

□ الشركات متعددة الجنسيات
وتأثيرها على سوق العمل
□ "دراسة ميدانية لبعض الشركات الدولية"

إعداد

د / مشيرة العشري

أستاذ مشارك بكلية الآداب - جامعة دمياط

تاريخ الاستلام: ٢٠٢١/١١/٧م

تاريخ القبول: ٢٠٢١/١١/١٤م

ملخص:

وتهدف الدراسة إلى التعرف على دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا المرتبطة بسياسة العرض والطلب داخل سوق العمل بالإضافة إلى الكشف عن تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تشكيل اتجاهات سوق العمل، وأهم الآثار الإيجابية والسلبية للشركات متعددة الجنسيات داخل المجتمع المصري، تنتمي الدراسة إلى البحوث الوصفية، حيث اعتمدت على أداتين، الأولى كمية (الاستبيان) وأخرى كيفية (المقابلة)، تم تفسير وجود الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على سوق العمل من منظور العولمة، حيث أكد "أنتوني جيدنز" على أنها تكثيف للعلاقات الاجتماعية حول العالم، كما توصلت الدراسة إلى قوة تأثير الشركات متعددة الجنسيات في سياسات التسويق والإنتاج، بالإضافة إلى دورها في تعزيز القدرة التنافسية بين الشركات الأخرى، ورفع مهارات العمالة في سوق العمل والوصول إلى درجة عالية من الكفاءة.

الكلمات المفتاحية: الشركات متعددة الجنسيات – سوق العمل – العولمة

Abstract:

Multinational Companies and Their Impact on the Labor Market

"A Field Study of Some International Companies"

The study aims to identify the role of multinational companies in transferring knowledge and technology which are related to the supply and demand policy inside the labor market. It also aims to reveal the influence of such companies on forming the trends of the labor market as well as the most important positive and negative effects of these companies in Egyptian society. The study belongs to descriptive researches since it depends on two tools namely: quantitative (the questionnaire) and qualitative (the interview) tools. The existence of multinational companies and their impact on the labor market have been explained from the perspective of globalization which is defined by Anthony Giddens as the intensification of social relations worldwide. The study has concluded that multinational companies have a strong impact on the policies of marketing and production as well as a significant role in enhancing competitiveness among other companies, raising the skills of the workforce in the labor market, and reaching a high degree of efficiency.

Keywords: (Multinational Companies – Labor Market – Globalization).

مقدمة الدراسة ومشكلاتها:

لقد نتج عن التغيرات الإقليمية والدولية والتحولات التي تصاحبها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية نظام عالمي جديد، ظهر بمضامينه وأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، والتي بناها اقتصاد السوق وعمل على تقليص دور الدولة، وتتامي دور المؤسسات المالية والدولية والشركات متعددة الجنسيات، التي أصبحت من أكثر الظواهر البارزة في الاقتصاد العالمي (غواطي، داودي، ٢٠١٣، ص ٣). حيث تعاضم دور تلك الشركات مع تلاشي الحدود الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بين الدول، ومع ازدياد ظهور العولمة يومًا بعد يوم، والتي تنطوي على الانفتاح على العالم، باعتبارها حركة متدفقة ثقافيًا واقتصاديًا وسياسيًا وتكنولوجيًا، فأمامنا رأس مال يتحرك بغير قيود وينتقل بغير حدود، ومعلومات تتدفق بغير عوائق. ولكن أوضحت تجارب الدول النامية خلال العقود الماضية أن أسلوب نقل المعرفة والتكنولوجيا من الدول المتقدمة صاحبه وارتبط به نمط للتنمية أدى إلى تأثير واضح على سوق العمل، بما يصاحبه العديد من المزايا والأضرار ومنها: زيادة مشكلات الازدواجية والبطالة والفوارق الاجتماعية والإقليمية، وركود القطاعات التقليدية (الشيشيني، ١٩٨٣، ص ٥٧).

ولكن من أهم المزايا التي عُرفت بها تلك الشركات هي سيطرتها على التقنية الحديثة المتطورة ذات الربحية العالية والمخاطر المتوقعة باعتمادها على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمستوى العالمي المرتفع، وبالتالي أصبحت الموارد البشرية هي الثروة الحقيقية لهذه الشركات والميزة التنافسية لها. (ايت عكاش، بو علام، ٢٠٠٨، ص ٢) .

أما فيما يتعلق بنشاط الشركات متعددة الجنسيات ودورها على صعيد الاستثمار؛ فقد رصد تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية لعام ٢٠١٩ ارتفاعًا بمعدل ٥,٣% في قيمة أصول فروع الشركة الأجنبية في العالم إلى ١١٠,٥ تريليونات

دولار بنهاية عام ٢٠١٨، كما ارتفعت مبيعاتها إلى ٢٧,٣ تريليون دولار، فيما زاد حجم العمالة التي توظفها بمعدل ٣,٢% إلى ٧٥,٩ مليون عامل، وعلى صعيد الدخل من الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد فقد ارتفع بمقدار ١٠,٨ مليارات دولار وبنسبة ٦,٤% إلى ١٧٧٩ مليار دولار عام ٢٠١٨، كما استقر معدل هذا العائد عند ٧% على أرصدة الاستثمار لنفس العام (تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، ٢٠١٩، ص ٦). كما أن تطور النشاطات الاقتصادية وحجم المشروعات التي تؤديها تعتبر من أهم أسباب نشوئها؛ فهي تتكون من عدة فروع تتوزع في كافة أنحاء المعمورة، واعتبارها من أهم آليات دمج الاقتصاد العالمي.

وبالتالي أثرت تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى مصر إيجابياً، حيث ساهم ذلك في الفترة الأخيرة في علاج مشكلات سوق العمل، والتي من أهمها البطالة، حيث زادت قوة العمل من ٢٢.٩% لعام ٢٠٠٦ إلى ٢٨.٩% لعام ٢٠١٨، وقل معدل البطالة من ١٠.٥% في عام ٢٠٠٦ إلى ٩.٩% لعام ٢٠١٨، حسب تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩) بالإضافة إلى أن الشركات متعددة الجنسيات المدرجة في التصنيف العالمي لأكثر من ١٠٠ شركة تستأثر بأكثر من ثلث الأبحاث والتطوير الممول من قطاع الأعمال على الصعيد العالمي، وهناك زيادة كبيرة ومتنامية في أنشطة البحث والتطوير في مجال الاستثمارات الجديدة على الصعيد الدولي، وفقاً لتقرير الاستثمار العالمي للاونكتاد ٢٠١٩، واستند الارتفاع إلى تزايد الطلب على بعض السلع الأساسية وارتفاع مقابل في أسعارها، فضلاً عن نمو الاستثمار الذي لا يبحث عن الموارد في عدد قليل من الاقتصاديات، (تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ٢٠١٩، ص ٣) لذا من المتوقع أن يتوفر حوالي ٣٥ ألف فرصة عمل مباشرة وغير مباشرة في مصر بموجب الاتفاقية الموقعة بين مصر والاتحاد الروسي في مارس ٢٠١٨ لبناء المنطقة الصناعية في منطقة قناة السويس الاقتصادية في مصر باستثمارات تبلغ ٧

مليار دولار، ومن المتوقع الانتهاء منها بحلول عام ٢٠٣١ م (الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، ٢٠١٨، ص ١١)، ومن هنا انطلقت الدراسة الحالية من تساؤل رئيسي؛ وهو ما تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تغير اتجاهات سوق العمل داخل المجتمع المصري؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

من خلال محورين أساسيين؛ المحور الأول هو تسليط الضوء على موضوع يعتبر من أهم الموضوعات في الفترة الحالية من الناحية الاقتصادية وخاصة بعد زيادة تدفق الاستثمارات الأجنبية في مصر واعتبار الشركات متعددة الجنسيات من أهم مظاهر انتشار العولمة، واعتمادها على موارد بشرية ذات كفاءة عالية ومستوى علمي مرتفع، بالإضافة إلى التعرف على اتجاهات العرض والطلب داخل سوق العمل ومدى تناسبها مع متطلبات الشركات متعددة الجنسيات في الآونة الأخيرة. المحور الثاني: يعتمد على اختيار الفروض النظرية "أنتوني جيدنز" حول تكثيف العلاقات الاجتماعية حول العالم، والتي تربط المناطق البعيدة بحيث تشكل الأحداث المحلية عن طريق الأحداث التي تحدث على بعد أميال والعكس صحيح. كما يميل البعض إلى أن العولمة ظاهرة اقتصادية في الأساس تتضمن إنشاء الأسواق الحرة الممتدة عالمياً، والانتشار العالمي لنظم الرأسمالية في الإنتاج والاستهلاك، سواء كان الاعتقاد أن الرأسمالية العالمية تأتي بوظائفها وفرصها، وبزيادة الثروة ورفع مستوى المعيشة عبر العالم أو عكس ذلك. (باك لي وآخرون، ٢٠١٩، ص ٢٢٢).

الأهمية التطبيقية:

ترجع الأهمية التطبيقية للدراسة بعد التنمية الاقتصادية والتحويلات العولمية التي فرضت شروطاً ومتغيرات مستحدثة لقوة العمل اللازمة لهذا النمط من التنمية، واعتمدت

الشركات متعددة الجنسيات على القوى العاملة المجردة الحقوق، فتستخدمها بعقود لمدة محددة وعقود مؤقتة، وذلك لكسب المزيد من المرونة والتحكم بتكاليف الإنتاج، والمشاركة في سلاسل القيمة تتيح للبعض فرص عمل لائقة وأمنة وتترك البعض الآخر، في ظل ظروف عمل غير مستقرة، وذلك في نوع من الازدواجية في نظام العمل؛ لذا حاولت الدراسة التعرف على أهم التغيرات والاتجاهات الحديثة التي تعرض لها سوق العمل، بالإضافة إلى أهم المتطلبات التي يهتم بها سوق العمل في ظل تواجد الشركات متعددة الجنسيات.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا المرتبطة بسياسة العرض والطلب داخل سوق العمل.
- ٢- الكشف عن تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تشكيل اتجاهات سوق العمل.
- ٣- التعرف على أهم الآثار الإيجابية والسلبية للشركات متعددة الجنسيات داخل المجتمع المصري.
- ٤- التعرف على أهم المعوقات والحد من الآثار السلبية التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات.

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا اللازمة لسوق العمل؟
- ٢- ما تأثير الشركات متعددة الجنسيات في مؤشرات سوق العمل (مستوى التشغيل ومستوى الأجور والتأهيل المهني)؟
- ٣- ما الآثار الإيجابية والسلبية للشركات متعددة الجنسيات ودورها في تنمية الدول النامية؟

٤- ما أهم التوصيات المقترحة للحد من الآثار السلبية وتأثيرها على الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على سوق العمل؟

الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة: يندرج البحث ضمن البحوث الوصفية التحليلية التي تقوم على دراسة الواقع أو دراسة الظاهرة كما هي موجودة على أرض الواقع، والتعرف على أسباب المشكلة محل الدراسة.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت الدراسة على أداتين؛ (الأولى): أداة كمية تتمثل في استمارة الاستبيان، وطبقت على عينة عمدية من مندوبين الشركات متعددة الجنسيات؛ (٥٠) من داخل كل شركة ومنها شركة أدوية "توفارتس، فايزر"، وشركات أخرى لبعض المنتجات الغذائية ومنها "كادبوري وكوكاكولا" بواقع (٢٠٠) موظف داخل الشركات الأربعة.

صدق الاستبانة وثباتها: تم التحقق من ثبات الاستمارة بطريقة الفاكرونباخ لعدد ١٣ محور وكانت قيمة الفاكرونباخ (٠,٧٨٦) مما يؤكد على ثبات جميع فقرات الاستبانة، أما عن **صدق الاستبانة** وذلك بتقدير صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق قياس معامل الارتباط بين كل نتيجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت قيم معامل الارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوي ٠.٠١ في المدى من (٠,٦٥٣ إلى ٠,٨٢٢) وهو يشير إلى مستوى مرتفع من صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة، وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات الاستبانة مما يجعلها صالحة للتطبيق، وتم عرض وتحكيم الاستمارة على مجموعة من المحكمين وأساتذة علم الاجتماع للتعرف على مدى ملائمة الأسئلة مع عنوان الدراسة وصدقها، وتم تقسيم الاستمارة إلى محاور كالاتي: **المحور الأول:** البيانات الأساسية، **المحور الثاني:** دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا اللازمة لسياسة

العرض والطلب داخل سوق العمل، **المحور الثالث**: تأثير الشركات متعددة الجنسيات في مؤشرات سوق العمل (مستوى التشغيل ومستوى الأجور والتأهيل المهني) **المحور الرابع**: الآثار الإيجابية والسلبية للشركات متعددة الجنسيات ودورها في تنمية الدول النامية، **المحور الخامس**: أهم التوصيات المقترحة لحد من الآثار السلبية لتأثير الشركات متعددة الجنسيات على سوق العمل.

