعم أنشطة تفتيش العمل في المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك من خلال التعاون مع المناطق الصناعية. وأشارت الجهة المجدية من الأردن إلى إجراء مشاورات وحوارات تتعلق بالعمال والأجور والإجازات والسلامة والصحة المهنيين. وسلط مؤتمر نقابات العمال في نيبال الضوء على دور المشاورات خلال جائحة كوفيد-١٩، لا سيما فيما يتعلق بأجور العمال.

وقدم العديد من منظمات العمال وصفاً لآليات المشاورات الرسمية وغير الرسمية المنتظمة، من قبيل اللجان والموائد المستديرة والحلقات الدراسية. وفيما يتعلق بهذه الأنواع من المشاورات، أشارت الجهات المجدية من أستراليا واليابان إلى نقطة الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، حيث أفادت الجهة المجدية من اليابان بأنه من المهم تعزيز تمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال داخل نقطة الاتصال الوطنية في اليابان. وسلطت جهة مجدية من إحدى منظمات العمال الضوء على مشاركتها في قوة عاملة ثلاثية أنشئت للاستجابة لأزمة كوفيد-١٩.

إن أهم مشاركة في الحوار الاجتماعي هي تلك التي تتم [من خلال] فرقة العمل الثلاثية المعنية بآثار كوفيد-١٩ [في] العمالة والمستخدمين، وذلك لأن الحوار الاجتماعي هو المخرج الوحيد لتجاوز التحديات التي نواجهها في ظل أزمة الجائحة الحالية. (نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة، سري لانكا)

وفيما يتعلق بالمشاورات مع ممثلي المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية، أشارت ثلاث منظمات للعمال إلى أن هذه المشاورات جرت من خلال منظمات العمال في المنشآت متعددة الجنسية. وأفادت منظمة العمال في الأردن بأن نقابة عمال النسيج على اتصال دائم بأصحاب العمل والجهات الفاعلة المعنية والمنظمات الدولية.

وأبرز مؤتمر نقابات العمال في نيبال أهمية تقاسم الممارسات، جيدة كانت أم سيئة، مع منظمات العمال من البلدان الأخرى. وأشارت الجهة المجيبة من منظمة العمال في أستراليا إلى أنه على الرغم من أنها لم تجر مشاورات رسمية مع منظمات العمال من البلدان الأخرى، فقد قدمت الدعم في معالجة الشواغل والشكاوى المتعلقة بسلوك المنشآت الأسترالية متعددة الجنسية.

وأفاد العديد من الجهات المجيبة بإجراء مشاورات مع منظمات العمال من بلدان أخرى على أساس ثنائي أو من خلال منظمة العمل الدولية والمنظمات والاتحادات النقابية الدولية والإقليمية والشبكات الإقليمية لنقابات العمال.

وإلى جانب مؤتمر نقابات العمال في نيبال، شددت إحدى منظمات العمال على الدور المهم لمذكرات التفاهم بين منظمات العمال لحماية حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون.

### إن مؤتمر العمل في تايلند ومؤتمر نقابات العمال التايلندية ... اجتماع مع جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ووضعاً خطة لتوقيع مذكرة تفاهم قريباً. ... أبرما مذكرة تفاهم مع ميانمار والعديد من البلدان بشأن جلب العمال المهاجرين للعمل في تايلند بشكل قانوني. (مؤتمر العمل في تايلند، تايلند)

وذكرت منظمة العمال من سلطنة عُمان مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي وجدت أنها تكتسي أهمية أكبر فيما يتعلق بالمشاورات، بما في ذلك الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية والمفاوضة الجماعية والأمن الوظيفي والسلامة المهنية.

وسلّطت إحدى منظمات العمال الضوء على قلة المشاورات الرسمية بسبب عدم وجود نقابات العمال في القطاع العام في البلد. وأشارت إلى وجود آليات متابعة غير رسمية تتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال.

### هناك نشاطات محدودة جداً فيما يتعلق بالمشاورات الرسمية كون التنظيم النقابي غير مفعّل في القطاع العام في العراق ... ولكن هناك متابعة من قبلنا لقسم كبير من الشركات فيما يخص الضمان الاجتماعي للعمال ... والمتابعة ... جيدة جداً حيث إن أغلب العاملين في الشركات يتمتعون بالضمان الاجتماعي. (اتحاد نقابات النفط، العراق)

وأشارت ثلاث منظمات للعمال إلى دور المفاوضة الجماعية فيما يتعلق بإجراء حوار اجتماعي ناجح.

وذكرت جهتان مجبيتان السبل الكفيلة بتحسين الحوار الاجتماعي من أجل تحسين تنفيذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك بدعم من منظمة العمل الدولية. ودعت إحدى هاتين الجهتين على وجه الخصوص إلى إنشاء نقطة اتصال وطنية لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

### يكتسي [إعلان المنشآت متعددة الجنسية] أهمية كبيرة في سياق نيبال، لكن الحكومة وأصحاب العمل، على السواء، يتجنبون تنفيذه. لذلك، سيكون من الأفضل، في هذه الحالة، أن تقوم هيئة مشتركة مثل منظمة العمل الدولية بالتنسيق مع الجانبين وتهينة بيئة سلسة ومريحة لتنفيذه. (اتحاد نقابات عموم نيبال، نيبال)

### إن من شأن المشاورات الثلاثية المنتظمة بشأن المسائل المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية من خلال إنشاء نقطة اتصال وطنية وإقامة آلية فعالة لتقديم الشكاوى لاستكمال آلية المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لتقديم الشكاوى أن تخدم على نحو أفضل تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتنفيذه تنفيذاً فعالاً. (المجلس الأسترالي لنقابات العمال، أستراليا)

وذكرت منظمة العمال من جمهورية ملديف أن البيئة السياسية لم تكن مواتية لإجراء مشاورات، مشيرة إلى وجود شواغل بشأن الاعتراف بنقابات العمال. وأشار اتحاد نقابات العمال الكورية إلى أنه لم يجر مشاورات رسمية.

وأشارت منطمتان للعمال من تايلند إلى الحوار مع الحكومة - إما مشاورات أو رسائل موجهة إليها - لاستثارة الوعي بظروف عمل العمال المتعاقدين والامتثال للقوانين بشكل أعم.

### أجرى مؤتمر العمل في تايلند حواراً مع وزارة العمل بشأن عدم امتثال أصحاب العمل للحكم الوارد في القسم ١١/١. وعلى الرغم من أن أصحاب العمل لم يُعاملوا العمال المتعاقدين معاملة منصفة، إلا أن وزارة العمل ادعت أنه لا توجد ثمة شكوى بهذا الشأن. (مؤتمر العمل في تايلند، تايلند)

تقديم خطاب/ التماس إلى الحكومة لحثها على فرض قواعد/ إجراءات على الشركات متعددة الجنسية لكي تمتثل/ تلتزم بالقوانين، لا سيما بشأن احترام حقوق العمال والنقابات. (اتحاد علاقات العمال في المنشآت الحكومية، تايلند)

## ٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

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

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

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

"هل قامت منظماتكم، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها 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 ١٥ حكومة وسبع منظمات لأصحاب العمل وعشر منظمات للعمال إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر (الجدول ٤-٤). وأشارت ١٨ جهة مجيبة، من أصل ٣٢، إلى أنها نظمت هذه الأنشطة الترويجية مع أطراف أخرى (١١ حكومة وخمس منظمات لأصحاب العمل ومنظمتان للعمال)، في حين أفادت ٢١ جهة مجيبة بأنها نظمت هذه الأنشطة مع منظمات نظيرة من بلدان أخرى وذكرت ٢٧ جهة 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