والأخرى: دليل للمقابلة المفتوحة، وطُبقت على عينة من قيادات داخل الشركات الأربع بواقع (٢٠) حالة طرحت عليهم مجموعة من الأسئلة بنفس محاور استمارة الاستبيان السابق استخدامها.

أدوات التحليل الإحصائي: استخدمت التكرارات والنسب المئوية للتعرف على تأثير تلك الشركات على سوق العمل، بالإضافة إلى استخراج (كا٢) ومعامل التوافق لبعض المحاور، وإيجاد العلاقة بين بعض المتغيرات وتأثير كل منها على الآخر من خلال برنامج (Spss) بالإضافة إلى التحليل الكيفي لبعض الأسئلة المفتوحة من خلال المقابلات.

مجتمع الدراسة وتصميم عينة الدراسة:

تركزت عينة البحث على:

١- **كوكاكولا Coca-Cola**: هي شركة أمريكية متعددة الجنسيات للمشروبات، وتصنع وتبيع وتسوق المشروبات غير الكحولية ومركزات العصائر، وتقدم شركة كوكاكولا حاليًا أكثر من ٥٠٠ علامة تجارية في أكثر من ٢٠٠ دولة أو إقليم، وتخدم أكثر من ١.٧ مليار شخص يوميًا، ويقع المقر الرئيسي لشركة كوكاكولا في أتلانتا جورجيا، الولايات المتحدة، تأسست الشركة في ٢٩ يناير ١٨٩٢ في أتلانتا جورجيا، والولايات المتحدة، بلغت نسبة أرباحها ٣١,٨٥ مليار دولار في عام ٢٠١٨، ومقرها بطنطا طريق مصر الإسكندرية الزراعي - ميت حبيش.

٢- شركة كادبوري للشوكولاتة: **Cadbury Dairy Milk** - هي شركة بريطانية لصناعة الحلوى مقرها الرئيسي في أوكسبريدج، لندن المملكة المتحدة، وهي ثاني أكبر شركة لصناعة الحلويات بعد شركة مارس، وكانت تعرف باسم شركة " كادبوري شوبيس بي إل سي" منذ عام ١٩٦٩ حتى مايو ٢٠٠٨، وهي باسم شركة الراشدين إيجيبث للتجارة والتوزيع في طنطا الطريق السريع أمام كازينو كساب.

٣- شركة نوفارتس **Novartis Egypt**: هي شركة أدوية متعددة الجنسيات مقرها في مدينة بازل، سويسرا، هي واحدة من أكبر شركات الرعاية الصحية في العالم، وهي من الشركات العملاقة الرائدة بين شركات الأدوية، ومقرها ٢٩ ش الحياة بجوار طنطا.

٤- شركة فايزر **Pfizer Egypt**: هي شركة عالمية لتصنيع الأدوية، وتتخذ من مدينة نيويورك من ولاية نيويورك الأمريكية مقرا رئيسيا، سميت هذه الشركة على اسم مؤسسها الصيدلي "شارلز فايزر (١٨٢٤-١٩٠٦) وما لبثت أن اندمجت شركة "فايزر" بمنافستها الأوروبية "فارماسيا" في العام ٢٠٠٢، اشتهرت هذه الشركة بالعديد من الأدوية ومنها "ليبتور" والذي يستخدم لتخفيض مستوى الكوليسترول في الدم و"ديفوكان" الدواء المقاوم للفطريات "زيتروماكس" المضاد الحيوي ذي المفعول طويل الأمد وغيرها من الأدوية الأخرى، ومقرها بطنطا شركة فايزر شارع الجلاء.

مفاهيم البحث:

١- الشركات متعددة الجنسيات: - **Multinational companies**

أثار تعريف الشركات متعددة الجنسيات الكثير من الجدل بين الباحثين والمتخصصين، ولم تستقر الكتابات المتخصصة في الاقتصاد السياسي على تعريف موحد للشركات متعددة الجنسيات، فثمة تعريفات بقدر عدد الكتاب الذي أسهموا في

هذه الكتابات، بالإضافة إلى عدم استقرار الباحثين في هذه الظاهرة على استخدام مصطلح واحد موحد لها، فمن أبرز المصطلحات على الساحة الاقتصادية والسياسية: الشركات عابرة القومية، والشركات عابرة الحدود، والشركات دولية النشاط، والشركات متعددة الجنسية، والشركات متعددة الجنسيات، والشركات العولمية، لذا لا يغدو من المستغرب أن نشهد في عدة كتابات هذه الظاهرة؛ وهي انعكاس للاستخدام نفسه للكتابات الأجنبية التي تستخدم ذات المصطلحات والتي تضم Transnational Corporation، Multinational Corporation، Corporation (هلال)، (٢٠٠١، ص ١٠٩) ولكن عُرفت الشركات متعددة الجنسيات بأنها المشروعات التي تكاملت عبر الحدود ولها نوع من السيطرة الاستراتيجية الكلية والتنسيق بين وحداتها التابعة لها في المناطق المختلفة - يرجع وجودها إلى القرن التاسع عشر، كما لم تزدهر هذه الشركات إلا بعد مرورها بعدة مراحل مختلفة ومنها: المرحلة الأولى مرحلة الثورة الصناعية الثانية، والتي ترافق معها ابتكار تقنيات الإنتاج الضخم، المرحلة الثانية أتاحت التطورات في وسائل النقل والاتصالات إمكان التنسيق بين الأنشطة الآخذة في الازدهار بكفاءة. المرحلة الثالثة الاستبدال بالفترة القصيرة من التجارة الحرة التي ازدهرت في القرن التاسع عشر بعد عام ١٨٨٠ عوائق كبيرة للتجارة. وعلى الرغم من أنه كان هناك قدر كبير من الاستثمارات الأجنبية في الخارج، كانت ترتبط أساسا بتدفقات رأس المال طويلة الأجل، وتمويل الديون والسندات وغيرها من الأدوات المالية الأخرى المطلوبة لدعم المشروعات الخاصة والعامّة الكبرى في المستعمرات، كانت توجد استثمارات خاصة للأفراد والتي يطلق عليها **Wilkins** "ويلكينز" الشركات ذات الأوضاع الحرة، من حيث إنها شركات أنشئت بواسطة مستثمرين ذوي جنسيات أوروبية ويعيشون في البلد المضيف لهم، ولكنهم لا يشكلون جزءًا من أي منشأة توجد في البلد الأوروبي، وهذه المؤسسات لم تكن مؤسسات وطنية، حيث إن رؤوس أموالها جاءت من الخارج ولكنها لم تمثل استثمارًا مباشرًا، إذ إن الشركة القائمة في البلد الأجنبي لم تكن تابعة لأي شركة أخرى (راجنيس نارولا: ٢٠١٦، ص ٥٠). أو أنها مؤسسة تعمل

في بلدين أو أكثر، وبشكل عام تستمد أي شركة أو مجموعة إيراداتها من العمليات خارج بلدها الأم. (Yousef A.Ibrahim,2012,p22). وبالرغم من سيادة هذا المصطلح إلا أن هناك اتجاهات متعددة ووجهات نظر مختلفة، بما في ذلك القانون وعلم الاجتماع والتاريخ وكذلك من خلال منظور أخلاقيات العمل والمجتمع، فالبعض عرفها بعبارة الدول firm transnational أو شركات فوق الدول أو شركة تتمتع بجنسية أكثر من دولة، وبالرغم من ذلك لم يتم رفع الغموض الذي يحيط بهذا المصطلح (غواطي حمزة، ٢٠١٣، ص ٢)، ولكن يمكن تعريفها بأنها الشركات التي تسعى للعمل بشكل استراتيجي على نطاق عالمي، وتعمل في جميع أنحاء العالم ومقرها في مدينة حضرية أو متقدمة، أو هي نشاط تجاري له أنشطة إنتاجية في بلدين أو أكثر، يطلق عليها اسم "المؤسسات متعددة الجنسيات"، وفي بعض الوثائق المبكرة للأمم المتحدة يشار إليها "المنظمات عبر الوطنية"، وهي في الغالب كيانات لشركات كبيرة جدًا يكون لها مكتب رئيسي ومركزي في دولة واحدة "الوطن الأم" حيث يقوم بتنسيق الإدارة العالمية، وعادة تكون لها مكاتب أخرى فرعية في دول كثيرة، فيما يسمى "الدول المضيفة"، كما تتميز بقدرتها على تحفيز الأنشطة الاقتصادية في البلدان النامية وتوفير فرص جيدة لتحسين جودة الحياة والنمو الاقتصادي

(Onyewuchi,Obumneke:2013,p361)

كما تعمل الشركات متعددة الجنسيات على نشر الأفكار والأذواق والتكنولوجيا في جميع أنحاء العالم؛ ويخططون لعملياتهم على نطاق عالمي (Ferdausy, Rahman:2009,114). بالإضافة إلى أنها تزاوّل نشاطًا إنتاجيًا أو خدماتيًا أو تمويليًا في دول متعددة ذات جنسيات مختلفة من خلال مجموعة من الفروع المستقلة أو غير المستقلة، أو من خلال مجموعة من الشركات الزميلة. ويمكن التمييز بين شكلين من أشكال الشركات متعددة الجنسيات؛ وهما الشركات ذات الفروع المحلية والأجنبية، كما تمثل إحداها شركة أمًا وباقي الشركات تمثل شركات تابعة، وكلها

مرتبطة برباط الرقابة على الشركات الأم، ومن أهم خصائص الشركات متعددة الجنسيات أنها تتميز بقدرتها على الإدارة العليا على المستوى العالمي (الكردوس، ٢٠٠٣، ص ٥٦).

كما صدر تقرير الاستثمار العالمي، الذي يفرق بين ثلاث استراتيجيات أساسية للشركات متعددة الجنسيات في الدول النامية: الاستراتيجية الأولى: تقتصر على خدمة السوق المحلية للبلد النامي، الاستراتيجية الثانية: تعتمد على قدر بسيط من المدخلات المحلية مع توجه تصديري في عدد محدد من المنتجات، الاستراتيجية الثالثة: الاندماج بين الاقتصاد المحلي والاقتصاد العالمي باعتبار أن المنتجات التي تصنع في البلد النامي هي جزء من الهيكل الإنتاجي العالمي للشركات متعددة الجنسيات (إسماعيل، ٢٠١١، ص ٧٠٩).

عرفت الدراسة الحالية مصطلح الشركات متعددة الجنسيات "بأنها الشركات التي تمتلك أو تدير كلاً أو جزءاً من مشروع استثماري في أكثر من دولة، وأن تكون ملكيتها ونشاطها وإدارتها في أكثر من دولة، لها سلطة اتخاذ القرار بخصوص عمل هذه الشركة، والتي تُتخذ على مستوى المركز، وتتمتع بقدر من الحرية في ممارسة نشاطها في الدولة الأم، بالإضافة إلى انفرادها بمركزية عمليات البحث والتطوير وبالذات التكنولوجي، وذلك بسبب حاجتها لموارد وإمكانيات ضخمة مالية وفنية وبشرية، حيث إنها تتطلب عمالة ماهرة وبنية أساسية متطورة.

٢- سوق العمل: - Labor market

عرف معجم العلوم الاجتماعية سوق العمل بأنه المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال الجدد (معتوق، ١٩٩٣، ٢٠٩)، والسوق هو الموضع الذي يجلب إليه المتاع والسلع للبيع والابتياح، وكلمة العمل: هي المهنة أو الفعل، لذا يمكن التعرف على كلمة سوق العمل بأنها سوق للعرض والطلب والتي تحدد على أساسها

شروط العمل والأجور (معجم الوسيط، ٢٠٠٤: ٦٢٨، ٦٤٤). كما يُعرّف سوق العمل باعتباره مفهومًا لغويًا اقتصاديًا "هو مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة". (ذبيان وآخرون، ١٩٩٠، ص ٣٣٩).

ويُعرّف سوق العمل بأنه المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال العام الذي تجد به أنواعًا عديدة من الظروف التي تؤثر فيه وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال فرص العمل ومتطلباته والاختلافات الجغرافية في الأجور وساعات العمل. (بدوي، ١٩٩٣، ص ٢٢).

كما عرفه "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء" بكونه يمثل جانبًا من العرض والطلب سواء من قبل أصحاب الشركات والمؤسسات أو غيرهم. حيث يُعدّ العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج وهو الركيزة الأساسية للارتقاء بمستوى المعيشة وتنمية الموارد البشرية التي تعتمد عليها الدول في التخطيط من أجل تحقيق التنمية المستدامة، ومن هنا أصبح العنصر البشري يمثل قوة العمل التي تمارس كافة الأنشطة الخدمية والاستهلاكية والإنتاجية. ويتمثل سوق العمل في المكان أو المنبع أو المصدر الذي تستقي منه المنظمات القوى البشرية المطلوبة، وهذا المفهوم يشير إلى المكان الجغرافي الذي تتوافر فيه الموارد البشرية المتاحة، وفي هذه الحالة يكون سوق العمل محليًا أو على مستوى الدولة أو عالميًا. (العسيلي عمرو فتحي، ٢٠١٨، ص ١٨).

كما أن الحق في العمل هو حق مقدس لكل طالبيه والباحثين عنه، وسوق العمل هو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يوجد به الباحثون عن العمل وعروض العمل، ويوجد به أصحاب الشركات والمؤسسات الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن الأيدي العاملة. (موسى، ٢٠١٧، ص ٢٥٣).

كما يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي تتم فيه معظم أنشطة الإنتاج والتوزيع، والتبادل التجاري بواسطة الأفراد والشركات، وفي هذا السوق يتحول الجهد الإنساني أو قوة العمل إلى سلعة تباع وتشتري وفقا لشروط يطلق عليها القانون عقد العمل. (أبورية، ٢٠٠٥، ص ٢٧).

عرّفت الدراسة الحالية سوق العمل تعريفاً إجرائياً: بأنه المكان الذي تتم فيه عملية التفاعل الديناميكي بين عرض العمل والطلب عليه، كما يسهم هذا السوق في تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن للوظائف المختلفة عند معدلات أجر محددة، ومن أهم المؤشرات المحددة لسوق العمل التي ستخذها الدراسة الحالية هي كل من مستويات التشغيل والبطالة (كفاءة فرص العمل) والحد الأدنى للأجور، والتعليم (المعرفة والتكنولوجيا).

- مراجعة أدبيات علم الاجتماع حول الاتجاهات المنهجية للإنتاج البحثي:

اهتمت الدراسة الحالية بمتطلبات السوق من الموارد البشرية الجديدة التي تتناسب مع تلك الشركات ودورها في تغيير طبيعة الطلب على الموارد البشرية في سوق العمل، إذ أصبحت تجارة رائجة في سوق العمل المحلي والدولي. كما تناولت هذه التجربة العديد من الدول العربية في محاولات لتطوير الاقتصاد، وسوق العمل ووجود حالة من التحول نحو اقتصاد جديد. واتضح ذلك من خلال البحث في التراث النظري للتعرف على الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على طبيعة سوق العمل في الآونة الأخيرة، ومنها على سبيل المثال دراسات تناولت:

أولاً: أهمية دور الشركات متعددة الجنسيات:

- (Joseph, Wilson, 2018) والتي تؤكد على تنمية المهارات من خلال الشركات متعددة الجنسيات ودورها الحيوي على المستوى الوطني من أجل التحول الاجتماعي-الاقتصادي والتي تعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والتكنولوجية

وتوفير فرص العمل وتوليد الدخل وتعزيز تنمية المهارات وتسهيل انتشار التكنولوجيا، وغالبًا ما يكون الأمل في تطوير المهارات الحيوية من هذه الاستثمارات، كما يسيطر الشمال على نسبة كبيرة من الثروة العالمية والاستثمار وما زال يواصل الاستثمار بشكل كبير في البحث والتطوير (R&D) لتوليد أفكار جديدة. على الجانب الآخر هناك البلدان النامية التي يشار إليها باسم الجنوب، والتي تتميز بانخفاض مستوى الاستثمارات، وانخفاض مستوى المعرفة والدراسة التكنولوجية، والتي لا تزال متخلفة بشكل مخيف، وتبحث الدراسة في مدى قدرة الشركات متعددة الجنسيات العاملة في نيجيريا على القيام بتسهيل اكتساب المهارات الحيوية، وقد اعتمدت الدراسة على العديد من المقابلات التي أجريت في وكالات سياسة القوى العاملة الوطنية في نيجيريا وشركتين متعددي الجنسيات. وتوصلت الدراسة إلى أن الحكومة النيجيرية تعتبر الشركات متعددة الجنسيات وسيلة حقيقية لاكتساب مهارات ومعرفة فنية رفيعة المستوى، وبالتالي ستصبح البلاد على طريق إنتاجية صناعية مستدامة.

– (Sageder, Feldbauer, 2018) تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الرقابة الإدارية في مواءمة الشركات التابعة الأجنبية مع أهداف الشركة الأم، حيث اهتمت الدراسة بتحليل ٧٩ مقالة من المجالات العلمية التي تحدد آليات التحكم المختلفة وتقديم النظريات الأساسية المتطورة على مر الزمن، وتوصلت الدراسة إلى أن تصميم الرقابة الإدارية تعتمد على العوامل الداخلية في الشركة الأم وكذلك على العوامل الخارجية مثل الثقافة أو متطلبات السوق، كما حاولت الدراسة أن تصنف العوامل المؤثرة وتناقش التفاعلات والقيود المفروضة على آليات الرقابة وتقرح وجود آثار على الممارسة والبحث جنبًا إلى جنب مع سبل البحث في المستقبل.

– (Youef A.Ibrahim, 2012) تبحث الدراسة عن دور الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة في فلسطين، من

خلال دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأعمال الأساسية لها، الذي من شأنه العمل على تحسين الأداء المالي والاجتماعي للمنظمة، كما طبقت الدراسة على الشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة التي لديها مشروعات متنوعة، والتي تقوم بالاستثمار الأجنبي المباشر في فلسطين، كما تم استخدام مسح عبر الإنترنت لجمع ردود من ١١ شركة لدراسة العلاقة بين أنشطة تلك الشركات وبين الاضطرابات التي تحدثها، كما استخدمت الدراسة متغيرين فاصلين يعرفان "بالفجوات"، يقيسان الفروق المطلقة والفعلية بين العدوانية والاضطرابات والأداء المالي والاجتماعي للشركات متعددة الجنسيات العاملة في فلسطين. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إدارة المشكلات الخاصة بالمؤسسات، وأن يكون الهدف منها الحفاظ على أسواقها وتقليل المخاطر وخلق فرص لإدارة الأصول لصالح المؤسسة والجمهور، بالإضافة إلى أن هناك حاجة لإدماج إدارة القضايا الأخلاقية والمسؤولة اجتماعيًا كجزء من عملية اتخاذ القرارات في الإدارة الاستراتيجية للمنظمة.

ثانياً: دراسات عن أهم مؤشرات سوق العمل المصري:

- دراسة (عبد الرحيم حسناء، ٢٠١٨) عن سوق العمل المصري: تحليل سوسيولوجي، تهدف الدراسة إلى تحليل كيفية اندماج الاقتصاد المصري في النظام العالمي، وما صاحبه من انخفاض الإنفاق الحكومي مما انعكس بدوره على إلغاء العمل بنظام تعيين الخريجين وتقليل الدعم، كما أوضحت الدراسة نسبة كل من قوة العمل ومعدل البطالة في الفترة التاريخية من ٢٠١١ - ٢٠١٤، وتوصلت الدراسة إلى أن ارتفاع معدل البطالة من أهم وأخطر التحديات التي تواجه الشباب في مصر، انطلاقاً من أن العمل يعد مطلباً ضرورياً لاندماج الشباب وتفاعلهم داخل المجتمع، كما أنه يمنحهم الثقة بالنفس والاستقلالية والاعتماد.

- (قدوري، ٢٠١٧) تهدف الدراسة إلى تحليل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على متطلبات سوق العمل في ليبيا، ومنها التطور التكنولوجي والتعليم والسياسات الاقتصادية الجديدة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مع الاستعانة ببعض الأدوات لجمع البيانات كاستمارة الاستبيان عن طريق المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى أن ظهور الأعمال الخاصة بالكمبيوتر والاتصالات من أكثر الأعمال التي لها دور في الإصلاح وفتح مجالات عمل جديدة للشباب، يليها الأعمال الخاصة بالسياحة، وأخيرا أعمال البنوك والإعلام، وأخيراً فإن سياسة الخصخصة ليس لها أي دور في إمكانية فتح سوق عمل جديد للشباب لعدة أسباب؛ منها اعتبار أن الخصخصة أدت إلى فقدان العديد من الوظائف في القطاع العام، والتركيز على العائد والربح الاقتصادي، مع انعدام الحوافز وزيادة الجهد.

ثالثاً: تأثير الشركات متعددة الجنسيات على سوق العمل:

- (Brancu, Bibu, 2014) عن تأثير الشركات متعددة الجنسيات على العمل في رومانيا، حيث شهدت تحولا في هيكلها الإنتاجية، وغالباً ما كانت هذه التغييرات مصحوبة بإعادة تنظيم المؤسسات الحكومية الكبيرة واتباع سياسة الاستحواذ والخصخصة، انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي وهو: إلى أي مدى لعبت الشركات متعددة الجنسيات دوراً في خلق وظائف جديدة في رومانيا؟ أجريت دراسة استقصائية على ٦٢ شركة فرنسية للتحقق من تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على العمالة، وتوصلت الدراسة إلى أن تلك الشركات عملت على خلق وظائف جديدة بنسبة ٧.٩%، في المقابل كانت نسبة الشركات التي شرعت في تدمير الوظائف حوالي ٤٠%، وتم تقسيم تلك الشركات إلى نوعين؛ أحدهما يسعى إلى الاهتمام بتطوير سياسات السوق فقط، حيث عملت على انخفاض تكاليف العمالة وانتشار سياسة التطوير والتقدم التكنولوجي، والأخرى تسعى إلى الحصول على الموارد، مما أدى إلى خلق المزيد من فرص العمل، ولكنها أقل تأهيلاً نسبياً.

- (Gaston,Nelson ,2001) تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على أسواق العمل الذي يعتبر مثار قلق متزايد وخاصة بعد تدهور ظروف سوق العمل للعمال غير المهرة في العديد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي، كما حاولت الدراسة تحليل تأثير قرارات بعض مواقع الشركات متعددة الجنسيات للتعرف على آثار معايير العمل من مستوى أعلى إلى مستوى أسفل، ومدى تكامل سوق رأس المال، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي للاستثمار الأجنبي المباشر على أجور العمال المحلية بالنسبة لمعظم البلدان الأخرى، وارتباطها الشديد بزيادة استخدام العمال المهرة في المصانع الأكبر حجمًا واتساع الفجوة بين الأجور. ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة توصلت الدراسة الحالية إلى العديد من المقولات ومنها الآتي:

- ١- دور الشركات متعددة الجنسيات في تحقيق التنمية الاقتصادية والتكنولوجية.
- ٢- المسؤولية الاجتماعية للشركات وتحقيق الهدف من تحسين الأداء الاجتماعي ومحاولة التقليل من المخاطر التابعة لها.
- ٣- ضرورة الاهتمام بالتعليم الذي له دور كبير في الإصلاح والتطوير وخلق فرص عمل جديدة للشباب.
- ٤- تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على سوق العمل، حيث تدهور أحوال العمال غير المهرة وخلق وظائف جديدة مواءمة مع متطلبات وسياسات السوق الجديدة.

القضايا النظرية:

في البداية يمكن تفسير وجود الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على سوق العمل من منظور العولمة، حيث أكد "أنتوني جيدنز" على أنها تكثيف للعلاقات الاجتماعية حول العالم، وترتبط بين المناطق البعيدة بحيث تشكل الأحداث المحلية عن طريق الأحداث التي تحدث على بعد أميال عديدة والعكس صحيح، وبالمثل عالم

الاجتماع البريطاني "مارتن ألبرو" حيث أكد على أن العولمة هي "ممارسات عالمية" وأن ما يحدث تحت مظلة العولمة يكون متأثراً ليس فقط بما يحدث هناك وإنما بسلسلة كاملة من الأحداث هناك (باك لي وآخرون، ٢٠١٩، ص ٢٢٤). كما اتفق العديد من العلماء على أن العولمة هي الوليد الشرعي للشركات متعددة الجنسيات، تلك الشركات التي استطاعت السيطرة على معظم أجزاء الكوكب اقتصادياً، واجتماعياً، وسياسياً، وثقافياً دون أن تنتمي إلى وطن محدد أو إلى دولة معينة. وفي حين أن دورها في تشجيع العولمة أمر لا يمكن إنكاره، فإنها تعد دالة لعديد من العوامل الأخرى، حيث إن جاذبية الشركات متعددة الجنسيات أصبحت كضحية تحمل أوزار الاقتصاد، فقد كونت صورة مشوهة عن ذاتها كرمز للرأسمالية الجامحة والجريئة والشرهة والقوة (حجازي، ٢٠٠٩، ص ٢٤). ومن هنا ارتبطت العولمة ارتباطاً واضحاً بمجال الاقتصاد، وظهرت التجليات الأولى لها في حرص الشركات العملاقة والقوية (الشركات متعددة الجنسيات) على توسيع الأسواق القائمة (إدجار وجويك، ٢٠١٤، ص ٤٥٦).