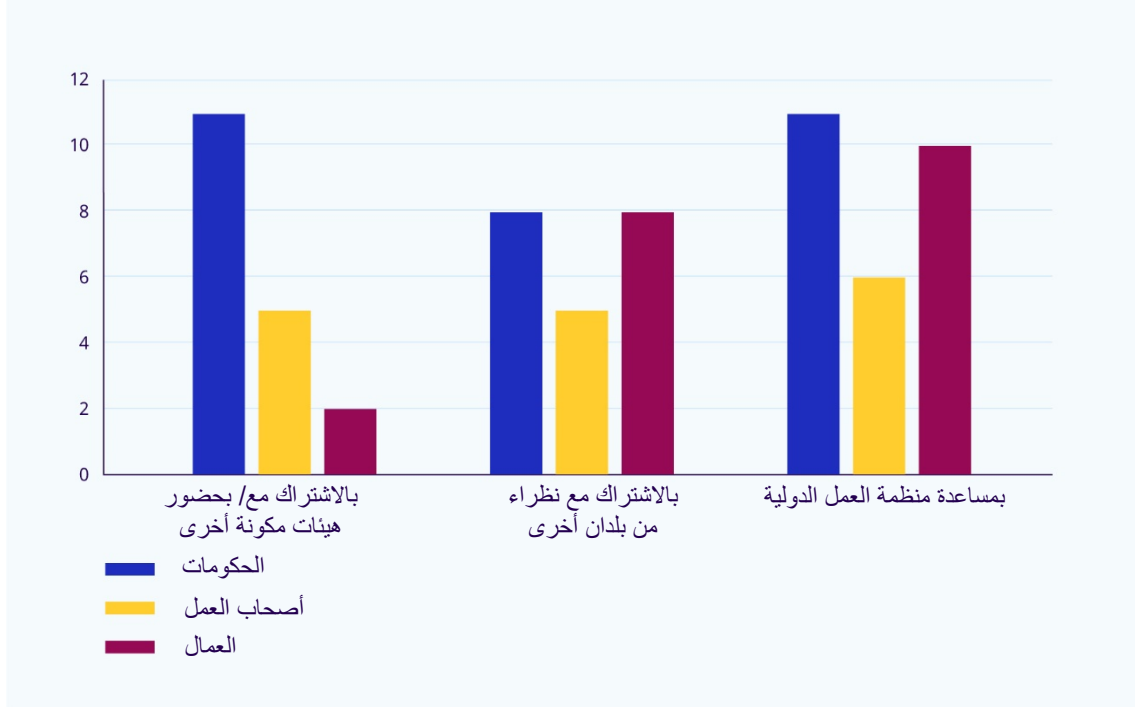
الكيان	نعم	لا	ما من معلومات
الحكومات	١٥	٥	-
منظمات أصحاب العمل	٧	٨	١
منظمات العمال	١٠	٩	٣
المجموع	٣٢	٢٢	٤

ويقدم الشكل ٤-٥ لمحة عامة عن الردود الواردة من كل مجموعة أفادت بأنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر. وشمل ١١ نشاطاً أو مبادرة، من أصل ١٥ اتخذتها الحكومات، مشاركة الهيئات المكونة الأخرى؛ نُظمت ثمانية منها بالاشتراك مع جهات نظيرة من بلدان أخرى؛ نُفذ ١١ منها بمساعدة منظمة العمل الدولية. وقام خمسة من أصحاب العمل بتنظيم أنشطة أو باتخاذ مبادرات شملت مجموعات أخرى ومع نظراء من بلدان أخرى، وأبلغ ستة من أصحاب العمل عن تنظيم أنشطة بمساعدة منظمة العمل الدولية. وبالنسبة إلى منظمات العمال العشر التي أشارت إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية، نظمت منظمتان أنشطة بالاشتراك مع مجموعات أخرى، وكانت ثمانية منها أنشطة مشتركة نُظمت مع جهات نظيرة من بلدان أخرى، وعُقدت جميعها بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وأفادت ثماني حكومات وأربع منظمات لأصحاب العمل ومنظمتان للعمال بأنها قامت، أو كلفت جهة أخرى، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأشارت ثماني حكومات وخمس منظمات لأصحاب العمل وست منظمات للعمال إلى إنشاء نقطة اتصال أو عملية أو آلية مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، أو إلى أن دور ترويجه يقع على عاتق مؤسسة معينة، أو أنه نُفذ في إطار برنامج قطري للعمل اللائق. وعلى حد ما سبقت الإشارة إليه في الفصل ٢، بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية والترويج له وتطبيقه في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، فإن نيبال وباكستان هما الدولتان العضوان اللتان أنشأتا نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤) لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه. وفي كلتا الحالتين، أنشئت نقاط الاتصال الوطنية بعد تقديم الاستبيانات التي استُرشد بها في إعداد هذا الفصل (من شباط/فبراير إلى آب/أغسطس ٢٠٢٢). ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن تفاصيل إنشاء كل نقطة اتصال وطنية في الفصل ٢.

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



#### ٤-٤-١ الحكومات

سلطت حكومة جمهورية كوريا الضوء على الحلقات الدراسية والاجتماعات المنظمة لتعزيز الأنشطة المتماشية مع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية بالنسبة إلى شركات جمهورية كوريا التي تبدأ نشاطها في سوق أجنبية، لا سيما فيما يتعلق بالامتثال لتشريعات العمل في البلد المضيف. كما أشارت إلى دعم تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال إنشاء نظام دعم لصالح الشركات الأجنبية في جمهورية كوريا، التي تعمل بشكل رئيسي في المناطق الاقتصادية الحرة، بما في ذلك خدمات التشاور والمشورة والمبادئ التوجيهية بشأن قانون العمل ونظام أمين المظالم.

وأشارت حكومات كمبوديا وجمهورية إيران الإسلامية والفلبين إلى جهود ترويج الاستثمار باعتبارها وسيلة لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأشارت حكومتا كمبوديا وماليزيا إلى برامجها القطرية للعمل اللائق كإطار مناسب لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وسلطت حكومة كمبوديا الضوء أيضاً على وضع وتنفيذ السياسة الوطنية للعمالة بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وأبرزت حكومة تايلند الأحداث والحلقات الدراسية وورش العمل الرامية إلى تعزيز خطة العمل الوطنية التايلندية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فضلاً عن الأحداث والمنتديات الأخرى، بما في ذلك منتدى الأعمال المسؤولة وحقوق الإنسان المنظم في عام ٢٠١٩ في بانكوك وأحداث أخرى جمعت بين البلدان الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد الأوروبي والأحداث التي نُظمت في إطار برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا.

وسلطت حكومة قطر الضوء على الأحداث التي نُظمت في البلد بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمة العربية ومجلس التعاون لدول الخليج العربية، بما في ذلك الاجتماعات والمؤتمرات وورش العمل الوطنية والقطاعية والإقليمية والدولية لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية والعمل اللائق في خضم أزمة كوفيد-١٩. وعلى سبيل المثال، نظمت الحكومة العديد من ورش العمل التدريبية عن بُعد بمشاركة منظمة العمل الدولية بشأن مسؤوليات لجان عمل المنشآت في مجال السلامة والصحة المهنيين خلال أزمة كوفيد-١٩.

وأشارت حكومة اليابان إلى عدد من المشاورات مع رابطات الأعمال ونقابات العمال والجمهور العام في إطار صياغة خطة عملها الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فضلاً عن تطوير مجموعة من المواد والأحداث الترويجية.



وعددت حكومة نيوزيلندا الأحداث التي نظمتها نقطة الاتصال الوطنية للترويج للمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والجهود التي بذلتها لإقامة شراكات مع القطاع الأكاديمي ونقطة الاتصال الوطنية من أستراليا لتقاسم الموارد والدروس المستفادة.

واستشهدت الصين، على سبيل المثال، بتعزيز المشروع المعني باستدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة، الذي يركز على تطوير العلاقات التعاونية في مكان العمل.

وأشارت حكومة إندونيسيا إلى اجتماع منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠١٦، الذي استضافته إندونيسيا كمنتدى لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. كما أفادت بأنها تتقيد بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مجالات من قبيل ظروف العمل والاعتراف بالمنشآت التي تستخدم الأشخاص المعوقين.