ويذهب "باراكو" إلى أن العولمة وصلت إلى مرحلة متميزة في تاريخ العالم اتسمت بوجود شبكات اقتصادية/ مالية، وقد أصبح يسود العالم شعور أكثر بقوة عالمية هذه الشبكات مع صعود كيانات آسيا الاقتصادية في القرن الحادي والعشرين (تشيرتون، بروان، ٢٠١٢، ص ٣٨٢). ويتضح مما سبق أن الشركات متعددة الجنسيات تمثل الأداة الرئيسية للعولمة والقوة الدافعة لها، ليس لما تمتلكه هذه الشركات من قدرات تكنولوجية هائلة أو ما تحوزه من رؤوس أموال ضخمة تستطيع تعبئتها في أسواق المال العالمية، أو لما لها من سيطرة على حكومات الدول الرأسمالية المتقدمة فحسب، ولكن أيضاً لقدرتها الهائلة على ممارسة ضغوطها على البلدان النامية من خلال تبني المنظمات الاقتصادية الدولية مثل (صندوق النقد الدولي، البنك الدولي، ومنظمة التجارة العالمية) لأهداف واستراتيجيات هذه الشركات (النعماني، عابدين، ٢٠٠٣، ص ١٣٧).

كما يذهب "والرشتاين" إلى أن العولمة مرتبطة بديناميات الرأسمالية التاريخية، وهو منطق عالمي في مدها وتأثيره، لذلك قدم تحليلاً جغرافياً لتوزيع القوة، يحدد فيه مكان القوة الاقتصادية الأساسية في موقع القلب، ومكان القوة الأقل تقدماً في المناطق شبة الهامشية والمناطق الهامشية، ولكل من هاتين القوتين دورها الذي تقوم به لتحافظ على التكامل الشامل لهذا النظام.

كما يرى "فريدمان" أن المجتمعات الغربية لم تتسبب في إحداث العولمة وانتشار الشركات متعددة الجنسيات، إنما خلقت صورة أمريكية منها، فقد آل الأمر بالولايات المتحدة، من خلال العلامات التجارية العالمية ابتداءً من الكوكاكولا وماكدونالدز وانتهاءً بأنظمة الكمبيوتر والميكي ماوس إلى أن تصبح قوة (تشيرون، بروان، ٢٠١٢، ص ٣٧٢).

- ومن هنا يمكن إدراك الآتي:

العولمة تعمل من خلال آليتين: الأولى آلية التكامل التي تعمل بقوة في دول المركز حيث تدرج أهمية الاندماج وتوحيد القوانين الاقتصادية من خلال التدفق التكنولوجي عبر الشركات متعددة الجنسيات، أما الثانية فهي آلية التفكيك التي تعمل بكل قوتها في دول الأطراف، حيث تتداخل الثقافات المحلية وتذوب في الثقافات العالمية الجديدة، وتعمل هاتين الآليتين معاً للمنافسة في سوق العمل حيث يتم إنشاء فرص عمل في البلدان النامية بأجور أدنى من نظيرتها في البلدان المتقدمة (مصطفى: ٢٠٠٩، ص ٢١٣).

ومن هنا أصبح للعولمة تأثير إيجابي وآخر سلبي، فقد قامت كل من الاتفاقيات الدولية بما فيها اتفاقية الجات، واتفاقية التكامل الإقليمي بإعادة تأهيل السوق بصفتها أكثر الأسس كفاءة لتوزيع الموارد، وهذا يرجع في جانب منه إلى وجود المشروعات متعددة الجنسيات في هذه الأسواق فترة أطول، وبالتدريج أصبحت على قدم المساواة مع الشركة الوطنية. والعمل على إزالة القيود على الاستثمارات الأجنبية

المباشرة الوافدة إلى أسواقها المحلية؛ لأن ذلك من المحتمل أن يحد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة الخارجية للمشروعات متعددة الجنسيات.

كما أن إعادة تأهيل المشروعات متعددة الجنسيات حدث في وقت قريب في الدول النامية ولكن بدرجة قليلة، وذلك لأن إعادة التأهيل يعد عملاً حديثاً ويتم إلى حد ما على نحو طوعي كجزء من تحرير الاقتصاد ومن برامج التكيف الهيكلي، بمعنى أنه لم يعد ينظر إليه نظرات شك وريبة، وقد حدث ذلك كهدف من الأهداف النهائية للمشروعات متعددة الجنسيات مع تغير اتجاهاتها واتجاهات الدولة المضيفة والوطنية. وتحاول معظم الدول الآن تشجيع النمو الاقتصادي عن طريق الاستثمارات الأجنبية المباشرة والتجارة العالمية، والتي يشار إليها على أنها النموذج الاقتصادي الحديث (راجنيس نارولا: ٢٠١٦، ص ٥٠).

ولكن أصبح للعولمة أيضاً جانب سلبي، حيث إنها قد تكون لها نتائج سياسية، وهي درجة حفاظ الحكومات الوطنية على سيطرتها على اقتصادها والشئون الأخرى، وهو ما يطلق عليه مصطلح "السيادة"، حيث كانت الدولة لها السلطة في إدارة شئونها داخل حدودها الخاصة، ومن دون تدخل من دولة أخرى، ولكن وفقاً للعديد من المراقبين فإن ما تقوم به العولمة الرأسمالية هو تقويض سلطة الدولة داخل إقليمها الخاص (باك لي وآخرون، ٢٠١٩، ص ٢٢٣). ومن هنا ركزت الدراسة على المحاور الآتية:

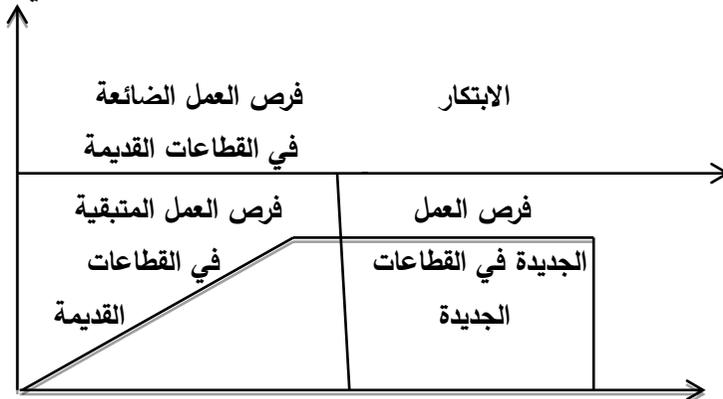
أولاً- دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا المرتبطة بسوق العمل:

يعيش النظام الاقتصادي العالمي ثورة علمية في المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا، وتلعب الشركات متعددة الجنسيات دوراً مهماً في إحداث هذه الثورة، نظراً لما تتميز به من موارد ضخمة مخصصة للبحوث والتطوير، وذلك من أجل الوصول إلى الاختراعات والابتكارات، وهناك العديد من بين الدول النامية التي تشارك في التطور التكنولوجي لكن على مستوى أقل منه في البلدان المتقدمة (الجوزي، حماني،

٢٠١٥، ص ١١٢). حيث أشارت العديد من التقديرات إلى أن التغيرات التكنولوجية التي تحل محل العمل الروتيني خلقت أكثر من ٢٣ مليون وظيفة في مختلف أنحاء أوروبا بين عامي ١٩٩٩-٢٠١٦ وهو ما يقرب من نصف الزيادة الإجمالية في حجم العمالة في الفترة ذاتها، وتشير شواهد حديثة في البلدان الأوروبية إلى أنه في حين أن التكنولوجيا قد تكون بديلا عن العمال في بعض الوظائف فإنها بشكل عام تزيد الطلب على العمالة.

كما يؤدي التقدم التكنولوجي بطبيعة الحال إلى خلق وظائف بشكل مباشر في قطاع التكنولوجيا، حيث سهلت التكنولوجيا توفير الوظائف من خلال العمل عبر الإنترنت أو الالتحاق بما يسمى "اقتصاد التوظيف غير الدائم"، حيث أسست شركة أنديلا وهي شركة أمريكية متخصصة في تدريب مطوري البرامج، نموذج أعمالها على الرقمنة في أفريقيا، ودربت ٢٠ ألف مبرمج في أفريقيا، وبمجرد تأهيلهم يعملون مع أنديلا مباشرة أو ينضمون إلى عملاء الشركة الآخرين في جميع أنحاء العالم، وتهدف الشركة إلى تدريب ١٠٠ ألف مبرمج أفريقي بحلول عام ٢٠٢٤.

والأهم من ذلك كله هو الفشل في التنبؤ باقتصاد الخدمات الواسعة الذي سيوظف العمال في معظم البلدان الغنية، وتمكن التكنولوجيا الرقمية الشركات من التشغيل الآلي، واستبدال الآلات بالعمالة في عملية الإنتاج، فضلا عن الابتكار وتوسيع عدد المهام والمنتجات، وستحدد نتيجة المعركة بين التشغيل الآلي والابتكار مستقبل العمل.



ويوضح الشكل السابق أن نتيجة التشغيل الآلي انخفضت العمالة في القطاعات القديمة، ونتيجة للابتكار ظهرت قطاعات أو مهام جديدة، فمستقبل العمل يعتمد بشكل عام على كليهما. كما يعتمد على كثافة العمالة والمهارات في القطاعات أو المهام الجديدة وتؤثر هذه القوى بدورها على الأجور.

ومن هنا كان رأس المال البشري بمثابة درع في مواجهة التشغيل الآلي، ويرجع ذلك جزئياً إلى أن الآلات أقل مهارة في محاكاة المهام الأكثر تعقيداً، واستنقاد العمال أصحاب المهارات المنخفضة والمتوسطة بصورة أقل من التغيير التكنولوجي، إما بسبب القابلية العالية للتشغيل الآلي أو بسبب انخفاض أوجه التكامل مع التكنولوجيا (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٩، ص ٢٨ - ٢٩).

ثانياً- تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تشكيل اتجاهات سوق العمل:

مستوى التشغيل: هناك علاقة مباشرة بين التشغيل والاستثمار، وبوجه عام تسير تلك العلاقة وفقاً لثلاث احتمالات؛ **الأول:** يمكن أن تؤدي تدفقات رأس المال إلى زيادة التشغيل بشكل مباشر من خلال تواجد أنشطة أعمال جديدة أو بشكل غير مباشر من خلال إتاحة فرص التشغيل Employment Creation **الثاني:** الحفاظ على مستوى التشغيل القائم بالاستحواذ وإعادة هيكلة المنشآت الموجودة بالفعل أو من خلال انتقال العمالة Employment Shift حيث يترتب على تدفقات الاستثمار مشروعات مشتركة بين المنشآت المحلية والأجنبية مما يدفع العاملين للانتقال إلى المنشآت الجديدة. **الثالث:** خفض مستوى التشغيل من خلال خروج من المنشآت المحلية القائمة في البلد المضيف من السوق نتيجة للمنافسة التي تواجهها من قبل المنشآت العالمية القائمة بالاستثمارات الأجنبية المباشرة. Employment Loss **(عبد الله، ٢٠١٨، ص ١٧٠).** وبما أن الاستثمار الأجنبي المباشر هو المؤشر الأساسي الذي يقاس عليه انتعاش وانكماش النشاط الاستثماري للشركات متعددة الجنسيات، فقد شهد عام ٢٠١٨ إنشاء ٨٧٦ مشروعاً استثمارياً جديداً في الدول العربية بزيادة ٥٦ مشروعاً عن

٢٠١٧، وتخص تلك المشروعات ٧٠١ شركة. وقد قدرت تكلفتها الاستثمارية بأكثر من ٧٥,٥ مليار دولار حيث وفرت تلك المشروعات أكثر من ١٣٤,٢ ألف فرصة عمل. كما خصت مصر منها ٩١ مشروعًا بتكلفة ١٢,٤٥٣ مليون دولار، ووفرت تلك المشروعات ٣٢,٢٧٣ ألف فرصة عمل بواقع عدد ٧٣ شركة (تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية، ٢٠١٩، ص ١٧).

مستوى الأجور: مستوى الأجور التي تمنحها الشركات المتعددة الجنسيات للعمال في الدول النامية أجور جيدة بالمقارنة بما تقدمه الشركات الوطنية الأخرى، ومهما ارتفعت نسبة الأجور بالدول النامية فلن تصل إلى مستوى الأجور بالدول المتقدمة.

مستوى التأهيل المهني: تحتاج الشركات متعددة الجنسيات إلى يد عاملة مؤهلة ومكونة تكوينًا عاليًا يتماشى مع التكنولوجيا الدقيقة، ولكن لا يمكن الاستفادة من تلك الشركات كمصدر وحيد وأساسي في تكوين وتأهيل الإطارات المحلية (جهيدة، خداوى، ٢٠١٨، ص ٤٧).

ثالثًا. أهم المعوقات التي تواجه الشركات متعددة الجنسيات

أدركت الأمم المتحدة منذ بداية العقد العشرين خطورة ترك الشركات متعددة الجنسيات تفرض نفوذها الاقتصادي على العالم بحرية تامة، فطلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقرار ٢٧٢١ بتاريخ يوليو ١٩٧٢ من الأمين العام تشكيل لجنة من الاقتصاديين بالعالم لدراسة أوضاع الشركات الاقتصادية، حيث وضعت اللجنة تقريرها عام ١٩٧٤ الذي تضمن تحليلًا لدور هذه الشركات في عملية الإنماء الاقتصادي، ومسائل أخرى تتعلق بنقل التكنولوجيا والتوظيف والعمل وحماية المستهلك وبنية الأسواق وسياسة التسعير والضرائب، ثم اجتمعت مرة ثانية في عام ١٩٧٨ لتقييم أوضاع الشركات متعددة الجنسيات في ضوء مقترحاتها السابقة. وانتهت إلى وضع

تقرير شرحت فيه نمو تلك الشركات وتعاضم قوتها وظهور آثارها السلبية على الاستقرار الاقتصادي والسياسي، مقدرة ضرورة اتخاذ التدابير التي تلتزم بها الشركات متعددة الجنسيات عند فتح فروع لها خارج مركز الشركة الأم، ويفرض احترام سيادة الدولة المضيفة واستقلالها (الكردوسي، ٢٠٠٣، ص ٥٧ - ٥٨). ومنها أصبحت الشركات متعددة الجنسيات تخضع للعديد من القوانين الصارمة والمشددة المعمول بها في البلاد عن الشركات الأخرى مما يؤدي إلى صراع داخل البلد ويؤدي إلى مشكلات في المنظمة، كما تواجه تلك الشركات العديد من القضايا المتعلقة بالملكية الفكرية التي لا تنطبق على الشركات المحلية دائماً.

هناك عوائق قانونية وبيروقراطية في بعض الدول النامية والتي تعد دولا مضيفة بالنسبة لأفرع الشركات متعددة الجنسيات، مما يحدد من مزايا تلك الشركات على أراضيها (رفعت، ٢٠١٦، ص ١٦٢).

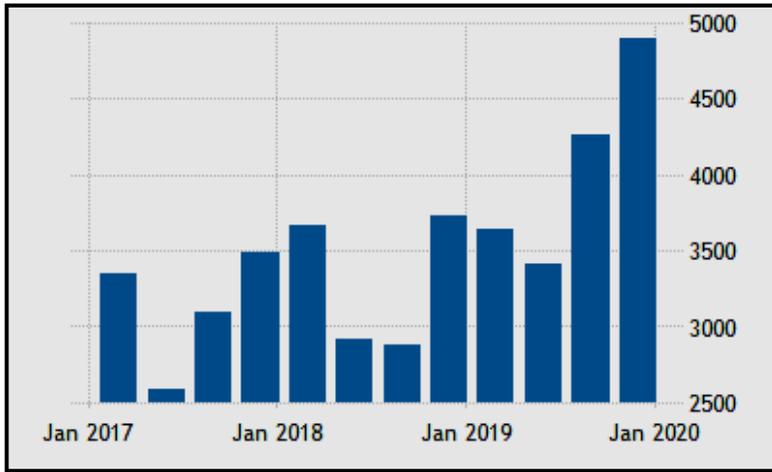
رابعاً. الآثار الإيجابية والسلبية لانتشار ظاهرة للشركات متعددة الجنسيات داخل المجتمع المصري:

هناك العديد من الآثار الإيجابية للشركات متعددة الجنسيات ومنها: تمكّن الدول المضيفة من استثمار الثروات الكامنة بها، وتمكن شعوبها من الاستفادة منها، كما تتيح فرصاً لإقامة مشروعات أخرى مساعدة ومكملة، ونقصد بذلك إنشاء قطاعات تساهم في عمليات الدفع للقطاعات بشكل عام، والقضاء على النسب العالية من البطالة التي تعاني منها الكثير من الدول النامية، وتحسين مستويات الدخل وذلك عن طريق سياسة الأجور التي تتبعها الكثير من الدول النامية، العمل على جلب التقنيات الحديثة المتطورة والتي تجعل الدول تلحق بالركب الحضاري، العمل على تحقيق مكانة مهمة داخل الاقتصاد العالمي، وبالخصوص في التجارة الدولية (طواهر، بعداش، ٢٠١٠، ص ٩١). بالإضافة إلى التباين في الأنظمة والأحوال الاقتصادية بين

القطاعات الاقتصادية والبلدان، حيث تتعامل الشركات مع أفراد ووحدات تنتمي إلى بلدان تختلف عن البلد الأصلي من حيث القوانين والنظم الاقتصادية والسياسية المتبعة، وهذا يدفع بالشركات أن تتكيف مع سياسة كل بلد (الجوزي، حماني، ٢٠١٥، ص ٩٤). تسهم الشركات متعددة الجنسيات كأحد أهم قنوات تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في تحسين ظروف العمل بشكل عام باتباعها معايير العمل الدولية من حيث توفير ظروف عمل آمنة، وعقود وحماية قانونية ومساواة في الأجور بين الذكور والإناث، واعتمادها على معيار الكفاءة في اختيار موظفيها بعيداً عن معيار النوع مما يحقق بعداً مهماً من أبعاد العمل اللائق وهو العدالة (حسين ٢٠١٨، ص ١٧٢). حيث عُقد منتدى دولي كبير في جنيف بمناسبة الذكرى الثلاثين لإحدى أهم مبادرات المجتمع الدولي الرامية إلى إدماج البعد الاجتماعي في العولمة، واعتبار الشركات متعددة الجنسيات مواطنًا صالحًا في تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعيًا. وهنا أصبحت تلك الشركات وعملاؤها يهتمون بأخلاقيات العمل، وينفذون نداء منظمة العمل الدولية الذي يدعو إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتماشي مع الأولويات التنموية وأهداف الدول التي تعمل فيها (عالم العمل، ٢٠٠٨، ص ٥).

ولكن في الآونة الأخيرة وفي وجود وانتشار الأمراض والأوبئة وظهور الجائحة الصحية (كوفيد ١٩) التي اجتاحت العالم كله، أدت هذه الأزمة إلى وضع سياسات جديدة لتيسير الاستثمار والاحتفاظ به وتشجيعه، وذلك باعتماد الأدوات الإلكترونية ومنصات الحكومة الإلكترونية التي تتيح استمرارية الخدمات الأساسية للشركات والمستثمرين، كما أدرجت العديد من البلدان حوافز لتطوير أدوية ولقاحات في حزم مساعداتها الحكومية، وتتعلق خطط الحفز الأخرى بتوسيع خطوط الإنتاج أو تحويلها لزيادة الإمدادات الطبية، كما أدت جائحة كوفيد - ١٩ إلى تكثيف عمليات فرز الاستثمار الأجنبي في قطاع الصحة وغيره من القطاعات الاستراتيجية، والعديد من التدابير لحماية القدرات الإنتاجية المحلية في مجالات الرعاية الصحية والمستحضرات

الصيدلانية واللوازم والمعدات الطبية، وتشمل التدخلات الحكومية في قطاع الصحة التي تؤثر على المستثمرين، إلزام الشركات الخاصة بتحويل الإنتاج أو مرافق الرعاية الصحية الخاصة أو السلع ذات الصلة بالصحة العامة. (تقرير الاستثمار العالمي، ٢٠٢٠، ص ١٧).



Source: Egypt economic indicators- trading economics,
<http://tradingeconomics.com>

يتضح من الشكل السابق ارتفاع تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر لمصر ليصل إلى ٤٨٩٩ مليون دولار حتى يناير ٢٠٢٠. (مقدار ارتفاع الاستثمار الأجنبي وما يقابله بالسنين).

أما عن الآثار السلبية فكان من أهمها:

عامل الاستغلال ؛ حيث إن الكثير من الشركات المتعددة الجنسيات تدخل إلى البلدان النامية من أجل استغلال العمالة الرخيصة، وهي التي تعاني من ظروف معيشية غير إنسانية وأجور غير قانونية، بالإضافة إلى أنها لا تقدم سوى مساهمة صغيرة في التوظيف، وتعمل على تثبيط رواد الأعمال عن طريق التنافس بنجاح معهم في أسواق رأس المال المحلية من خلال الاستحواذ على الشركات القائمة

(Ferdausy, Rahman 2009, p. p. 119- 120)، كما تعمل الشركات متعددة الجنسيات على تحقيق مصالحها الخاصة عن طريق زعزعة الحكومات المضيفة لها، مع التسليم بأن غالبية المشروعات متعددة الجنسيات لها ارتباطات بالقوى الاستعمارية السابقة وأصحاب الهيمنة الاقتصادية والسياسية (راجنيش نارولا: ٢٠١٦، ص ٥٦).

تلوث البيئة: تعتبر الأعمال التجارية الدولية الكبرى هي مصدر التلوث والمورد الوحيد، حيث يتم تصريف المواد السامة في شبكات الأنهار والتخلص الكبير من النفايات.

مخاطر الصحة والسلامة: هناك عواقب ثانوية تعاني منها البلدان النامية؛ وهي مخاطر الصحة والسلامة الناجمة عن انتشار الأدوية المزيفة دون المستوى المطلوب، وفقا لحسابات وسائل الإعلام الحديثة.

منع التنمية الذاتية: حيث إن وجود حالة من التبعية والتي يكون فيها عدد معين من البلدان يعتمد اقتصاديًا على تنمية وتوسيع بلد آخر، يجعل البلدان التابعة في وضع متخلف تستغله البلدان المهيمنة، حيث تمنع الشركات متعددة الجنسيات الشركة المحلية ورجال الأعمال من المشاركة في أكثر قطاعات الاقتصاد ديناميكية؛ يستخدمون رأس المال المحلي بدلا من جلب رؤوس أموال جديدة من الخارج؛ وزيادة عدم المساواة في الدخل في البلد المضيف؛ وهم يستخدمون تقنيات غير مناسبة لكثافة رأس المال تسهم في زيادة نسب البطالة.

(Ferdausy Rahman 2009, p.p. 119- 120)

ومن هنا فقد أشارت العديد من النظريات الاقتصادية والأدلة التجريبية إلى أن الاستثمار الأجنبي له تأثير مفيد على البلدان النامية، ويشير البعض الآخر إلى أنه له بعض المخاطر المحتملة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

خصائص عينة الدراسة:

جاء توزيع مفردات العينة على النحو التالي : فمن حيث متغير النوع؛ كان معظم أفراد العينة من فئة الذكور بنسبة ٧٤,٥% بالمقارنة بفئة الإناث وهي بنسبة ٢٥,٥%، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم الأعمال المتوفرة في تلك الشركات من المندوبين والعمال على الآلات ومديري الشركات تحتاج إلى الذكور أكثر من الإناث، وذلك لظروف الإناث من متطلبات الحياة سواء على المستوى الاجتماعي أو المستوى العملي، حيث تركز العدد الأكبر من أفراد العينة بين فئتي العمر (٢٥ - ٣٥) وفئة (٣٦ - ٤٥) حيث بلغت النسبة للفئتين (٧٨%، ١٨%) على التوالي، وأخير نسبة ٤% لفئة السن (٤٦ - ٥٥)، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم الشركات تفضل الاستفادة من فترات الشباب في العمل كمندوبين للتسويق، حيث إن لديهم قدرًا كبيرًا من التميز والنشاط والحركة والإبداع والابتكار .

أما المستوى التعليمي: فمعظم أفراد العينة ترتفع بينهم نسب أصحاب التعليم العالي بنسبة ٥٧,٥% من إجمالي العينة، تليها فئة التعليم فوق المتوسط بنسبة ٢٤% من إجمالي أفراد العينة، وأخيرًا فئة الدراسات العليا وفئة التعليم المتوسط بنسب (١٤%، ٤,٥%) من إجمالي العينة ككل، من هنا كانت الحالة المهنية بين كل من فئة مندوب وموظف بنسب (٤٠,٥%، ٢٢,٥%) من إجمالي أفراد العينة، بالإضافة إلى مديري المناطق للشركات متعددة الجنسيات وفروعها في المناطق المختلفة بنسبة ٣٢,٥%.

أما مستوى الدخل فكانت فئة (٨٠٠٠ - ١٠٠٠٠) بنسبة ٣٢,٥% من إجمالي أفراد العينة ككل، يليها فئة الدخل من (٦٠٠٠ - ٨٠٠٠) بنسبة ٢٤,٥% وأخيرًا فئة (٢٠٠٠ - ٤٠٠٠) وفئة (٤٠٠٠ - ٦٠٠٠) بنسب (٢٧%، ١٦%) على التوالي من إجمالي العينة ككل، وهذا يدل على ارتفاع دخول أفراد العينة مقابل أي جهد أو إنجاز مهني داخل العمل، ووجود نوع من التقدير المادي لدى الشركة لموظفيها، مما يجعل العاملين في الشركة لديهم نوع من الإقبال على العمل وتقديم أكبر قدر ممكن من الإنجاز والتقدم والتطوير داخل نطاق العمل.