وذكرت ثماني حكومات أنها قامت، أو كلفت جهة أخرى، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقدمت حكومتا تايلند ونيوزيلندا، على السواء، عرضاً عن المواد الترويجية المتعلقة بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

وأشارت حكومة جمهورية إيران الإسلامية إلى دليل استثماري منقح نشرته وكالتها الاستثمارية. وقالت حكومة جمهورية كوريا إنها نشرت مبدأ توجيهياً لإدارة حقوق الإنسان وقائمة مرجعية تعكس مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأفادت حكومة الصين بأنها أصدرت، بالتعاون مع منظمة أصحاب العمل ومنظمة العمال، إخطاراً بشأن زيادة تحسين المشاورات الجماعية استجابة لآثار كوفيد-١٩. وأعدت حكومة كمبوديا مواد تشمل مبادئ توجيهية ومنشورات وأدلة وكتيبات ومجلات وأشكال أخرى من المذكرات التوضيحية بشأن القوانين واللوائح والسياسات.

وأشارت حكومتا الفلبين وقطر إلى مواد لاستثارة الوعي بشأن معايير العمل تمثلت في مواد تتعلق بسياسات وبرامج العمالة وحملة إعلامية بشأن التوظيف غير القانوني في الفلبين وأدلة ونشرات إعلامية وكتيبات إعلامية لإطلاع العمال الأجانب على حقوقهم وواجباتهم في قطر.

وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو آلية مماثلة على الصعيد الوطني لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أشارت ثماني حكومات إلى المؤسسات التي كانت مسؤولة عن ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت حكومتا جمهورية إيران الإسلامية وجمهورية كوريا إلى المؤسسات الاستثمارية، أي منظمة الاستثمار والمساعدة الاقتصادية والتقنية (جمهورية إيران الإسلامية) ولجنة الاستثمار الأجنبي (جمهورية كوريا). وأنت حكومة الفلبين على ذكر مجلسها الثلاثي الوطني في مجال الصناعات ولجانها الفرعية على المستويين الإقليمي والقطاعي، بينما أشارت حكومتان أخريان إلى الدور الذي تضطلع به الوزارات: وزارة العمل والتدريب المهني بالنسبة إلى كمبوديا ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة إلى قطر.

وأشارت حكومتا اليابان ونيوزيلندا، على السواء، إلى نقطتي الاتصال الوطنيتين لديهما المعنيتين بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي باعتبارهما ذاتي صلة بترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأفادت حكومة تايلند بأنها لم تعين نقطة اتصال وطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ولكنها أشارت إلى اللجنة التوجيهية ولجنتها الفرعية المنشأتين في إطار خطة العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، فضلاً عن اللجنة الاستشارية المعنية ببرنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا وشرق العمل المكونة من ممثلين ثلاثين، باعتبارها ذات صلة في هذا الصدد.

#### ٤-٤-٢ منظمات أصحاب العمل

أفادت الجهة المجيبة من منظمة أصحاب العمل في الإمارات العربية المتحدة بأنها شاركت في الأنشطة الترويجية المتعلقة بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي نظمتها الحكومة بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة. وسلطت منظمة أصحاب العمل في باكستان الضوء على الاجتماعات المعقودة لاستثارة الوعي بإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، بما في ذلك خلال منتدى جنوب آسيا الأول لأصحاب العمل الذي استضافه البلد في عام ٢٠١٨ والاجتماعات المعقودة بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل في البلدان الأخرى.

وعددت الجهة المجيبة من ماليزيا عدداً من ورش العمل والحوارات والمؤتمرات والحلقات الدراسية، التي نُظمت بدعم أو بدون دعم من منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ومنظمات أخرى مثل مجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا واتحاد أصحاب العمل الآسيوي والاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ. وأشارت منظمة أصحاب العمل في سلطنة عُمان إلى الاجتماعات وورش العمل والأحداث، التي عُقدت في إطار لجنة الأعضاء الأجانب لديها، والمكونة من المستثمرين الأجانب في البلد.

وسلّطت منظمة أصحاب العمل من الصين الضوء على إحدى المبادرات التي اتخذت بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل من النرويج والمنظمات النظيرة في كينيا وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة لإنشاء منتدى للحوار مع مجتمع الأعمال الصيني في هذه البلدان. وأدت هذه الشراكة إلى إعداد دورات تدريبية ومبادئ توجيهية لتزويد المنشآت الصينية العاملة في شرق أفريقيا بالإرشادات بشأن إرساء علاقات صناعية متناغمة.

وأفادت الجهة المحيية من فيتنام بأن تحالف الأعمال في مجال الإلكترونيات أنشئ لتعزيز أنشطة العمل المسؤولة اجتماعياً وفقاً لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وأن أنشطته حظيت بتغطية إعلامية واسعة النطاق (للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر القسم ٣-٢). وتحدثت منظمة أصحاب العمل من سري لانكا عن الكيفية التي دعمت بها المبادرات المتخذة في مجالات عمل الأطفال والحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل والسلامة والصحة المهنيين. وذكرت الجهة المحيية من كيريباتي بأنها تعتمد على الحكومة لتنظيم الأحداث الترويجية.

وقدمت أربع منظمات لأصحاب العمل تفاصيل عن المواد الترويجية المعدة، أو التي صدر التكليف بإعدادها، بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقدمت منظمة أصحاب العمل من باكستان مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مختلف المنديات وورش العمل وعلى موقعها على الإنترنت. وسلّطت منظمة أصحاب العمل من تايلند الضوء على توافر إعلان المنشآت متعددة الجنسية باللغة التايلندية. وأفادت منظمة أصحاب العمل من سري لانكا بعدم توفرها، بشكل محدد، على مواد ترويجية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، لكنها أكدت أن جميع دوراتها التدريبية تستند إلى معايير العمل الدولية وتعززها.

وفيما يتعلق بوجود نقطة اتصال أو عملية أو آلية مماثلة على الصعيد الوطني لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أفادت خمس منظمات لأصحاب العمل بإنشاء نقاط الاتصال هذه على المستوى القطري. وأشارت الجهة المحيية من نيوزيلندا إلى وزارة المشاريع والابتكار والعمالة، فضلاً عن نقطة الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وأفادت الجهة المحيية من كيريباتي باعتماد منظمة أصحاب العمل على الوزارة لتنظيم الأحداث ذات الصلة، وأشارت الجهة المحيية من سلطنة عُمان إلى وكالة تشجيع الاستثمار لديها، المعروفة باسم إثراء. وذكرت منظمة أصحاب العمل من باكستان بأنها تتوخى تعيين نقطة اتصال وطنية في إطار مشروع منظمة العمل الدولية للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية بالتشاور مع الشركاء الثلاثين.

#### ٤-٤-٣ منظمات العمال

أشارت إحدى منظمات العمال إلى المنتدى المتعلق بالألعاب الأولمبية في طوكيو لعام ٢٠٢٠ (الذي عُقد في نهاية المطاف في عام ٢٠٢١) والذي نظمه المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية في اليابان، فضلاً عن حلقة دراسية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات نظمتها الرابطة اليابانية المعنية بالنهوض بأنشطة منظمة العمل الدولية.

ورد ذكر إعلان المنشآت متعددة الجنسية في "قانون التوريد المستدام المعتمد في الألعاب الأولمبية والألعاب الأولمبية للمعوقين (طوكيو ٢٠٢٠)". بالإضافة إلى ذلك، نشرت منظمة العمل الدولية "كتيب معايير العمل الدولية والتوريد المستدام" و"الروح الرياضية - العمل اللائق للجميع خلال ألعاب ٢٠٢٠" (دراستي حالة بشأن الشركات الشريكة في ألعاب طوكيو لعام ٢٠٢٠). (الاتحاد الياباني لنقابات العمال، اليابان)

وقدمت جهة محيية أخرى أمثلة على الأنشطة المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية التي يمكن تنفيذها في المستقبل، إلى جانب مستويات إمكانية التنفيذ.