المحور الأول - دور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا اللازمة لسوق العمل:

تتميز الشركات متعددة الجنسيات بقوتها المالية لما تحققه من أرباح ضخمة، لذا تحاول أن توجه هذه القوة في الاكتشافات العلمية والتفوق التكنولوجي، وهي إحدى العوامل التي تعطيها قوة كبيرة (داودي، ٢٠١٢، ص ٤٠). كما أكدت معظم حالات الدراسة من (فئة مؤهل عالٍ) على أن هناك نقاط مهمة تؤثر على سياسات التسويق والإنتاج داخل السوق المصري المرتبطة بالشركات متعددة الجنسيات بنسبة ٢٧% من إجمالي أفراد العينة، وتم تقسيمها إلى العديد من النقاط التي تتم من خلالها وهي وضع استراتيجية مدروسة للوصول إلى الهدف التي تسعى إليه بنسبة ٩٥%، تم تعزيز القدرات التنافسية بين الشركات الأخرى بنسبة ٧١,٤% تليها كفاءة المنتج نفسه وقدرته على إثبات نفسه في السوق المصري بنسبة ٦٣,٦%، ثم الاعتماد على عمالة ذات درجة عالية من الكفاءة بنسبة ٥٤,٩%، كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة التعليمية في تحديد سياسات السوق لصالح فئة التعليم العالي، حيث إن قيمة كا ٢ بلغت (٢١٥,١٤) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١ ومعامل التوافق بلغت قيمته (٠,٧٢٠). ويفسر ذلك مدى أهمية الشركات متعددة الجنسيات من حيث ضخامة حجمها واتساع استثماراتها، حيث إنها تمثل ٨٠% من إجمالي مبيعات العالم بالإضافة إلى اتساع الرقعة الجغرافية لنطاق تلك الشركات، أما التفوق والتطور التكنولوجي فهو مصدر أساسي لنقل المعرفة الإدارية والفنية والتنظيمية وتضييق الفجوة التكنولوجية بين الدولة النامية والدول المتقدمة (مخلوفي، ٢٠٢٠، ص ١٢٩).

ومن خلال المقابلات مع القيادات داخل الشركات متعددة الجنسيات (المالتي ناشونال) حيث تتمتع بقدر كبير من حرية تحريك ونقل الموارد ومن ثم عناصر الإنتاج من رأس المال والعمل، فضلاً عن المزايا التقنية أي نقل التكنولوجيا بين الدول المختلفة، وهي مستقلة في هذا المجال عن القوميات أو فوق القوميات Supra

National، وبالتالي تساهم بشكل واسع من خلال تأثيرها في بلورة خصائص وآليات النظام الاقتصادي العالمي الجديد والتأكيد على عالميته، وتعد أيضا من العوامل الأساسية في ظهور العولمة والتطور والتقدم التكنولوجي، بالإضافة إلى تعدد الأنشطة التي تشتغل فيها دون أدنى رابط بين المنتجات المختلفة، ويرجع السبب الرئيسي الذي دعاها إلى تنويع نشاطها، إلى أنها تستند إلى اعتبار اقتصادي مهم، وهو تعويض الخسارة المحتملة في نشاط معين بأرباح تتحقق من أنشطة أخرى، وأيضًا تعمل هذه الأسواق للسبب ذاته.

بالإضافة إلى أن التكنولوجيا عبارة عن مزيج يتألف من عنصر مادي وعنصر فكري يتجسد إما في شكل معدات أو يتجزأ في شكل تراخيص أو دراية فنية، يصعب فصل التكنولوجيا عن الظروف التي تؤدي إلى إنتاجها، حيث يصعب فصل التكنولوجيا عن إطارها الاقتصادي، فالتكنولوجيا عامل رئيسي عندما يتعلق الأمر بإنتاج وتوزيع السلع والخدمات، ولا يمكن للتحليل الاقتصادي أن يتجاهل البعد التكنولوجي؛ لذا تحتاج أقل البلدان نموًا إلى أنواع مختلفة من التكنولوجيا تتماشى مع استراتيجيتها التصنيعية أو الوصول إلى مستوى التنافس الدولي في السوق العالمية (ميشالية، ١٩٨١، ص ٦٢).

ومن هنا أكدت معظم حالات الدراسة من فئة التعليم العالي بنسبة ٦٤,٢% على وجود نوع من المصالح المتبادلة بين تلك الشركات وبين الأماكن المتواجدة فيها، حيث استفادت الدولة المضيفة من استثمار وتسويق تلك الشركات، يليهم بنسبة ٦٢,٥% أكدوا على هدف تلك الشركات الواضح وهو التدخل في الشؤون الداخلية والسيطرة والضغط على حكومات الدول التي تعمل بها. حيث بلغت قيمة كاس (٥٣,٤٧) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، ومعامل التوافق (٠,٤٥٩) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وبذلك توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة التعليمية في تحديد الآثار السياسية لصالح فئة مستوى التعليم العالي.

أما من الجانب الاجتماعي فتوجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية في تحديد الآثار الاجتماعية، حيث بلغت قيمة كا^٢ (١٢, ١٣٠) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وبلغ معامل التوافق (٠, ٦٢٨)، كما أكدت معظم حالات الدراسة من فئة مندوب لتلك الشركات بنسبة ٤٠.٥% من إجمالي أفراد العينة ككل على وجود علاقة بين (مهنة مندوب) ومدى قدرته على تحديد الآثار الاجتماعية لوجود الشركات متعددة الجنسيات موزعة كالآتي: نسبة (٧٤.٧%) أكدت على توسيع الفجوة بين الشرائح الاجتماعية المختلفة، يليها من فئة (مدير) أكد على خلق نوع من الروح الاستهلاكية والبعد عن الإنتاج بنسبة ٧٢,٩%، وأخيراً فئة (موظف) أكد بنسبة ١٨% على وجود نوع من العدالة الاجتماعية وتوزيع الثروات بين أفراد المجتمع من خلال عمل تلك الشركات لأنها قائمة على الكفاءة والمهارة التي تميز الشخص عن غيره.

أما عن الجانب الاقتصادي: فأكدت معظم حالات الدراسة من فئة مندوب مبيعات على تزايد الطلب على بعض السلع الأساسية وارتفاع نمو الاستثمار بنسبة (٤٨%)، يليها فكرة إشباع الحاجات الأساسية لجميع أفراد المجتمع ومدى أهمية الدور الذي تقوم به تلك الشركات بنسبة ٣٩,٧%، أما فئة (مدير) فأكدت على أن دور الشركات متعددة الجنسيات من الناحية الاقتصادية هو القضاء على البطالة وانتعاش سوق العمل بنسبة ٥٠%، وفئة موظف وعامل أكد على تزايد الطلب على السلع الأساسية وارتفاع الاستثمار بنسب (٣٨%، ١٤%) على التوالي. لذا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية وقدرتها على تحديد الآثار الاقتصادية الناتجة عن تواجد تلك الشركات، حيث كانت قيمة كا^٢ (٢٨, ٤٩) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، ومعامل التوافق (٠, ٠٤٤٥) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١.

ومن خلال المقابلات مع قيادات الشركات أكدوا على ضرورة ممارسة هذه الشركات نشاطاتها في الاقتصاد الدولي عن طريق نمو دورها في تدويل الاستثمار والإنتاج والخدمات والتجارة، حيث إن لها دورًا بالفعل بارزًا وواضحًا في السوق المصري

والعالمي، بالإضافة إلى قدرتها على تشكيل نظام تجارة دولية حرة والتسريع في نمو أكبر للاستثمار المباشر العالمي والتطور السريع للعملة المالية وتنامي التأثير على السياسات الاقتصادية للدول، وهذا يقودنا إلى الإجراءات الواجب اتخاذها في الإطار العربي لمواجهة الاقتصاد العالمي الجديد، عن طريق تعزيز الدور التنموي للدول العربية واحترام حقوق الإنسان وإطلاق الحريات الديمقراطية والتأكيد على زيادة الإنتاج والإنتاجية وتحقيق عدالة التوزيع وإعادة توزيع الثروة لتحقيق العدالة الاجتماعية والحد من نفوذ رأس المال الأجنبي ووضع معايير وضوابط لحركة رأس المال المحلي بما يخدم عملية التنمية في الوطن العربي.

واستكمالاً لما سبق وللتعرف على أهم الاستراتيجيات التي تقوم بتطبيقها تلك الشركات والتي لها دور كبير في جذب العمالة؛ أكد معظم أفراد العينة من فئة مندوب مبيعات على أهمية دور تلك الشركات في ارتفاع معدلات العمالة ومدى التزامها بالعقود والشروط المتفق عليها بين الشركة والعمال العاملين بها بنسب (٥٤,٨%، ٤٢,٧%) على التوالي، يليها فئة مدير بنسبة ٦٥% من إجمالي أفراد العينة ككل، حيث تم توزيعها كالاتي: (٣٨,١%) أكدوا على ارتفاع معدلات الطلب على العمل في هذه الشركات متعددة الجنسيات، وذلك نتيجة للثقة الكبيرة فيها بشكل عام بالإضافة إلى أنها حلت مشكلة كبيرة في سوق العمل، يليها التزام تلك الشركات بالعقود التي يتم إبرامها بنسبة ٢٠.٥%، وأخيراً فئة موظف وعامل أكد كل منهم على مدى التزام تلك الشركات بالعقود وذلك بالمقارنة بالشركات المحلية الأخرى بنسبة (٢٩,١%، ٧,٧%) على التوالي. كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية في تحديد الاستراتيجيات التي تقوم بها الشركات متعددة الجنسيات في عملية التوظيف، حيث بلغ قيمة ٢١ (٣٥,٧١) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١ ومعامل التوافق (٠,٣٨٩) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، ويفسر ذلك مدى التزام وانضباط تلك الشركات في التعاقد مع العاملين مما يلقي استحساناً من شريحة كبيرة في المجتمع للعمل بها. وانفتحت الدراسة

الحالية مع دراسة (عبد الرحيم حسناء، ٢٠١٨) عن سوق العمل المصري: تحليل سوسيولوجي، والتي تهدف إلى تحليل كيفية اندماج الاقتصاد المصري في النظام العالمي وما صاحبه من انخفاض الإنفاق الحكومي، وذلك لاعتماد سوق العمل على مهارات ومتطلبات وفقا للتطور والتغير التكنولوجي.

أما عن رأي القيادات في الشركات متعددة الجنسيات بالمقارنة بالشركات المحلية: "أعتقد أنها مقارنة غير مناسبة وليست في صالح الشركات المحلية التي تتبع هذه الاستراتيجية". ولكن تتميز الشركات متعددة الجنسيات الناجحة بعدم تقيدها بتفضيل مواطني دولة معينة عند اختيار العاملين بها حتى أعلى المستويات، فالمعيار الغالب الذي تأخذ به هو معيار الكفاءة، ويكثر استخدام التخطيط الاستراتيجي في الشركات المتعددة الجنسيات، وهي تسعى من خلال ذلك إلى اقتناص الفرص وتكبير العوائد، وتحقيق معدلات مرتفعة في المبيعات والأرباح ومعدل العائد على رأس المال المستثمر، وقدرتها التسويقية والإنتاجية التي مكنتها من السيطرة على جزء مهم من حركة التجارة الدولية. والدور الكبير الذي تلعبه هذه الشركات في تسريع الثورة التكنولوجية، ففضلها زادت نسبة الاكتشافات التكنولوجية الحديثة والتي كانت نتيجة لجهود البحث والتطوير.

- دور الشركات في توفير دورات للتطوير والتحديث، أكد معظم أفراد العينة من فئة مندوب على توفير الشركة للعديد من الدورات بنسبة ٤٧,٩%، في المقابل أكدت فئة عامل على العكس من ذلك تمام بنسبة ١١,١%، وقد يرجع ذلك إلى احتمالية تركيز الشركة على مندوبي المبيعات وذلك لكثرة مقابلتهم مع العملاء لترويج السلع الخاصة بالشركة، بالإضافة إلى وجود دورات عن التنمية البشرية التي من خلالها يمكن التعامل مع العملاء وجذب انتباههم إلى سلع تلك الشركات، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيمة كا ٢ (٣٤,٤٠) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وقيمة معامل التوافق (٠,٣٨٣) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١.

ومن خلال المقابلات داخل الشركات متعددة الجنسيات عن دور تلك الشركات في عملية التطوير والتحديث أكدوا على (نعم) لها دور كبير، حيث يتوافر كل ما هو جديد في مجال البرامج الحديثة لتسيير آلية العمل في أقل وقت ومجهود، تقوم الشركات المتعددة الجنسيات بدور فعال ومؤثر في إحداث الثورة التكنولوجية. إن العالم يعيش اليوم الثورة الصناعية الثالثة، والتي نطلق عليها الثورة العلمية في المعلومات والاتصالات والمواصلات والتكنولوجيا العالية، ولهذا السبب فإن التحدي مطروح أمام البلدان النامية.