- ١- تنظيم التدريب لتقاسم المعارف مع ممثلي أصحاب العمل والمستخدمين والحكومة، بأسلوب ثلاثي، بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية - من المحتمل أن يكون أكثر نجاحاً.
- ٢- إعداد الوثائق لكي يطلع عليها العمال - من المحتمل أن يكون أكثر نجاحاً.
- ٣- تشجيع تنظيم النقابات الصناعية - أمرٌ صعبٌ.
- ٤- تعزيز الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال - أمرٌ صعبٌ. (الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال، تايلند)

وأشار اتحاد العمال الحر في سري لانكا إلى أن الحلقات الدراسية والأحداث المشتركة التي يضطلع بتنظيمها لم تسفر عن النتائج المتوقعة.

وقامت منظمتان للعمال (الاتحاد الياباني لنقابات العمال ومؤتمر نقابات العمال في نيبال)، أو كلفتا جهة أخرى، بإعداد مواد ترويجية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وقدمت خمس منظمات للعمال من أربعة بلدان تفاصيل عن وجود نقطة اتصال أو عملية أو آلية مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، أنشئت في بلدها. وأشار اتحاد نقابات عمال عموم الصين إلى اللجنة الوطنية الثلاثية لتنسيق علاقات العمل. وسلط الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان الضوء على وكالة الاستثمار الوطنية إثراء. وأبرز اتحاد نقابات العمال الكورية إلى نقطة الاتصال الوطنية لجمهورية كوريا المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة

التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ومن سري لانكا، أشارت نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة إلى البرنامج القطري للعمل اللائق بوصفه أداة لتعزيز المنشآت متعددة الجنسية، بينما أوما اتحاد العمال الحر في سري لانكا إلى أن أمينه العام يمثل نقطة الاتصال لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

## 4-5 معلومات أخرى

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

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

وأهابت عدة جهات مجيبة من المجموعات الثلاث بالمكتب وهيئاته المكونة أن تبذل المزيد من الجهود لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإقليم، بما في ذلك من خلال تقديم المساعدة على تنظيم حملات استنارة الوعي؛ توفير إرشاد عملي وخطط عمل خاصة بكل بلد؛ إنشاء نقطة اتصال وطنية؛ إقامة شبكات إقليمية ودولية.

وعلى سبيل المثال، أوصت حكومة الأردن بإنشاء نقطة اتصال في المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية ودعم الجهود التي تبذلها وزارة العمل. وسلطت إحدى منظمات أصحاب العمل الضوء على أهمية وضع خطط عمل خاصة بكل بلد لتحسين تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ودعت إحدى منظمات العمال من سلطنة عُمان إلى تنظيم أنشطة بناء القدرات واستنارة الوعي على المستوى الوطني، بدعم من منظمة العمل الدولية، وفي السياق ذاته، طلبت حكومة جمهورية إيران الإسلامية الحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية. وأوصت منظمة أخرى للعمال بأن تضطلع منظمة العمل الدولية بتنظيم اجتماع ثلاثي لصياغة خطة لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

يجب مواصلة تنظيم الدورات التدريبية وورش العمل بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وينبغي أن تُعقد دورات لتقاسم أفضل الممارسات بشأن تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. وينبغي إنشاء شبكة لتعزيز المنشآت متعددة الجنسية في جميع أنحاء الإقليم وعلى المستويات الدولية، بحيث تتألف من الهيئات المكونة الثلاثية لكي يُحاط الجميع علماً بالتقدم المحرز في هذا الشأن. (وزارة العمل والتدريب المهني، كمبوديا)

على الرغم من وجود توافق متزايد في الآراء في صفوف المنشآت والعمال بشأن أهمية احترام إعلان المنشآت متعددة الجنسية، لا توجد خطوات عملية يمكن للإدارة والعمال اتباعها بهدف التقيد بإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وبالتالي، قد يكون من المجدي للغاية وضع خطط عمل محددة تأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لكل بلد. (اتحاد المنشآت الكورية، جمهورية كوريا)

ينبغي استنارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لزيادة المعارف على نطاق واسع، ولتشجيع أصحاب العمل والعمال والحكومة على وضع هذه المبادئ موضع التنفيذ إلى أن تفضي إلى مبادئ توجيهية. وينبغي إنشاء نقطة اتصال، مقبولة من جميع الأطراف. وينبغي إجراء دراسة عن الاختلاف القائم بين إعلان المنشآت متعددة الجنسية والقوانين التايلندية الحالية. (مؤتمر نقابات العمال التايلندية، تايلند)

كما أشارت الجهات المجيبة إلى التنسيق بين البلدان المضيفة وبلدان المقار ذات الصلة كأساس للترويج الناجح لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستويين الإقليمي والدولي. وعلى سبيل المثال، سلطت منظمة أصحاب العمل من جزر كوك الضوء على إحدى الفرص المتاحة لإدراج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في قانون الاستثمار الوطني، الذي من المقرر أن يجري استعراضه.

تحرص دولة قطر على التنسيق مع غرفة قطر ... على المستوى الوطني، ومع مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومع منظمة العمل العربية على المستوى الإقليمي ومع منظمة العمل الدولية على المستوى الدولي فيما يتعلق بشؤون العمل والعمال. (وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، قطر)

من الضروري إجراء حوار مستمر بين جميع أصحاب المصلحة. ويتمثل الجانب الأكثر أهمية في الحرص الحقيقي على احترام حقوق العمال دون ممارسة أي نوع من الاستغلال بسبب ضعف القدرة التفاوضية ليس فقط بالنسبة إلى العمال، بل وكذلك بالنسبة إلى البلدان النامية مثل بلدنا. ولا ينبغي للبلدان المتقدمة أن تنظر إلى بلداننا على أنها مجرد مطارح أنقاض وأماكن تغير فيها قوانين العمل حسب رغبتها. (الاتحاد الوطني لنقابات العمال، سري لانكا)

وعلى المستوى الإقليمي، سلطت حكومة تايلند الضوء على عدد من الأدوات الموضوعية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات في بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وأشارت منظمة أصحاب العمل في تايلند إلى الجهود التي تبذلها لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية مع اتحاد أصحاب العمل الآسيوي، وبناء القدرات في المجالات ذات الصلة بمبادئ الإعلان.

بالإضافة إلى ذلك، أشار العديد من الجهات المجيبة إلى الإجراءات المحددة اللازمة لتعزيز تطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وذلك في الغالب بالاقتران مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

من أجل التنفيذ الفعال لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية، يجب اتخاذ الإجراءات التالية على المستوى الوطني: ينبغي إنشاء نقطة اتصال وطنية ثلاثية لتشجيع المنشآت متعددة الجنسية الأسترالية والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في أستراليا على استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ووضع آلية محكمة لتسوية النزاعات ... لاستكمال إجراء رفع الشكاوى الخاص بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ ... يجب أن تنفذ أستراليا تشريعات العناية الواجبة الملزمة للمنشآت متعددة الجنسية ... [التي] يجب أن تتضمن فرض عقوبات في حالة عدم الامتثال وآليات التنظيم وسبل الانتصاف. ... وعلى المستوى الدولي، نحن بحاجة إلى ما يلي: معاهدة ملزمة للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، مدعومة بنظم فعالة للانتصاف؛ وضع اتفاقية لمنظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك أطر عالمية تشمل معايير العمل الأساسية للتفاوض العابر للحدود والمفاوضة الجماعية؛ يجب إضافة معايير الصحة والسلامة المهنيين إلى إطار الحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية. (المجلس الأسترالي لنقابات العمال، أستراليا)

كما أشارت منظمة العمال في إندونيسيا إلى خطة العمل الوطنية للبلد بشأن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤، ونوهت بأهمية وجود صك ملزم للأمم المتحدة بشأن الأنشطة التجارية وحقوق الإنسان، وبذل العناية الواجبة على المستويين الإقليمي والدولي.

وأفادت إحدى منظمات العمال بضرورة إشراك منظمات العمال في نقطة الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وسلطت الضوء على إجراءات تسوية النزاعات غير الفعالة التي طبقتها نقطة الاتصال الوطنية في بلدها.

ينص إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح في عام ٢٠١٧ على تشجيع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين في حالة وجود أدوات وعمليات مماثلة فيما يتعلق بمبادئ هذا الإعلان. وفي هذا السياق، طالب اتحاد نقابات العمال الكورية بضرورة إشراك منظمات العمال في نقطة الاتصال الوطنية، إلا أن شيئاً من ذلك لم يحدث. ... يكشف فحص قضايا نقابات العمال التي عالجتها هيئة التحكيم التجاري الكورية [التي أحيلت إليها عمليات نقطة الاتصال الوطنية في عام ٢٠١٦] عدم فعالية إجراءات تسوية النزاعات. ... إن هيمنة علاقات الشركات بنقطة الاتصال الوطنية لا تتوافق مع مبادئ تعزيز المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. (اتحاد نقابات العمال الكورية، جمهورية كوريا)

وسلطت حكومة جمهورية إيران الإسلامية وإحدى منظمات أصحاب العمل في إيران، على السواء، الضوء على العقوبات باعتبارها عقبة أمام الاستثمار الأجنبي المباشر وتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

تشكل العقوبات أحادية الجانب إحدى العقبات التي تحول دون تعزيز وتنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية واستمرار أداء ومسؤوليات هذه الشركات. وفي هذا الصدد، من الضروري أن توفر منظمة العمل الدولية أرضية مناسبة لتعزيز الإعلان المذكور أعلاه من خلال النظر في تقديم المساعدة التقنية المناسبة في شكل دورات تدريبية أو تنظيم حلقات دراسية ومؤتمرات تدريبية تتولى منظمة العمل الدولية عقدها بحضور الشركاء الاجتماعيين. (وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي، جمهورية إيران الإسلامية)



## ٥- ملاحظات ختامية

إن عمق وسعة نطاق الردود المتلقاة مؤشر على الأهمية التي توليها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للفرص والتحديات التي يطرحها الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية. كما يدلان على أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق العمل اللائق وإسهامه في التنمية الشاملة والمستدامة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، لا سيما في ظل التحديات الاجتماعية والاقتصادية والجيوسياسية الكبيرة. وفي الوقت نفسه، تشير الردود المتلقاة بوضوح إلى استمرار الحاجة إلى تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيق مبادئه.

وقد حددت المجموعات الثلاث المجيبة جميعها بعض المجالات باعتبارها ذات أهمية، بما في ذلك الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية والتدريب والأجور والإعانات وظروف العمل والسلامة والصحة. وفيما يتعلق بالحوار والتشاور بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية، قدم العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وصفاً للآليات المتنوعة القائمة. وأجرت غالبية الحكومات التي استكملت الاستبيان، البالغ عددها ٢١ حكومة، شكلاً من أشكال المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية، كما أجرت بعض الحكومات مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأجنبية. وعلى غرار ذلك، ذكرت غالبية منظمات أصحاب العمل المجيبة، البالغ عددها ١٨ منظمة، أنها أجرت شكلاً من أشكال المشاورات الرسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. وبالنسبة إلى منظمات العمال، فالأرقام المسجلة أقل من ذلك: من بين منظمات العمال التي استكملت الاستبيان، البالغ عددها ٢٣ منظمة من ١٢ بلداً، أفادت ١٠ منظمات بأنها أجرت مشاورات رسمية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل الوطنية، بل وأجرت عدد أقل مشاورات مع ممثلي عمال المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية.

وتكتسب المشاورات والحوار أهمية خاصة في سياق الانتعاش، وتحديدًا في أعقاب جائحة كوفيد-١٩. وعلى المستويين الوطني والقطاعي، يجب أن تستمر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المشاركة في صياغة الحلول من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية الفعالين. ويمكن للحكومات أن تضطلع بدور حاسم في تعزيز بيئة سياسية مؤاتية للمشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين. ومن الأرجح أن تؤدي السياسات والمبادرات القائمة على الحوار فيما يتعلق بتدابير الانتعاش والتخطيط طويل الأمد إلى ضمان استمرارية قطاع الأعمال ورفاهية العمال على السواء. وينبغي أن ينصب تركيزها بشكل خاص على الفئات المستضعفة، من قبيل الشباب والنساء والعمال المهاجرين، الذين تضرر الكثير منهم بشدة جراء أزمة كوفيد-١٩ وتداعياتها.

وأخيراً، أهابت العديد من الجهات المجيبة من المجموعات الثلاث جميعها بالمكتب وهيئاته المكونة بذل المزيد من الجهود لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك من خلال تقديم المساعدة على تنظيم حملات لاستثارة الوعي؛ وضع إرشادات عملية وخطط عمل خاصة بكل بلد؛ إنشاء نقاط اتصال وطنية؛ إقامة شبكات إقليمية ودولية.

## المراجع

- ADB (Asian Development Bank). 2021. *Asian Economic Integration Report 2021: Making Digital Platforms Work for Asia and the Pacific*.
- . 2022a. *Asian Development Outlook 2022: Mobilizing Taxes for Development*.
- . 2022b. *Asian Economic Integration Report 2022: Advancing Digital Services Trade, Asia and the Pacific*.
- Anukoonwattaka, Witada, and Mia Mikic. 2020. *Beyond the COVID-19 Pandemic: Coping with the "New Normal" in Supply Chains*. Policy brief. United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2020. *ASEAN Comprehensive Recovery Framework*.
- Blanas, Sotiris, Adnan Seric, and Christian Viegelaahn. 2019. "Job Quality, FDI and Institutions in Sub-Saharan Africa: Evidence from Firm-Level Data." *European Journal of Development Research* 31: 1287–1317.
- Cadestin, Charles, Koen De Backer, Isabelle Desnoyers-James, Sébastien Miroudot, Ming Ye, and Davide Rigo. 2018. *Multinational Enterprises and Global Value Chains: New Insights on the Trade-Investment Nexus*. OECD Science, Technology and Industry Working Paper No. 2018/05. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Chen, Chunlai, and Christopher Findlay. 2020. "China's Foreign Direct Investment Flows: The Role of Foreign Spending in China's Pandemic Rebound." *Asia and the Pacific Policy Society*, 10 June 2020.
- Goretti, Manuela, Lamin Leigh, Aleksandra Babii, Serhan Cevic, Stella Kaendera, Dirk Muir, Sanaa Nadeem, and Gonzalo Salinas. 2021. *Tourism in the Post-pandemic World: Economic Challenges and Opportunities for Asia-Pacific and the Western Hemisphere*. International Monetary Fund, Asia and the Pacific Department/Western Hemisphere Department
- منظمة العمل الدولية. ٢٠١٦. سلاسل التوريد العالمية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. ———. ٢٠١٧. إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، الطبعة الخامسة (أذار/ مارس ٢٠١٧). وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:  
[https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm).
- . 2018a. *Responsible Business: Key Messages from International Instruments*.
- . 2018b. *The ILO MNE Declaration: What's in It for Workers?* International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Available at: [https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS\\_647984/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_647984/lang--en/index.htm).
- . 2020a. "Reviving Production after COVID-19: Sports Goods Industry in Sialkot Took Another Milestone to Train Its workers on OSH, FPRW and Productivity." Press release, 6 October 2020.
- . 2020b. *Achieving Decent Work in Global Supply Chains: Report for Discussion at the Technical Meeting on Achieving Decent Work in Global Supply Chains (Geneva, 25–28 February 2020)*.
- . 2020c. *The Supply Chain Ripple Effect: How COVID-19 Is Affecting Garment Workers and Factories in Asia and the Pacific*. Research brief.
- . 2020d. *COVID-19 and Employment in the Tourism Sector: Impact and Response in Asia and the Pacific*. Thematic brief.
- . 2020e. *The Effects of COVID-19 on Trade and Global Supply Chains*. Research brief.
- . 2021a. "Employers Federation of Pakistan Appointed as the National Focal Point for Promoting the ILO MNE Declaration in Pakistan." Press release, 27 January 2021.
- . 2021b. *The Linkages between International Labour Standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights*. Briefing note. Available at: [https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_800261/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_800261/lang--en/index.htm).
- . 2021c. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, seventh edition*.