وأما عن دور الشركة في تطوير المهارات المختلفة لدى العاملين بها وتعزيز نظم الاختراع والابتكار كنوع من أنواع الريادة والتميز وتأهيل المناخ المتاح حتى تتماشى مع متطلبات السوق، فقد حاولت الشركة طرح العديد من الوسائل المختلفة ومنها عمل مؤتمرات سنوية أو نصف سنوية لإبراز أحدث التطورات في مجال الشركة، وأكد معظم أفراد العينة من فئة مندوب ومدير بنسبة (٤٨,٣%، ٤٥%) على التوالي على إعداد الشركة للمؤتمرات لإبراز التطوير داخل الشركة، يليها حصولها على صفة التميز والريادة بين الشركات الأخرى بنسبة (٤٤,٧%، ٢٧,٧%) على التوالي، وأخيراً توزيع جوائز قيمة للمميزين والمبتكرين داخل الشركة بنسبة (٢٨,١%، ٢٦,٦%) على التوالي؛ لذا توجد فروق ذات دلالة بين مستويات الحالة المهنية ودور الشركة في التطوير، حيث بلغت قيمة كا ٢ (٣٦,٦٧) عند مستوى ٠,٠١، وقيمة معامل التوافق (٠,٣٩٤). ومن خلال المقابلات أكدت العينة على تأهيل وتدريب المهارات وزيادة الاعتمادات المالية للدراسات ومراكز البحوث، إضافةً إلى توجيه التنمية نحو إشباع الحاجات الأساسية للسكان من تعليم وصحة وسكن. كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة **Joseph, Wilson** التي تؤكد على تنمية المهارات من خلال الشركات متعددة الجنسيات ودورها الحيوي في تحقيق التنمية الاقتصادية والتكنولوجية وتوفير فرص العمل وتوليد الدخل وتعزيز تنمية المهارات وتسهيل انتشار التكنولوجيا.

ولكن بعد التقدم والتطوير الذي تحاول الشركة باستمرار الوصول إليه كان هناك تساؤل مهم وهو: هل تطوير الشركة يؤدي إلى تسريح العمالة؟ أكد معظم أفراد العينة من فئة مندوب بكلمة (نعم) بنسبة ٥٢,٣% وذلك في حالة عدم محاولة فريق العمل تطوير نفسه في ظل ظروف الشركة وما تيسره من عمليات التقدم والتطوير، وذلك لأن فئة مندوب من الفئات الدائمة التغيير في الشركات متعددة الجنسيات، أما فئة موظف فأكدت أنه لم يحدث ذلك بنسبة ٩٧,٨% وذلك لأنهم من أكثر الفئات الثابتة في تلك الشركات الذين يصعب التخلي عنهم وخصوصاً بعد معرفتهم لسياسات الشركة جيداً. كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية وبين عملية التطوير والسلبيات الناتجة عنها من التخلي عن العاملين بالشركة، حيث بلغت قيمة كا (١٨٨,٧٤) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وقيمة معامل التوافق (٠,٦٩٧) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١. ومن خلال المقابلات أكدت على دورها في تطوير العمالة قبل الاستغناء عنهم ومحاولة متابعة عملية التطوير والتغيير، ولكن في بعض الأحيان يمكن أن يكون التطوير سبباً في الاستغناء عن العمالة لعدم قدرتها على التغيير.

المحور الثاني: تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تشكيل مؤشرات سوق العمل :

أولاً- من حيث مستوى الأجور، هناك تنوع بين العديد من الآراء في تحدي الأجور في الحياة الاقتصادية الحالية، حيث أكدت الفئة من (٨٠٠٠ - ١٠٠٠٠) على انخفاض الأجور وعدم تناسبها في الوقت الحالي بنسبة ٤٥,٨% وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة التضخم والأسعار بشكل عام، يليها فئة (٤٠٠٠ - ٦٠٠٠) أكدت أيضاً على انخفاض الأجور بنسبة ٣٧,٥%، وأخيراً فئة كل من (٦٠٠٠ - ٨٠٠٠)، وفئة (٢٠٠٠ - ٤٠٠٠) أكدت أيضاً على انخفاض الأجور بنسبة ٨,٣%. وقد يرجع ذلك إلى الأزمة الاقتصادية التي يمر بها العالم أجمع نتيجة للأوبئة والأمراض التي انتشرت في الآونة الأخيرة، مما أدى إلى انخفاض القوة الشرائية، والتزام العديد بقوانين الدولة

من الحظر والالتزام بالمنزل وعدم الخروج إلا للضرورة القصوى والعمل من المنزل والتحول الرقمي فى جميع جوانب الحياة. كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الدخل ومستوى المرتبات، حيث بلغت قيمة كا ٢ (٤٩,١٤) وهي دالة عند مستوى ٠,٠٠١، ومعامل التوافق (٠,٤٤٤) وهي دالة عند مستوى ٠,٠٥.

من خلال المقابلات صنفت عينة الدراسة الأجور إلى أربعة مستويات:

المستوى الأول: وهو مستوى Entry level ويكون مناسباً لحديثي التخرج والعمال الجدد والملتحقين بالشركة حديثاً. **المستوى الثاني:** وهو مستوى Associate Manager ويكون هذا للموظفين الأكثر مهارة وإنتاجية وقدرة على أخذ القرارات الاستراتيجية. **المستوى الثالث:** وهو مستوى Manager / Senior Manager وهذا المستوى يمثل ٢٠% من إجمالي الموظفين، **المستوى الرابع:** والأخير Leaders وهؤلاء هم الأكثر تأثيراً في تحديد الاستراتيجيات السنوية بعيدة المدى.

ثانياً: مستوى التشغيل: أما عن المواصفات التي تتطلبها الشركات متعددة الجنسيات في اختيار العمالة فئة مؤهل عالٍ فأكدت على أن اختيارها يقع على العمال الأكثر مهارة والأكثر معرفة بالوسائل التكنولوجية الحديثة وبرواتب مرتفعة بنسبة ٦٩,٤% يليها بنسبة ٥٥,٢% أهمية المظهر الخارجي لأنها من أهم الشروط التي تتطلبها هذه الشركات كنوع من أنواع الجذب والاطمئنان من جانب العديد من العملاء، وأخيراً الأقل مهارة بنسبة ٤٣,٨%. أما فئة فوق المتوسط فأكدت على أهمية المهارة ومعرفة الوسائل الحديثة لكي تواكب المجتمع العالمي بنسبة ٤٠% يليها الأقل مهارة والمظهر الخارجي بنسب متساوية ٦,٥% على التوالي، أما فئة الدراسات العليا فأكدت على أهمية المظهر الخارجي بنسبة ٣١,٩%.

كما توجد فروق ذات دلالة معنوية حيث بلغت قيمة كا (٢١,٧٨) وهي دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ومعامل التوافق (٠,٥٦١) وهي دالة ٠,٠٠١، ويتضح من التحليل السابق وجود أهمية كبيرة لكسب العمال ذوي المهارات المميزة بالإضافة إلى أهمية المظهر والشكل الخارجي وذلك له دلالة كبيرة، حيث إن الشكل يعكس مدى ثقل موظفي الشركة ليس فقط من خلال الشكل ولكن المضمون أيضاً. لا زالت المهارات والكفاءات المطلوبة لشغل بعض الأماكن في تلك الشركات متعددة الجنسيات مطلوبة وبشدة وبمرتبات مجزية، ولكن أيضاً لا يوجد فرصة لإلحاق بعض العناصر الشابة الجديدة وتدريبها.

ثالثاً- التأهيل المهني: تعددت الآراء المختلفة بين أفراد العينة في عملية التأهيل المهني من شركة إلى أخرى حسب نشاطها المهني، ولكن معظم أفراد العينة اهتمت ببعض الدورات الأساسية ومنها: دورات التنمية البشرية، الإدارة المالية، والتسويق، إدارة المبيعات، إدارة البحث والدراسة.

كما أكد معظم أفراد العينة على اهتمام الشركات بمتابعة هذه الدورات قبل وبعد التعيين بالإضافة إلى تجديد تناولها كل فترة زمنية على العاملين بالشركة. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (قدوري، ٢٠١٧)، حيث تهدف الدراسة إلى تحليل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على متطلبات سوق العمل ومنها التطور التكنولوجي والتعليم والسياسات الاقتصادية الجديدة.

المحور الثالث- الآثار الإيجابية والآثار السلبية للشركات متعددة الجنسيات ودورها في تنمية الدول النامية:

تعددت بين اللحاق بركب التقدم والتطور، ووجود ظروف عمل آمنة وفقاً لمعايير العمل الدولية، والاهتمام بأخلاقيات العمل، حيث أكدت فئة مندوب ومدير لتلك الشركات بنسب (٤٨,٩%، ٤٢,٦%) على التوالي على إيجابيات هذه الشركات من

حيث اللحاق بركب التقدم والتطور الموجود حاليًا في جميع المجالات، يليها بنسبة (٤٦,٣%، ٣١,٥%) من فئة مندوب ومدير أكدوا على أهمية تلك الشركات في توفير ظروف آمنة وفقا للقوانين وعقود متفق عليها، وأخيرا بنسبة (١٧,٨%، ٢٤,٤%) من فئة مندوب وموظف أكدت على الاهتمام بأخلاقيات العمل. أما فئة موظف وعامل بتلك الشركات فركزت على أهمية أخلاقيات العمل بنسب (٣٧,٨%، ٢٠%) على التوالي، كما أكدت فئة موظف على أهمية توفير ظروف آمنة للعمل بنسبة ٢٢,٢% يليها أهمية مواكبة التقدم والتطوير بنسبة ٨,٥%. لذا يؤكد التحليل الإحصائي السابق على اختلاف نظرة كل فئة لإيجابيات تلك الشركات حسب المستوى التعليمي والوظيفي والاجتماعي الذي تمر به كل فئة، كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية وإيجابيات الشركات متعددة الجنسيات، حيث بلغت قيمة كا (٤٩,٦١) وهي قيمة دالة عند ٠,٠١، ومعامل التوافق (٠,٤٤٦) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١.

أما عن سلبيات الشركات متعددة الجنسيات فتركزت بين استغلال العمالة الرخيصة وتلوث البيئة دون الاكتراث أو الاهتمام بذلك وانتشار مخاطر الصحة والسلامة. أكدت فئة مدير على أن أهم سلبيات هذه الشركات تتركز في تلوث البيئة بنسبة ٣٩,٣% يليها مخاطر الصحة والسلامة بنسبة ٣٣,٣% وأخيرا استغلال العمالة الرخيصة بنسبة ٥,٦% وذلك لعدم اهتمام هذه الشركات بذلك النوع من العمالة لأنها تسعى عامة إلى التطوير والتقدم في جميع المجالات. أما عن فئة مندوب فأكدت على استغلال العمالة الرخيصة بنسبة ٩١,٧% وذلك بسبب معاناة تلك الفئة في العمل، فمن وجهة نظرهم يجدون أنهم يستحقون الكثير من النواحي المادية في مقابل العمل والمجهود الكبير المبذول من طرفهم، يليه بعد ذلك تلوث البيئة ومخاطر الصحة والسلامة بنسب (٣٢,٩%، ٨,٣%). أما فئة موظف فأكدت على أن أهم سلبيات هذه الشركات تتركز في مخاطر الصحة والسلامة يليها تلوث البيئة بنسب (٥٨,٣%، ٢١,٤%) على التوالي. أما فئة عامل فركزت على تلوث البيئة بنسبة ٦,٤%، واتضح

من التحليل السابق أن مخاطر وسلبيات الشركات متعددة الجنسيات تختلف باختلاف المهنة بما تحتويها من مخاطر سواء كانت مادية أو معنوية. كما بلغت قيمة كا ٢ (٦٥,٣٠) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، وقيمة معامل التوافق (٠,٤٩٦) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، حيث توجد فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات الحالة المهنية وسلبيات الشركات متعددة الجنسيات. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة **Gaston, Nelson** التي تهدف إلى التعرف على تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على أسواق العمل وتدهور ظروف سوق العمل للعمال غير المهرة في العديد من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الثمانينات والتسعينيات من القرن الماضي.

المحور الرابع - أهم المقترحات للحد من الآثار السلبية لتأثير الشركات متعددة الجنسيات على سوق العمل:

حتى ولو كانت الشركات متعددة الجنسيات لها بعض النتائج الإيجابية على المدى القصير فهي تعود بالسلب عليها في المدى البعيد، وتمثل الشركات المتعددة الجنسيات قوة اقتصادية كبرى في العالم، لذا أكد معظم أفراد العينة على محاولة التقليل من نشر القيم الاستهلاكية الناتجة عن سيطرة هذه الشركات والتي تؤدي إلى تدني الأخلاق وانتشار الفساد، بالإضافة إلى ضرورة مراقبة ومتابعة الشركات، كما أن الاعتماد على القدرات الوطنية من أجل تحقيق التنمية الشاملة، لها دور كبير في انتشار العولمة، وأصبحت تشكل قوة مالية واقتصادية كبيرة. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة **(Gaston, Nelson)** ودراسة **(Bibu) Brancu** والتي أكدت على تأثير الشركات متعددة الجنسيات على الإنفاق الحكومي واتباع سياسات جديدة ومنها سياسة الاستحواذ والخصخصة.

نتائج الدراسة:

النتائج المرتبطة بدور الشركات متعددة الجنسيات في نقل المعرفة والتكنولوجيا اللازمة لسوق العمل: توصلت الدراسة إلى قوة تأثير الشركات متعددة الجنسيات في سياسات التسويق والإنتاج، بالإضافة إلى تعزيز القدرة التنافسية بين الشركات الأخرى، ورفع مهارات العمالة في سوق العمل والوصول إلى درجة عالية من الكفاءة.