- . 2021d. *COVID-19, Vaccinations and Consumer Demand: How Jobs Are Affected through Global Supply Chains*. Briefing note. Available at: [https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_806472/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_806472/lang--en/index.htm).
- . 2021e. *Report (chapter) on the Promotion of the MNE Declaration in Asia and the Pacific: Perspectives from Governments, Employers and Workers*. Conference paper, 3 March 2021. Available at: [https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/WCMS\\_774375/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/WCMS_774375/lang--en/index.htm).
- . 2022a. *ILO Helpdesk for Business: Update Report on the Expert Advice Service and Website (March 2022)*. Available at: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/about-us/lang--en/index.htm>.
- . 2022b. *Advancing Decent Work in Vietnam: Strengthening Dialogue along the Global Electronics Value Chain*. Available at: [https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/WCMS\\_626441/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/WCMS_626441/lang--en/index.htm).
- Javorcik, Beata. 2015. "Does FDI Bring Good Jobs to Host Countries?" *World Bank Research Observer* 30 (1): 74–94.
- Qiang, Christine Zhenwei, Yan Liu, Monica Paganini, and Victor Steenbergen. 2020. "Foreign Direct Investment and Global Value Chains in the Wake of COVID-19." *World Bank Blogs: Private Sector Development Blog*, 1 May 2020. Available at: <https://blogs.worldbank.org/psd/foreign-direct-investment-and-global-value-chains-wake-covid-19>.
- Tran, Phuong. 2019. *The Rise of the Asian Multinational*. Forbes Books.
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2009. *UNCTAD Training Manual on Statistics for FDI and the Operations of TNCs. Volume 1: FDI Flows and Stocks*.
- الأونكتاد (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية). ٢٠٢١. تقرير الاستثمار العالمي لعام ٢٠٢١: الاستثمار في انتعاش مستدام.
- . 2022. *World Investment Report 2022: International Tax Reforms and Sustainable Investment*.
- UNESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific). 2019a. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2019/2020: Foreign Direct Investment Trends and Outlook in Asia and the Pacific*.
- . 2019b. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2019/2020: Trade in Commercial Services Outlook*.
- . 2019c. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2019/2020: Trade in Goods Outlook*.
- . 2020. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2020/2021: Trade in Commercial Services Outlook in Asia and the Pacific*.
- . 2021a. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2021/2022: Trade in Goods Outlook in Asia and the Pacific*.
- . 2021b. *Asia–Pacific Trade and Investment Trends 2021/2022: Trade in Commercial Services Outlook in Asia and the Pacific*.
- الأمم المتحدة. ٢٠١١. مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف". نيويورك وجنيف: مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.
- United Nations Working Group on Business and Human Rights. 2016. *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Available at: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf).
- WTO (World Trade Organization). 2021a. *World Trade Statistical Review 2021*.
- . 2021b. *Latest Trade Trends*. Available at: [https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/latest\\_trends\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/latest_trends_e.htm).





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

### الحكومات

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

٣-١ يرجى بيان المبادرات التي اتخذتها 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:

٢-١-أ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؟

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

٢-١-ب المنشآت متعددة الجنسية أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال في الخارج؟

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

٢-١-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، 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 نُظِم أي نشاط أو اتخذت أي مبادرة:

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

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

ب-٢-٣ بالاشتراك مع حكومات بلدان أخرى؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

ج-٢-٣ بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

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

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

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- استشارة 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
- المفاوضات 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 أشرتم 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

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

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣-ج بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

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

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

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 العمال

### ١- استشارة 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
- المفاوضات 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 أشرتم 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 أصحاب العمل الوطنية؟

نعم: إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك -----

لا

ما من معلومات متاحة

٢-١-ب ممثلي عمال المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية؟

نعم: إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك -----

لا

ما من معلومات متاحة

٢-١-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- 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 هذه الأنشطة أو اتخذت هذه المبادرات:

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

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

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

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

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 منظماتكم، أو كلفت جهة ما، 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 في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

البلدان	الحكومات	منظمات أصحاب العمل	منظمات العمال
أفغانستان			
أستراليا	مكتب المدعي العام		المجلس الأسترالي لنقابات العمال
البحرين	وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	غرفة تجارة وصناعة البحرين	
بنغلاديش			
بروني دار السلام			
كمبوديا	وزارة العمل والتدريب المهني		
الصين	وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي	اتحاد المنشآت في الصين	اتحاد نقابات عموم الصين
جزر كوك	حكومة جزر كوك	غرفة تجارة جزر كوك	
فيجي			
الهند	وزارة العمل والعمالة		
إندونيسيا	مكتب التعاون الدولي التابع لوزارة القوى العاملة		اتحاد جميع النقابات الإندونيسية
جمهورية إيران الإسلامية	وزارة التعاون والعمل والرفاه الاجتماعي	جمعيات اتحاد أصحاب العمل الإيرانيين	
العراق	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، قسم العلاقات العربية والدولية	اتحاد الصناعات العراقي	الاتحاد العام لنقابات عمال وموظفي العراق الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق اتحاد نقابات النفط في العراق اتحاد المجالس والنقابات العمالية في العراق، بريتيش بتروليوم، البصرة اتحاد المجالس والنقابات العمالية في العراق، وذر فورد، البصرة اتحاد المجالس والنقابات العمالية في العراق، هاببيرتون، البصرة
اليابان	وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية	اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان	الاتحاد الياباني لنقابات العمال
الأردن	حكومة المملكة الأردنية الهاشمية		الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن
كيريباتي		غرفة تجارة وصناعة كيريباتي	
الكويت			
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية			
لبنان			
ماليزيا	وزارة الموارد البشرية	اتحاد أصحاب العمل الماليزيين	
جمهورية ملديف	وزارة التنمية الاقتصادية		مؤتمر نقابات العمال في ملديف
جزر مارشال			
منغوليا		اتحاد أصحاب العمل في منغوليا	

البلدان	الحكومات	منظمات أصحاب العمل	منظمات العمال
ميانمار	وزارة العمل والهجرة والسكان		
نيبال			اتحاد عموم نيبال لنقابات العمال مؤتمر نقابات العمال في نيبال
نيوزيلندا	وزارة المشاريع والابتكار والعمالة	قطاع الأعمال في نيوزيلندا	
عُمان		غرفة تجارة وصناعة سلطنة عُمان	الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان
باكستان		اتحاد أصحاب العمل في باكستان	
بالاو			
بابوا غينيا الجديدة			
الفلبين	وزارة العمل والعمالة		
قطر	وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية		
جمهورية كوريا	وزارة العمالة والعمل	اتحاد المنشآت الكورية	اتحاد نقابات العمال الكورية
ساموا			
المملكة العربية السعودية			
سنغافورة	وزارة القوى العاملة	الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة	
جزر سليمان			
سري لانكا	وزارة تنمية المهارات والعمالة وعلاقات العمل	اتحاد سيلان لأصحاب العمل	Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya اتحاد سيلان لنقابات العمال مؤتمر عمال سيلان الاتحاد الوطني لنقابات العمال نقابة مناطق التجارة الحرة ومستخدمي الخدمات العامة
الجمهورية العربية السورية			
تايلند	وزارة العمل	اتحاد أصحاب العمل في تايلند	مؤتمر نقابات العمال التايلندية المؤتمر العمالي في تايلند المؤتمر الوطني للعاملين الصناعيين في القطاع الخاص الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال
تيمور - ليشتي			
مملكة تونغا			
توفالو			
الإمارات العربية المتحدة	وزارة الموارد البشرية والتوطين	اتحاد غرف التجارة والصناعة في الإمارات العربية المتحدة	
فانواتو			
فيتنام		غرفة التجارة والصناعة في فيتنام	
اليمن			

## الملاحق الثالث - مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت
<p>السياسات العامة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تعزيز هدف الإعلان من خلال اعتماد القوانين والسياسات والتدابير والإجراءات المناسبة، بما في ذلك في مجالي إدارة العمل وفتحيش العمل العام [الفقرة ٣]</li> <li>- ضمان المساواة في المعاملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية [الفقرة ٥]</li> <li>- التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية [الفقرة ٩]</li> <li>- 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]</li> <li>- الاستعداد للتشاور مع الحكومات الأخرى حيثما تدعو الحاجة [الفقرة ١٢]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- احترام الحقوق السيادية للدولة والالتزام بالقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية [الفقرة ٨]</li> <li>- الإسهام في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل [الفقرة ٩]</li> <li>- توخي العناية الواجبة،* مع مراعاة الدور المركزي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي [الفقرة ١٠]</li> <li>- التشاور مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان توافق أنشطتها مع الأولويات الإنمائية الوطنية [الفقرة ١١]</li> </ul>
<p>العمالة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الإعلان عن سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية باعتبارها هدفاً أساسياً، ومتابعته [الفقرة ١٣]</li> <li>- وضع وتنفيذ إطار سياسي متكامل لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم [الفقرة ٢١]</li> <li>- إقامة وصيانة أوضاع الحماية الاجتماعية، حسب الاقتضاء، ضمن استراتيجية لضمان مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي تدريبياً [الفقرة ٢٢]</li> <li>- 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]</li> <li>- وضع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال واتخاذ تدابير فورية لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة ورفع الحد الأدنى لسن الاستخدام [الفقرة ٢٦]</li> <li>- اتباع سياسات ترمي إلى تعزيز الفرص والمساواة في المعاملة بغية القضاء على أي تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي [الفقرة ٢٨]</li> <li>- تعزيز المساواة في الأجر بين العمال والعمالات عن العمل ذي القيمة المتساوية [الفقرة ٢٩]</li> <li>- الإعراض تماماً عن مطالبة المنشآت متعددة الجنسية أو تشجيعها على التمييز وتوفير التوجيه، عند الاقتضاء، لتفادي التمييز [الفقرة ٣١]</li> <li>- دراسة أثر المنشآت متعددة الجنسية في العمالة في مختلف القطاعات الصناعية [الفقرة ٣٢]</li> <li>- توفير، بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى استخدامهم [الفقرة ٣٦]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- السعي إلى زيادة فرص العمل ومعاييرها، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات [الفقرة ١٦]</li> <li>- 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]</li> <li>- إعطاء الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم [الفقرة ١٨]</li> <li>- استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء؛ المشاركة في تطوير التكنولوجيا الملائمة وتكييف التكنولوجيات مع احتياجات البلدان المضيفة وخصائصها [الفقرة ١٩]</li> <li>- إقامة روابط مع المنشآت المحلية من خلال النزود بالمدخلات المحلية وتشجيع التجهيز المحلي للمواد الأولية وتصنيع الأجزاء والمعدات [الفقرة ٢٠]</li> <li>- الإسهام في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم [الفقرة ٢١]</li> <li>- استكمال نظم الضمان الاجتماعي العامة والمساعدة على زيادة حفز تطويرها [الفقرة ٢٢]</li> <li>- اتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان حظر واستئصال العمل الجبري في عملياتها [الفقرة ٢٥]</li> <li>- احترام الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام واتخاذ تدابير فورية وفعالة لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها [الفقرة ٢٧]</li> <li>- الاسترشاد بمبدأ عدم التمييز واتخاذ المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين العمال وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم [الفقرة ٣٠]</li> <li>- السعي إلى توفير العمالة الثابتة للعمال ومراعاة الالتزامات التي يتم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة 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 [الفقرتان ٣٣ و ٣٥]</li> </ul>

\* للاطلاع على وصف عام للعناية 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	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تزويد العمال المستخدمين على كل المستويات بالتدريب من أجل تلبية احتياجات المنشآت وسياسات التنمية في البلد [الفقرة ٣٨]</li> <li>- المشاركة في البرامج التي تهدف إلى التشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها، فضلاً عن توفير التدريب المهني وإتاحة الموارد البشرية الماهرة [الفقرة ٣٩]</li> <li>- توفير الفرص للإدارة المحلية داخل المنشأة لتوسيع خبرتها [الفقرة ٤٠]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع، بالتعاون مع كل الأطراف المعنية، سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة [الفقرة ٣٧]</li> </ul>	<b>التدريب</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم أجور ومزايا 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]</li> <li>- 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]</li> <li>- التعاون مع منظمات السلامة والصحة الدولية والوطنية والسلطات الوطنية والعمال ومنظماتهم وإدراج مسائل السلامة والصحة في الاتفاقات مع ممثلي العمل [الفقرتان ٤٥ و ٤٦]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- السعي إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية [الفقرة ٤٢]</li> <li>- كفالة 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 إيلاء الاهتمام لسلامة المباني؛ تعويض العمال الذين وقعوا ضحايا الحوادث أو الأمراض المهنية [الفقرة ٤٣]</li> </ul>	<b>ظروف العمل والحياة</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراعاة معايير العلاقات الصناعية في جميع عملياتها [الفقرة ٤٧]</li> <li>- احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛ توفير التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مفيدة [الفقرات ٤٨ و ٥٧ و ٦١]</li> <li>- دعم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل [الفقرة ٥٠]</li> <li>- النص على مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك [الفقرة ٦٣]</li> <li>- الاستفادة من النفوذ في تشجيع الشركاء التجاريين على توفير سبل الانتصاف الفعالة [الفقرة ٦٥]</li> <li>- فحص شكاوى العمال وفقاً للإجراءات المناسبة [الفقرة ٦٦]</li> <li>- السعي إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري بالاشتراك مع ممثلي ومنظمات العمال [الفقرة ٦٨]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، نظراً لأهمية السماح للمنظمات الممثلة للمنشآت متعددة الجنسية أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل والعمال [الفقرة ٥١]</li> <li>- 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]</li> <li>- 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]</li> <li>- ضمان توفير آلية للتوفيق والتحكيم الاختياريين مجاناً للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية [الفقرة ٦٧]</li> </ul>	<b>العلاقات الصناعية</b>

## الملاحق الرابع - قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

بيئة عمل آمنة وصحية		عمل الأطفال		عدم التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، (رقم ١٨٧) ٢٠٠٦	اتفاقية سلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في 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)	
-	-	2010	2010	1969	1969	1963	-	-	-	أفغانستان
-	2004	2006	-	1973	1974	1960	1932	1973	1973	أستراليا
-	2009	2001	2012	2000		1998	1981			البحرين
-	-	2001	-	1972	1998	1972	1972	1972	1972	بنغلاديش
-	-	2008	2011	-	-	-	-	-	-	بروني دار السلام
-	-	2006	1999	1999	1999	1999	1969	1999	1999	كمبوديا
-	2007	2002	1999	2006	1990	2022	2022	-	-	الصين
-	-	2018	-	-	-	2015	2015	-	-	جزر كوك
-	2008	2002	2003	2002	2002	1974	1974	1974	2002	فيجي
-	-	2017	2017	1960	1958	2000	1954	-	-	الهند
2015	-	2000	1999	1999	1958	1999	1950	1957	1998	إندونيسيا
2015	-	2001	1985	1959	1963	1959	1962	1962	2018	العراق
-	-	2002	-	1964	1972	1959	1957	-	-	جمهورية إيران الإسلامية
2007	-	2001	2000	-	1967	2022	1932	1953	1965	اليابان
-	-	2000	1998	1963	1966	1958	1966	1968	-	الأردن
-	-	2009	2009	2009	2009	2000	2000	2000	2000	كيريباتي
-	-	2000	1999	1966	-	1961	1968	2007	1961	الكويت
2022	2022	2005	2005	2008	2008	-	1964	-	-	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
-	-	2001	2003	1977	1977	1977	1977	1977	-	لبنان
2012	-	2000	1997	-	1997	1958, den.: 1990	1957	1961	-	ماليزيا