النتائج المرتبطة بالكشف عن تأثير الشركات متعددة الجنسيات في تشكيل اتجاهات سوق العمل: وجود استراتيجية ثابتة للأجور الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات تنقسم إلى أربعة مستويات؛ وهي حديثو التخرج والموظفون المهرة، والمديرون، والقادة، وهؤلاء هم الأكثر تأثراً في تحديد الاستراتيجيات السنوية بعيدة المدى.

بالإضافة إلى ضرورة وضع مجموعة من المعايير الخاصة بالاختيار ومنها المظهر والكفاءة واللباقة في التعامل مع الجمهور في حالة عمليات التسويق.

النتائج المرتبطة بالتعرف على أهم الآثار الإيجابية والسلبية للشركات متعددة الجنسيات داخل المجتمع المصري:

من أهم الآثار الإيجابية: اللحاق بركب التقدم والتطور، ووجود ظروف عمل آمنة وفقاً لمعايير العمل الدولية، الاهتمام بأخلاقيات العمل، توفير ظروف آمنة وفقاً للقوانين وعقود متفق عليها.

الآثار السلبية: استغلال العمالة الرخيصة وتلوث البيئة دون الاكتراث أو الاهتمام بذلك وانتشار مخاطر الصحة والسلامة.

النتائج المرتبطة بالمقترحات الخاصة بالحد من الآثار السلبية لتأثير
الشركات متعددة الجنسيات على سوق العمل:

ضرورة مراقبة ومتابعة الشركات، والاعتماد على القدرات الوطنية من أجل
تحقيق التنمية الشاملة، والسيطرة على الشركات متعددة الجنسيات حيث إن لها دوراً
كبيراً في انتشار العولمة، ولكنها أصبحت تشكل قوة مالية واقتصادية كبيرة.

توصيات الدراسة:

١- اعتبار الشركات متعددة الجنسيات إحدى قنوات الاتصال بالعالم ونقل التقدم
والتطور التكنولوجي، والتأكيد على دورها في تعبئة الكفاءات بعد اجتيازها للعديد
من الاختبارات والمشاركة في الدورات التدريبية.

٢- ضرورة مراقبة ومتابعة الشركات متعددة الجنسيات.

٣- إصدار تشريع للتقليل من المعوقات القانونية والبيروقراطية التي تعوق الشركات
متعددة الجنسيات.

٤- الاستفادة من إيجابيات الشركات متعددة الجنسيات ومحاولة تقليل السلبيات من
خلال الحفاظ على البيئة والتقليل من مخاطر الصحة والسلامة وانتشار الفساد.

٥- المحاكاة أو ما يسمى بالعدوى أو الانتشار من خلال تأصيل القيم الديموقراطية
والاستفادة من الأسس الاستراتيجية التي تضعها الشركات متعددة الجنسيات.

المراجع

المراجع العربية

- ١- أبو رية، سوزان (٢٠٠٥)، رؤية الشباب للعمل الحر، دراسة استطلاعية، كتاب الأهرام الاقتصادي، المجلد ٢١٨، القاهرة.
- ٢ - إسماعيل، رجب إبراهيم (٢٠١١)، ثورة ٢٥ يناير وتأثيرها على جذب الاستثمار الأجنبي المباشر وأثر ذلك على سوق العمل في مصر، ضمن أعمال المؤتمر السنوي السادس عشر: آثار وسبل مواجهة الأزمات المجتمعية الناتجة عن أحداث الربيع العربي، جامعة عين شمس، وحدة بحوث الأزمات، القاهرة.
- ١- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، الصفحة الرسمية، ٢٠١٩/١٠/١٥، إحصائيات عن سوق العمل والبطالة، التوقيت ٨:٠٠
https://www.capmas.gov.eg/Pages/SemanticIssuesPage.aspx?page_id=6113
- ٤- الجوزي، حماني (٢٠١٥)، دور استراتيجيات الشركات متعددة الجنسيات في اتخاذ القرار في ظل التطورات العالمية المتسارعة، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد (٦)، الجزائر.
- ٥- الشيشيني (١٩٨٣)، نقل التكنولوجيا والتبعية التكنولوجية في الدول النامية، في: مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الرابع المجلد الحادي عشر.
- ٦- العسيلي، عمرو فتحي (٢٠١٨) دور التعليم الفني في الارتقاء بالعمالة لتحقيق التنمية المستدامة "دراسة ميدانية بمدينة دمياط"، رسالة دكتوراه كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- ٧- الكردوسي، عادل عبد الجواد (٢٠٠٣)، الشركات متعددة الجنسيات، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، العدد ٢٥٥ مجلد ٢٢، السعودية.
- ٨- المعجم الوسيط (٢٠٠٤)، مجمع اللغة العربية، الإدارة العامة للمجمعات وإحياء التراث، الطبعة الرابعة، مكتبة الشروق الدولية.
https://d1.islamhouse.com/data/ar/ih_books/single_01/ar_Almajm_Alousit.pdf.
- ٩- الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، عرض مختصر لبيانات الاستثمار الأجنبي الخاصة بمصر في تقرير الاستثمار العالمي (٢٠١٨)، والصادر من منظمة UNCTAD.

[https://hapijournal.com/wp-content/uploads/2019/06/UNCTAD - Memo - 2019. pdf](https://hapijournal.com/wp-content/uploads/2019/06/UNCTAD-Memo-2019.pdf)

١٠- ايت عكاش، بو علام (٢٠٠٨)، الموارد البشرية النوعية والشركات متعددة الجنسيات في ظل اقتصاد المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، الجزائر.

١١- باك لي وآخرون (2019)، مقدمة في علم الاجتماع الثقافي، ترجمة سامية قدري، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

١٢- بدوي، أحمد زكي (١٩٩٣)، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة البنيان، لبنان.

١٣- تشيرتون وبراون (٢٠١٢)، علم الاجتماع النظرية والمنهج، ترجمة: هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

١٤- تقرير الاستثمار العالمي (٢٠٢٠)، الإنتاج الدولي بعد الجائحة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، الأمم المتحدة، .

https://unctad.org/system/files/officialdocument/wir2020_overview_ar.pdf

١٥- تقرير البنك الدولي (٢٠١٩)، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، مجموعة البنك الدولي. www.worldbank.org

<http://documents.worldbank.org/curated/en/711541543929794801/pdf/WDR-2019-ARABIC.pdf>

١٦- تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية "مؤشر ضمان لجاذبية الاستثمار" (٢٠١٩)، المؤسسة العربية لضمان الاستثمار وائتمان الصادرات، التقرير السنوي الرابع والثلاثون لمناخ الاستثمار.

[http://dhaman.net/ar/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/Climate- Report- 2019.pdf](http://dhaman.net/ar/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/Climate-Report-2019.pdf)

١٧- تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، الاونكتاد، (٢٠١٩)

https://unctad.org/en/PressReleaseLibrary/PR19013_ar_WIR_Global.pdf

١٨- جريدة صوت الأمة، (٢٠١٩)، وزير المالية يشرح خطوات القضاء على معوقات الاستثمار الأجنبي في مصر.

<http://www.soutalomma.com/Article/863116>

- ١٩- جهيدة، خداوي (٢٠١٨)، أثر الشركات متعددة الجنسيات على سياسة التشغيل في الدول النامية "دراسة حالة الجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية، الجزائر.
- ٢٠- حسين، إيناس فهمي (٢٠١٨)، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في سوق العمل في مصر، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، مجلد رقم (٥) العدد (٢)، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي.
- ٢١- داودي، (٢٠١٢) السياسات المالية وأثرها على استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر "حالة الجزائر"، جامعة أبي بكر بلقايد وعلوم التسيير، الجزائر.
- ٢٢- زيبان، سامي وآخرون (١٩٩٠)، قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، دار رياض الريس للنشر، لبنان.
- ٢٣- راجنيش نارولا (٢٠١٦)، العولمة والتكنولوجيا "الاعتماد المتبادل وأنساق الابتكار والسياسة الصناعية"، ترجمة: علي عبد الرازق جلبي، المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- ٢٤- رفعت، دعاء حسين (٢٠١٦)، الشركات متعددة الجنسيات ودورها في نقل التكنولوجيا لاقتصاديات الدول النامية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مجلد (٧) ملحق.
- ٢٥- عالم العمل (٢٠٠٨)، شركات أفضل الشركات متعددة الجنسيات والعمل اللائق، منظمة العمل الدولية، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد (٦٢).
- ٢٦- عبد الرحيم، حسناء (٢٠١٩) سوق العمل المصري: تحليل سوسيولوجي، مجلة التنمية والثقافة، العدد الثامن والثلاثون بعد المائة، (١٣٨).
- ٢٧- غواطي حمزة، الطيب داودي، (٢٠١٣)، تأثير الشركات متعددة الجنسيات في نقل التكنولوجيا في الدول النامية "دراسة حالة البرازيل"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- ٢٨- غواطي، داودي (٢٠١٣)، تأثير الشركات متعددة الجنسيات في نقل التكنولوجيا في الدول النامية "دراسة حالة البرازيل"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

- ٢٩- قدوري، جمعة سعيد (٢٠١٧)، المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على متطلبات سوق العمل في ليبيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب قسم اجتماع، جامعة المنصورة.
- ٣٠- مخلوفي، عبد السلام (٢٠٢٠)، واقع تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، المجلد ٦، العدد ١.
- ٣١- مصطفى، شادية، (٢٠٠٩)، العولمة وفرص العمل المستحدثة "دراسة ميدانية على عينة من الشباب العاملين في مراكز تكنولوجيا الاتصال والمعلومات بمدينة سوهاج، في: الشباب ومتطلبات سوق العمل، المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، العدد الثالث، جامعة القاهرة.
- ٣١- معتوق، فريدريك (١٩٩٣)، معجم العلوم الاجتماعية، المعاجم الأكاديمية المتخصصة، بيروت.
- ٣٢- موسى: عمر محمد (٢٠١٧)، متطلبات إعداد الطالب المعلم بكليات التربية في جمهورية مصر العربية لمواكبة سوق العمل جامعة أسيوط نموذجًا "دراسة ميدانية" مجلة الثقافة والتنمية، عدد ١١٧.
- ٣٣- هلال، رضا محمد (٢٠٠١)، الشركات متعددة الجنسيات والديمقراطية في الدول، مجلة الديمقراطية، مجلد رقم (١) عدد (٢)، مؤسسة الأهرام، القاهرة.
- ٣٤- إدجار وجويك، (٢٠١٤)، موسوعة النظرية الثقافية "المفاهيم والمصطلحات الأساسية" مراجعة وتقديم: محمد الجوهري، ترجمة: هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، الطبعة الثانية، القاهرة.
- ٣٥- النعماني، عابدين (٢٠٠٣)، تحديات العولمة وإعادة هيكلة سوق العمل "دراسة تطبيقية على سوق العمل المصري"، مجلة البحوث الإدارية، مجلد ٢١، العدد (٣)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مركز البحوث والاستشارات والتطوير، القاهرة.
- ٣٦- ميشالية (١٩٨١)، نقل التكنولوجيا عن طريق الشركات عبر الوطنية: الأساليب التقليدية بالمقارنة مع الأساليب الجديدة، مركز دراسات الوحدة العربية - اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، باريس.

المراجع الأجنبية:

- 1- Brancu Bibu, (2014), The impact of multinational companies on the employment in Romania, West University, Faculty of Economics and Business Administration, Romania, Available online at www.sciencedirect.com
- 2- Ferdausy, Rahman (2009), Impact of Multinational Corporations on Developing Countries, The Chittagong University Journal of Business Administration, Vol. 24.
Ferdausy, Rahman (2009), Impact of Multinational Corporations on Developing Countries, The Chittagong University Journal of Business Administration, Vol. (24) ,
https://www.researchgate.net/publication/326398688_Impact_of_Multinational_Corporations_on_Developing_Countries
- 4- Gaston, Nelson, (2001), Multinational Location Decisions and the Impact on Labour Markets, the Center for Development Research (ZEF), University of Bonn, the Institute of Social Studies at Den Haag.
- 5- Joseph, Wilson (2018), Sustaining Global Skills Inequality? Skills Development and Skills Protectionism in the Nigerian Multinational Corporate Sector, Africa Development, Vol. 43, No. 2, Codesria,
<https://www.jstor.org/stable/10.2307/26641002>
- 6- Onyewuchi, Obumneke (2013), Multinational Corporations and the Nigerian Economy, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 4.
- 7- Sageder, Feldbauer, (2018), Management control in multinational companies a systematic literature review, Salzburg University of Applied Sciences, Austria, Volume 13, Issue.
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11846-018-0276-1>
- 8- Youef A. Ibrahim, (2012), the role of multinational companies in sustainable socioeconomic development: the case of Palestine, Dissertation, Presented to the, Graduate Faculty of the School of Management Alliant International University, united state.