بيئة عمل أمنة وصحية		عمل الأطفال		عدم التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، (رقم ١٨٧) ٢٠٠٦	اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	
-	-	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	جمهورية ملديف
-	-	2019	-	-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
-	1998	2001	2002	1969	1969	2005	2005	1969	1969	منغوليا
-	-	2013	2020	-	-	-	1955	-	1955	ميانمار
-	-	2002	1997	1974	1976	2007	2002	1996	-	نيبال
-	2007	2001	-	1983	1983	1968	1938	2003	-	نيوزيلندا
-	-	2001	2005	-	-	2005	1998	-	-	عمان
-	-	2001	2006	1961	2001	1960	1957	1952	1951	باكستان
-	-	2019	-	-	-	-	-	-	-	بالاو
-	-	2000	2000	2000	2000	1976	1976	1976	2000	بابوا غينيا الجديدة
2019	-	2000	1998	1960	1953	1960	2005	1953	1953	الفلبين
-	-	2000	2006	1976	-	2007	1998	-	-	قطر
2008	2008	2001	1999	1998	1997	-	2021	2021	2021	جمهورية كوريا
-	-	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	ساموا
-	-	2001	2014	1978	1978	1978	1978	-	-	المملكة العربية السعودية
2012	2019	2001	2005	-	2002	1965, den.: 1979	1965	1965	-	سنغافورة
-	-	2012	2013	2012	2012	2012	1985	2012	2012	جزر سليمان
-	-	2001	2000	1998	1993	2003	1950	1972	1995	سري لانكا
-	2009	2003	2001	1960	1957	1958	1960	1957	1960	الجمهورية العربية السورية
2016	-	2001	2004	2017	1999	1969	1969	-	-	تايلند
-	-	2009	-	2016	2016	-	2009	2009	2009	تيمور - ليشتي
-	-	2020	-	-	-	-	-	-	-	مملكة تونغا
-	-	2019	-	-	-	-	-	-	-	توفالو
-	-	2001	1998	2001	1997	1997	1982	-	-	الإمارات العربية المتحدة



بيئة عمل آمنة وصحية		عمل الأطفال		عدم التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية		البلد
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، (رقم 187) 2006	اتفاقية السلامة والصحة المهنية، (رقم 100) 1981	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، (رقم 182) 1999	اتفاقية الحد الأدنى للسّن، (رقم 138) 1973	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، (رقم 111) 1958	اتفاقية المساواة في الأجر، (رقم 100) 1951	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، (رقم 100) 1957	اتفاقية العمل الجبري، (رقم 29) 1930	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، (رقم 98) 1949	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، (رقم 87) 1948	
-	-	2006	2019	2006	2006	2006	2006	2006	2006	فانواتو
2014	1994	2000	2003	1997	1997	2020	2007	2019	-	فيتنام
-	-	2000	2000	1969	1976	1969	1969	1969	1976	اليمن

المصدر: مكتب العمل الدولي. Normlex: نظام معلومات منظمة العمل الدولية عن معايير العمل الدولية. [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex) (يمكن الوصول إلى هذه المعلومات اعتباراً من آب/ أغسطس 2022).



ظروف العمل	التدابير	الأمن الوظيفي	المساواة في المعاملة	تعزيز العمالة		العلاقات الصناعية		البلد
				اتفاقية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)	اتفاقية سياسية العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)	
اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعصار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)	اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العالية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)					جمهورية ملديف
-	-	-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
-	-	-	-	-	1976	1996	-	منغوليا
-	-	-	-	-	-	-	-	ميانمار
-	-	-	-	-	-	-	-	نيبال
-	-	-	-	-	1965	-	-	نيوزيلندا
-	-	-	-	-	-	-	-	عمان
-	-	-	-	-	-	-	-	باكستان
-	-	-	-	-	-	-	-	بالاو
-	-	2000	-	-	1976	-	-	بابوا غينيا الجديدة
-	-	-	-	-	1976	-	-	الفلبين
-	-	-	-	-	-	-	-	قطر
-	1994	-	2001	-	1992	2001	-	جمهورية كوريا
-	-	-	-	-	-	-	-	ساموا
-	-	-	-	-	-	-	-	المملكة العربية السعودية
-	-	-	-	-	-	-	-	سنغافورة
-	-	-	-	-	-	-	-	جزر سليمان
-	-	-	-	-	2016	1976	-	سري لانكا
-	-	-	-	-	-	1975	-	الجمهورية العربية السورية
-	-	-	-	-	1969	-	-	تايلند
-	-	-	-	-	-	-	-	تيمور - ليشتي
-	-	-	-	-	-	-	-	مملكة تونغيا
-	-	-	-	-	-	-	-	توفالو
-	-	-	-	-	-	-	-	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	-	-	فانواتو
-	-	-	-	-	2012	-	-	فيتنام
-	-	1989	1989	-	1989	1976	-	اليمن





فئات معينة من العمال		الشعوب الأصلية والقبلية	الإدارة السديدة			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 وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	
-	-	-	2010	-	-	-	-	-	أفغانستان
2011	-	-	1979	-	1975	-	-	-	أستراليا
-	-	-	-	-	1981	-	-	-	البحرين
2014	-	-	1979	-	1972	-	-	-	بنغلاديش
-	-	-	-	-	-	-	-	-	بروني دار السلام
-	-	-	-	-	-	-	-	-	كمبوديا
2015؛ هونغ كونغ 2018	-	-	1990	-	-	-	-	-	الصين
2019	-	-	2018	-	-	-	-	-	جزر كوك
2014	-	-	1998	2010	2008	-	-	-	فيجي
2015	-	1998	1978	-	1949	-	-	-	الهند
2017	-	-	1990	-	2004	-	-	-	إندونيسيا
-	-	-	1978	-	1951	-	-	-	العراق
2014	-	-	-	-	-	-	-	-	جمهورية إيران الإسلامية
2013	-	-	2002	-	1953	-	1974	1976	اليابان
2016	-	-	-	-	1969	-	-	2014	الأردن
2011	-	-	2019	-	-	-	-	-	كيريباتي
-	-	-	2000	-	1964	-	-	-	الكويت
-	-	-	2010	-	-	-	-	-	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
2018	-	-	-	-	1962	-	-	-	لبنان
2013	-	-	2002	-	1963	-	-	-	ماليزيا
2014	-	-	-	-	-	-	-	-	جمهورية ملديف
2007	-	-	-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
2015	-	-	1998	-	-	-	-	-	منغوليا
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	ميانمار
-	-	2007	1995	-	-	-	-	-	نيبال
2016	-	-	1987	-	1959	-	-	-	نيوزيلندا

فئات معينة من العمال		الشعوب الأصلية والقبلية	الإدارة السديدة			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 وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)	اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	عمان
-	-	-	1994	-	1953	-	-	-	باكستان
2012	-	-	-	-	-	1975	-	-	بالاو
-	-	-	-	-	-	-	-	-	بابوا غينيا الجديدة
2012	1968	-	1991	-	-	-	-	-	الفلبيين
-	-	-	-	-	1976	-	-	-	قطر
2014	-	-	1999	-	1992	-	-	-	جمهورية كوريا
2013	-	-	2018	-	-	-	-	-	ساموا
-	-	-	-	-	1978	-	-	-	المملكة العربية السعودية
2011	-	-	2010	-	1965	-	-	-	سنغافورة
-	-	-	-	-	1985	-	-	-	جزر سليمان
2017	1995	-	1994	-	1956	-	-	-	سري لانكا
-	-	-	1985	1972	1960	-	-	-	الجمهورية العربية السورية
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	تايلند
-	-	-	-	-	-	-	-	-	تيمور - ليشني
-	-	-	-	-	-	-	-	-	مملكة تونغتا
2012	-	-	-	-	-	-	-	-	توفالو
-	-	-	-	-	1982	-	-	-	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	-	-	-	فانواتو
2013	-	-	2008	-	1994	-	-	-	فيتنام
-	-	-	2000	-	1976	-	-	-	اليمن

المصدر: مكتب العمل الدولي. Normlex: نظام معلومات منظمة العمل الدولية عن معايير العمل الدولية. [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex) (يمكن الوصول إلى هذه المعلومات اعتباراً من آب/ أغسطس ٢٠٢٢).

Multinational Enterprises and  
Enterprise Engagement Unit  
(MULTI)

Enterprises Department

[www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)  
[multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org)

ISBN 978-92-2-038030-7



9 789220 380307

[ilo.org](http://ilo.org)

---

**International Labour Organization**  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland