الأمم المتحدة

A/AC.253/21

الجمعية العامة

Distr.: General
24 February 2000
Arabic
Original: English

اللجنة التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة "مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية وما بعده: تحقيق التنمية الاجتماعية للجميع في ظل عالم يتحول إلى العولمة"

الدورة الثانية

٣ - ١٤ نيسان/ابريل ٢٠٠٠

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت*

الأعمال التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة: "مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية وما بعده : تحقيق التنمية الاجتماعية للجميع في ظل عالم يتحول إلى العولمة"

وضع مبادئ توجيهية لدور القطاع الخاص ومسؤولياته الاجتماعية

تقرير الأمين العام

المحتويات

	الفقرات	الصفحة
أولا - مقدمة	١-٢	٢
ثانيا - التعريفات والمفاهيم	٣-١١	٢
ثالثا - استعراض المبادرات المتخذة	١٢-٢٠	٣
رابعا - الاتجاهات والمسائل	٢١-٢٦	٥
خامسا - المبادرات الحكومية الدولية	٢٧-٤٣	٧
سادسا - الاستنتاجات والتوصيات	٤٤-٤٧	١٠

* A/AC.253/12.

140300 140300 00-31570 (A)

أولا – مقدمة

١ – في دورتها الأولى (١٧ – ٢٩ أيار/مايو و ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٩)، طلبت اللجنة التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة المعنونة ''مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية وما بعده: تحقيق التنمية الاجتماعية للجميع في ظل عالم يتحول إلى العولمة'' في مقرّرها ١ إلى الأمين العام أن يقدّم إلى اللجنة التحضيرية في دورتها الموضوعية الثانية، وحسب الاقتضاء إلى لجنة التنمية الاجتماعية في دورتها الثامنة والثلاثين، تقريراً عن وضع مبادئ توجيهية لدور القطاع الخاص ومسؤولياته الاجتماعية[١].

٢ – وقد أعدّ هذا التقرير استجابة لهذا المقرّر. وهو يتضمن مناقشة للتعريفات والمفاهيم المتصلة بمسؤوليات القطاع الخاص الاجتماعية، واستعراضاً للمبادرات المتخذة، وعرضاً موجزاً للاتجاهات والمسائل والمبادرات الحكومية الدولية، وبعض التوصيات لقيام الأمم المتحدة بوضع مبادئ توجيهية.

ثانيا – التعريفات والمفاهيم

٣ – تتجاوز مسؤولية القطاع الخاص الاجتماعية أنشطته اليومية التي تقوم على انتاج مجموعة معيّنة من المنتجات والخدمات بأكثر الطرق فعالية واقتصادا. وتتناول مسؤولية القطاع الخاص الاجتماعية (المسمّاة أيضاً المسؤولية الاجتماعية للشركات) العلاقات التي تقيمها الشركات ليس فقط مع عملائها وموردیها وموظفيها، بل أيضاً مع المجموعات الأخرى، ومع احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه وقيمه وأهدافه. وتُعتبر جميع هذه المجموعات أطرافاً معنية بالشركات. ويمكن تعريف الأطراف المعنية بأنها الأشخاص أو مجموعات الأشخاص المهتمون بسلوك الشركات في إطار أعمالها المعتادة أو خارجه. وهم الذين يحددون بالتالي ما تقتضيه المسؤولية الاجتماعية للشركات أو على الأقل كيف ينظرون إليها.

٤ – وتضم الأطراف المعنية على العموم الإدارة، والمساهمين، والعمال، والعملاء، والموردين، والأشخاص الذين يعملون خارج دورة الأعمال اليومية العادية. وتضم الأطراف المعنية بالتالي العاملين في الشركات وأقرباءهم الذين يعتمدون على دخلهم، والمجموعات المقيمة على مقربة من هذه الشركات والمهتمة بنوعية الهواء والمياه نتيجة لأعمال الشركات. وعادة ما يتم تمثيل مصالح الأطراف المعنية بشكل منظّم. فمنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية ومجموعات المستهلكين والمستثمرون والجماعات المحلية يمثلون جميعاً أو يطمحون إلى تمثيل بعض مصالح الأطراف المعنية[٢].

٥ – وبما أن الجدل حول ما تشمله المسؤوليات الاجتماعية للشركة قد يطول إلى ما لا نهاية، فمن الأجدى التوصل إلى قاسم أدنى مشترك للمسؤولية الاجتماعية. وقد يكون العنصر الأول هو الالتزام بقوانين البلد الذي تعمل به الشركة واتباع التوجيهات الإرشادية للمجتمع الدولي بشأن مسائل كالعمالة وحقوق الانسان والبيئة. وقد يكون العنصر الثاني هو تبرّع الشركة بالأموال والوقت والموظفين في سبيل قضايا تطوعية. وتستطيع الشركات أحياناً القيام بهذه الأعمال كدليل على التزامها بالمسؤولية الاجتماعية. على أن المسؤولية الاجتماعية هي أوسع من مجرد الالتزام بالقوانين والقيام بأعمال الخير بل ومن العلاقات العامة.

٦ – ولذا، تتطلّب المسؤولية الاجتماعية للشركات قيام حوار بين الشركات والأطراف المعنية بها. وينطبق بالتالي الاستخدام الشائع لعبارة ''مواطنة الشركات'' على الشركات التي تشارك فعلاً في الحوار والعمل بشأن المسائل ذات الأثر الاجتماعي المباشر على طرف أو أكثر من

الأطراف المعنية بإحدى الشركات. والشركات التي تتسم بالمواطنة الصالحة لا تشارك فقط في المناقشات مع المجموعات التي تمثل الأطراف المعنية، ولكنها كشأن غيرها من المواطنين الصالحين تحترم شواغل هذه الأطراف المعنية وتراعيها بنسب متفاوتة. ويمكن بالتالي مراعاة هذه الشواغل بموجب عقد اجتماعي بين الشركات والمجتمعات التي تعمل فيها، يكون بمثابة مدونة سلوك للشركات (بُحثت أدناه) يصبح العقد بموجبها صريحاً وقابلاً للقياس.

٧ - وفي ظل عالم يتحول إلى العولمة، تصبح المسؤولية الاجتماعية بشركات أكثر تعقيدا. ومع تزايد الأدوار القيادية للشركات في التجارة والاستثمار الدوليين، أصبحت مشاركتها في الحوار مع الأطراف المعنية عنصراً هاماً من عناصر المواطنة العالمية الحقيقية للشركات. ولا يُستبعد بالتالي أن يشتمل العقد الاجتماعي لإحدى الشركات على عدد من العقود الفرعية أي على عقد لكل مجتمع تعمل الشركة فيه. وقد وسّعت العولمة نطاق ما يُعرف بالأطراف المعنية بحيث يتجاوز المجتمع المباشر الذي يوجد به مقر الشركة. ومثال ذلك أن العمال وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية يمثلون جميعاً مجموعات جديدة من الأطراف المعنية بالنسبة لمرافق الانتاج التابعة لإحدى شركات صنع الملابس في بلد نامٍ.

٨ - وفي حين أن العديد من كبريات الشركات المتعددة الجنسيات تبذل الجهود للتصرف كالمواطن المسؤول من الناحية الاجتماعية في مجتمع عالمي جديد، يمكن الاشارة إلى ندرة المبادئ التوجيهية الشاملة التي تساعدها وتدعمها في مسعاها لتحقيق المواطنة الصالحة للشركات. وقد بذلت مجموعات مختلفة من الأطراف المعنية محاولات لتحديد عناصر هذه القواعد. إلا أن معظمها لم يتناول سوى سلوك الشركات كلاعب في السوق الدولية، أي في مجالي التجارة والاستثمار، وإلى حدّ ما في مجال البيئة. ولكن نظراً لتنامي أهمية الدور الذي تقوم به الشركات في الحياة اليومية على الصعيد العالمي، أصبح من الضروري وضع مبادئ توجيهية لشروط المواطنة الصالحة في الاطار الاجتماعي.

٩ - وتشكل العولمة بالتالي جزءا من المبررات التي تُحتّم وضع مبادئ توجيهية شاملة لمسؤوليات القطاع الخاص الاجتماعية. وقد يكون التوجّه السياسي الحالي لدى العديد من البلدان الصناعية للتقليل من دور القطاع العام في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي جزءا آخر من هذه المبررات. والجزء الثالث هو تزايد تدفقات رؤوس الأموال الضخمة وغير المتوقعة عبر الحدود الوطنية، مما أضعف قدرة الحكومات، ولا سيما في البلدان النامية، على التحكّم بمصير اقتصادها.

١٠ - والسبب الموجب الأخير لوضع مبادئ توجيهية شاملة للمسؤولية الاجتماعية هو أن هذه الفترة من النمو الاقتصادي القوي، التي لا سابق لها في أجزاء واسعة من العالم الصناعي، أدت إلى ازدياد هائل في ثروة الشركات وأرباحها وتأثيرها على اتخاذ القرارت السياسية. ويمكن القول بأن استمرار توسّع الأسواق لا يتحقق إلا إذا استُكمِل بالاستجابة الاجتماعية. وبالنسبة إلى كل شركة على حدة، يمكن القول كذلك بأن الثروة تستوجب مسؤوليات معيّنة.

١١ - ويتخذ معظم المبادرات التي تهدف إلى وضع استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية للشركات شكل مدونات للسلوك. وتُعرّف مدونة السلوك عموماً بأنها سياسة مكتوبة أو إعلان مبادئ يكون اساساً لالتزام الشركة بسلوك معيّن. وبما أن معظم الشركات تحدد مدونات السلوك وتصيغها بنفسها، فإن هذه المدونات على وجه العموم ليست ملزمة من الناحيتين القانونية والتنظيمية.

ثالثا - استعراض المبادرات المتخذة

١٢ - نظراً لتنوع مدونات السلوك، يركّز التقرير الحالي على أربع فئات ويميز بينها وفقاً لمضمونها وطريقة تطبيقها ومن يديرها والصناعات التي تشملها.

١٣ - والطريقة الأولى والأكثر بداهة لتصنيف فئات مدونات السلوك هي تصنيفها وفقاً لمضمونها وأكثر مجالات المضمون شيوعا هي: معايير العمل، وحماية البيئة، وحقوق الإنسان. وتتضمن بعض المدونات، ومنها مثلاً تلك التي تنطبق على صناعة معيّنة، خليطاً من هذه المجالات. كما تتضمن المدونات التي تتزايد شموليتها بنوداً عن إدارة الشركات تشير إلى طرائق وسبل معيّنة لمراعاة مصالح الأطراف المعنية بالشركات. وتغطي مدونات أخرى مسائل متنوعة كتسعير منتجات المزارع المعدة للتصدير في البلدان النامية، بما في ذلك إضافة بطاقات التعريف والأسماء التجارية لإبراز اتباع الشركة للممارسات التجارية المنصفة، إضافة إلى الأحكام المتعلقة بتجارة الأسلحة واستعمال التبغ والفساد والرشوة والرفق بالحيوانات.

١٤ - وتُفرّق الدراسة التي أعدّها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية[٣] تفريقاً عاماً بين مدونات العمل والمدونات النموذجية. فمدونات العمل تنطبق مباشرة على التزامات الشركات داخل المشاريع أو إزاء شركائها المباشرين، أو التزاماتها من خلال المدونات التي تضعها هيئات خارجية وتُقرّ بها الشركات أو تُلزم نفسها باتباعها. وقد تتضمن هذه المدونات أنظمة مراقبة أو تبليغ من قِبل الملتزمين بها أو من قبل جهات خارجية. وعلى العكس من ذلك فإن المدونات النموذجية عادة ما تصدر عن رابطات الشركات أو نقابات العمال أو المنظمات غير الحكومية أو الحكومات ليستند إليها الآخرون في وضع المدونات الخاصة بهم.

١٥ - وعدد مدونات قواعد السلوك في العمل التي وضعتها الشركات كبير جداً، وليس هناك ما يبرر الاكتفاء بإبراز عدد قليل منها في هذا التقرير. فقد تبين من حصر أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً وجود ٢١٥ مدونة من هذا النوع وضعت الشركات المتعددة الجنسيات ٨٠ بالمائة منها. وتتضمن أمثلة المدونات النموذجية مبادئ سوليفان، وهي مجموعة من المبادئ صدرت في عام ١٩٧٧ كمبادئ توجيهية للشركات المتعددة الجنسيات الموجودة في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كانت تعمل في جنوب إفريقيا في عهد الفصل العنصري. ووضع ائتلاف الاقتصادات المسؤولة بيئياً مجموعة من المبادئ تُعرف باسم مبادئ CERES، نصّت على عدد من المبادئ التوجيهية في مجال حماية البيئة. والمثال الأخير هو ميثاق الأعمال من أجل التنمية المستدامة الذي أصدرته الغرفة التجارية الدولية.

١٦ - وتستند التفرقة الثالث إلى الطرف الذي يبادر بوضع مدونة السلوك ويديرها ويراقب تنفيذها. وتتضمن أكبر مجموعة من المدونات مبادرات قامت بها شركات خاصة أو منظمات أعمال تجارية كالرابطات الصناعية أو رابطات الأعمال التجارية، والغرف والمنظمات التجارية. واتخذت المنظمات العمالية زمام المبادرة بالنسبة إلى المدونات الأخرى، وكان ذلك في الغالب من منطلق اهتمامها بأوضاع التوظيف الخاصة بها أو بسائر العمال في الشركة نفسها أو سلسلة الإنتاج أو الصناعة في بلدان أخرى. وبوجه عام، نجحت المنظمات غير الحكومية وائتلافات المستهلكين في تشجيع المبادرات بقدر من الدعاية لا يستهان به. كما أسهم الاستشاريون المهنيون ومراجعو الحسابات والمشاريع التعليمية في وضع أنواع معيّنة من مدونات السلوك. وهناك بالطبع، خليط من الأشكال المشار إليها أعلاه. وهناك أحياناً ترتيبات ضمنية لتقاسم القيادة والمراقبة وصلاحية رصد المدونات واستعراضها وتقييمها.

١٧ - وبرز من جديد إسهام القطاع العام في وضع مدونات سلوك للشركات وتطبيقها كخيار مقبول توخياً لتعميمها ودعمها على نطاق أوسع. وفي السبعينات وأوائل الثمانينات، ساد سوء التفاهم بين القطاعين العام والخاص بشأن دور الحكومات (وأيضاً دور الأمم المتحدة) في وضع المدونات بما يتخطى دورها التسهيلي في المجتمع والاقتصاد.

ولهذا السبب، يبدو أن عبارة ''مدونة سلوك'' لا تزال تحمل دلالة سلبية لدى بعض الأوساط، إذ تُفسّر على أنها مجموعة من القواعد التي تتجاوز القوانين وتُفرض على القطاع الخاص دون استشارته. وهذه ليست بالتأكيد طبيعة الشراكات الجديدة بين الحكومات والقطاع الخاص التي توطدت في العديد من البلدان، ولا سيما البلدان الصناعية، منذ أوائل التسعينات.

١٨ - ومع أن القطاع الخاص نفسه اضطلع بالعدد الأكبر من المبادرات الرامية إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات، فإن مشاركة الحكومات الوطنية في التحالفات التي تضم ممثلي الأعمال التجارية والمنظمات غير الحكومية ومجموعات الأطراف المعنية الأخرى تشكل حافزاً يلقى الترحيب وتؤمن دعماً أوسع للمبادرة المتخذة. ومن أمثلة المبادرات التي تستفيد من المشاركة الحكومية الواسعة والتأييد على الصعيد الوطني في الولايات المتحدة الأمريكية الشراكة التي قامت عام ١٩٩٦ في ميدان صناعة الأزياء (والتي تهتم بشكل رئيسي بوضع معايير المشتريات العالمية للشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في الولايات المتحدة الأمريكية في صناعتي الملابس والأحذية). والمثال الآخر هو المبادرة التجارية الأخلاقية التي أطلِقت في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية عام ١٩٩٨، وهي عبارة عن تجمّع للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المستهلكين وممثلي الأعمال التجارية يهدف إلى إيجاد منتدى للمناقشة والتدريب وتعميم أفضل الممارسات. وتحظى هذه المبادرة حالياً بالدعم المالي والسياسي من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية.

١٩ - وينطبق التصنيف الأخير لفئات مدونات السلوك على سلسلة إنتاج سلع وخدمات معيّنة. وتوصف مدونات الصناعة التي تنطبق على سلسلة انتاج بأكملها بأنها مدونات ''رأسية'' وتُطبّق هذه المدونات مثلاً في صناعات الملابس والأحذية واللعب التي توجد مقارها عادة في البلدان المتقدمة النمو ومرافقها الانتاجية في العالم النامي. وإذا ما اعتُبرت مصالح المستهلكين الهدف النهائي لسلسلة الانتاج، فتشمل هذه المدونات الرأسية أيضاً المبادرات التي يقوم بها المستهلكون كالتصنيف الاجتماعي أو المبادرات المتصلة بالتجارة، أو المبادرات التي يقوم بها المستثمرون كالاستثمارات المسؤولة اجتماعيا.

٢٠ - وتنطبق المدونات الأفقية على قطاع صناعي معيّن، حيث تبادر الشركات الرائدة إلى اعتماد عدد من السياسات المتعلقة بأعمالها وتطبقها على القطاع الصناعي. وتضم هذه الفئة المدونات الخاصة بصناعة المواد الكيميائية أو صناعة الأدوية. ومن البديهي أن هناك أيضاً خليطا من المدونات الأفقية والرأسية. وفي هذه الحالات، تتوافق رابطات صناعية وتجارية مع أطراف ثالثة، كالمنظمات غير الحكومية والحكومات ومجموعات المستهلكين، على مجموعة معيّنة من المبادئ لتطبيقها على جميع القطاعات المعنية.

رابعا - الاتجاهات والمسائل

٢١ - كما بُحث أعلاه، انحصرت معظم مبادرات دعم المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالشركات فيما يتعلق بالعمليات التجارية والمواطنة الاجتماعية في وضع مدونات سلوك جديدة. وفيما يلي إبراز لبعض الاتجاهات والمسائل المنبثقة عن تنوع هذه المبادرات.

٢٢ - ولا ترغب أي شركة تجارية في أن تتضرر سمعتها أو علاماتها التجارية من جراء الكشف عن فعل أو حادثة أو عمل سلبي في سياسة الشركة تجاه الجمهور. وأصبحت ضرورة قيام الشركات الكبرى بوضع ميثاق ما للمسؤولية الاجتماعية شرطاً لنجاح استراتيجية الاتصالات والعلاقات العامة الخاصة بها. غير أن المزيد من الشركات بدأ يدرك

المنافع التي يمكن جنيها من الاهتمام بالمشاغل الاجتماعية. ومثال ذلك ظهور مفهوم ''التسويق المرتبط بقضية'' في الأعمال التجارية على الصعيدين النظري والعملي الذي يُعرّف بأنه الموقف الاستراتيجي والنظرية التسويقية اللذان يربطان شركة ما ومنتجاتها بقضية اجتماعية بهدف إقامة علاقات مع الأطراف المعنية الرئيسية، وتعزيز قيمة العلامة التجارية، وزيادة المبيعات، والتمييز بين منتجات الشركة والمنتجات المماثلة في إطار السوق التنافسية، وتقديم النفع لإحدى القضايا أو المسائل في الوقت نفسه. ويؤدي ذلك في بعض الحالات إلى إرباك المستهلكين الذين قد يعتقدون أن الشركة التي تلتزم بالتسويق المرتبط بقضية هي شركة مسؤولة اجتماعيا.

٢٣ - ويتزايد الانشغال بمدونات سلوك الشركات خارج مقار هذه الشركات. فالشركات لا تقصر مدوناتها، تغطية وتنفيذا، على فروعها والحاصلين على امتيازاتها بل تدخل فيها أيضا من يقومون بالتوريد إليها. وبما أن العديد من الشركات بدأت تعمل في الخارج، فقد أصبح نطاق تطبيق قوانين البلدان المختلفة على مدونات سلوك الشركات أكثر تعقيدا. فالحدّ الأدنى للأجور مثلاً، وهو عنصر مشترك في مدونات سلوك الشركات، عرضة للتفسير والتطبيق بطرائق مختلفة. وعلى الطرف الآخر من سلسلة الانتاج، أصبحت مجموعات المستهلكين في البلدان النامية، بفضل فعاليتها في جلب انتباه الجمهور إلى مشاغلها، قوة هامة في توجيه مدونات سلوك الشركات وتغطيتها وتقييمها. وبوجه العموم، ازداد تكامل تغطية مدونات سلوك الشركات على جانبي العرض والطلب في سلسلة الإنتاج.

٢٤ - ويبقى أثر مدونات السلوك التي لا تخضع للمراقبة الداخلية والخارجية محدودا. ولا يزال المجال واسعاً لوضع المواصفات تسهيلاً للمراقبة الداخلية والخارجية لتطبيق مدونات السلوك. وكانت منظمة المعايير الصناعية، وهي منظمة دولية ينتمي أعضاؤها إلى القطاعين العام والخاص، هي المحفل الرئيسي لمناقشة مختلف المعايير الاجتماعية للتحقق من الجودة. وقد أحرزت وكالة الاعتماد التابعة لمجلس الأولويات الاقتصادية، الذي أنشأته مؤسسات خاصة وعامة في عام ١٩٩٧، نجاحا كبيرا في وضع وتطبيق معيار جديد للمساءلة الاجتماعية يعرف باسم المعيار SA8000. ويتضمن هذا المعيار الذي يستند إلى معايير إدارة الجودة التي وضعتها منظمة المعايير الصناعية، وإشارات إلى الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بالعمل وحقوق الإنسان، ويوفر أداة عملية للمراجعة والمراقبة الاجتماعيتين داخل الشركة في المقام الأول. ومن الممكن أن يوفر هذا المعيار للشركات دليلا على المواطنة الصالحة. غير أنه يجب ألا تستخدم معايير المراجعة الاجتماعية لتأخير أو منع الأطراف المعنية من التحقق المستقل من سلوك الشركات أو الحؤول دون إدخالها تحسينات مستمرة على ممارساتها الاجتماعية.

٢٥ - وتتفاوت نوعية المدونات وشموليتها تفاوتاً شديداً نظراً لتنوعها. وتشير تقديرات المنظمة الدولية لأرباب الأعمال إلى أن ٨٠ بالمائة من جميع مدونات السلوك تنتمي إلى فئة الآداب العامة للأعمال التجارية دون أي طرائق للتطبيق. كما يتبين من دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية أن نسبة الثلث فقط من بين حوالي ٢١٥ مدونة ذُكرت سابقاً وتم استعراضها تشير إلى المعايير الدولية للعمل سواء بشكل محدد أو بوجه عام. وبدلاً من ذلك، تصيغ الشركات في بعض المدونات تعريفاتها الخاصة لأهداف الممارسات المتعلقة بالعمل. ولذا يبدو أن ثمة وجها لما يطالب به من توخي بعض الحرص في تقييم نوعية المدونات[٣].

٢٦ - وقد كانت هناك مناقشات حامية لمسألة ما إذا كان ينبغي أو لا ينبغي الربط بين الاتفاقات التجارية أو الشواغل البيئية، وهي تشكل كما ذُكر أعلاه مسائل رئيسية تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. وكان أبرز ما ظهر فيه

مدى هذه المناقشات علنا هو الاجتماع الذي عقدته منظمة التجارة الدولية في سياتل عام ١٩٩٩.

خامسا – المبادرات الحكومية الدولية

٢٧ – تسهيلاً لمناقشة صياغة المبادئ التوجيهية الملائمة لدعم المسؤولية الاجتماعية للشركات، يتضمن هذا الفرع وصفاً موجزاً للاتفاقات التي توصلت إليها ثلاث منظمات دولية هي منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة.

٢٨ – ومنظمة العمل الدولية هي نقطة الالتقاء الدولية الرئيسية لممثلي أرباب العمل والعمال والحكومات للتداول في مسائل العمل واعتماد معاييره. وقد اعتمدت المنظمة ١٨٢ اتفاقية دولية بشأن العمل و١٩٠ توصية منذ تأسيسها عام ١٩١٩. كما يُعدّ الاعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات وبالسياسات الاجتماعية الذي صدر عام ١٩٧٧ أول مجموعة مبادئ توجيهية دولية شاملة بشأن المبادئ المتفق عليها للسياسات أو المعايير الاجتماعية الخاصة بالمؤسسات تؤثر على ظروف العمل وسلامة العاملين وصحتهم. ويُدرج الاعلان الذي ينطبق على الحكومات والمؤسسات وأرباب العمل والعمال مختلف الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية حتى صدوره. كما ينص على ضرورة مراجعته بانتظام وعلى القواعد الخاصة بتفسيره.

٢٩ – ولتقديم مزيد من الدعم لتطبيق معايير العمل الرئيسية في ظل عالم يتجه بسرعة نحو العولمة، أكدت منظمة العمل الدولية من جديد في عام ١٩٩٨ المبادئ الرئيسية التي استُخلصت من مجموعة من الاتفاقيات الأساسية التي وضعتها المنظمة، وذلك باعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل. وتطلب المنظمة في هذا الاعلان إلى جميع أعضائها احترام وتعزيز وإعمال مبادئ العمل الرئيسية الأربعة التي يشار إليها الآن باعتبارها حقوقا أساسية للعمال، وهي حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضات الجماعية؛ وإلغاء العمل الجبري؛ وإلغاء عمل الأطفال؛ والقضاء على التمييز في التوظيف والمهن. وبهذا، يمثل الاعلان مرجعاً لمبادئ الحكومات التوجيهية فيما يتعلق بتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات، بقدر ما تشمل هذه المسؤولية معايير العمل.

٣٠ – وما يميّز الاعلان هو أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، حتى وإن إن لم تصدق على الاتفاقيات المعنية، ملزمة بأن تحترم بحسن نية ووفقاً لدستور المنظمة المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية موضوع هذه الاتفاقيات. وجدير بالإشارة أيضا أن الاعلان يسهم في تحقيق الهدف المذكور في الفقرة ٥٤ (ب) من برنامج عمل كوبنهاغن[٤]، وهو حماية وتعزيز الاحترام لحقوق العمال الأساسية، ومطالبة الدول الأطراف في اتفاقيات منظمة العمل الدولية بأن تنفذ هذه الاتفاقيات تنفيذاً تاماً، ومطالبة الدول الأخرى بأن تراعي المبادئ التي تجسدها هذه الاتفاقيات. ويستخدم الإعلان منذ اعتماده كمرجع لدى وضع مدونات السلوك الجديدة للصناعات وكعنصر هام من عناصر جدول الأعمال الموضوعي لمبادرة الاتفاق العالمي التي أطلقها الأمين العام والتي ستُبحث في الفقرات من ٣٩ إلى ٤٣ أدناه.

٣١ – وفي عام ١٩٧٦، اعتمدت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الاعلان المتعلق بالاستثمار الدولي والمؤسسات المتعددة الجنسيات. وبعد فترة وجيزة في عام ١٩٧٧، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات وبالسياسات الاجتماعية. ونتيجة للتقدم الذي احرزته المنظمتان، اعتُمدت لأول مرة في أواخر عام ١٩٧٧ المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات التي أصدرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

وترمي هذه المبادئ إلى تحقيق ثلاثة أهداف هي: (أ) ضمان توافق عمليات المؤسسات التجارية مع السياسات الحكومية؛ و (ب) تدعيم أسس الثقة المتبادلة بين المؤسسات التجارية والمجتمع؛ و (ج) المساعدة على تحسين مناخ الاستثمار الأجنبي. وهذه المبادئ التوجيهية هي توصيات موجهة من الحكومات إلى المؤسسات المتعددة الجنسيات، وتتضمن مبادئ للسلوك التجاري المسؤول تتطابق والقوانين المرعية في البلدان الأعضاء. واحترام هذه المبادئ التوجيهية طوعي ولا يمكن فرضه بقوة القانون. إلا أن الحكومات التي تلتزم بها تشجع المؤسسات التجارية العاملة في أراضيها على احترامها أينما كان مقر عملها، أي احترامها أيضاً خارج البلدان الموقّعة.

٣٢ - وتُستعرض المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بانتظام منذ اعتمادها لأول مرة عام ١٩٧٧. ويُعاد النظر حالياً في النص الذي صدر في عام ١٩٩٠ بالتشاور مع الهيئات التي ترعى مصالح المؤسسات التجارية والعمال، والتي تمثلها في المنظمة على التوالي اللجنة الاستشارية لشؤون الأعمال التجارية والصناعة واللجنة الاستشارية لشؤون النقابات العمالية، وبالاستناد إلى مدخلات متزايدة من قِبل المنظمات غير الحكومية والجمهور[٥]. وسيُعرض النص المنقّح على الحكومات الأعضاء في المنظمة للموافقة عليه في اجتماع مجلس المنظمة السنوي الذي سيُعقد على مستوى الوزراء في شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٠. والموقعون على النص المنقّح الحالي هم جميع البلدان الأعضاء في المنظمة، بالإضافة إلى الأرجنتين والبرازيل وشيلي.

٣٣ - ويُعاد النظر حالياً في المواضيع التالية التي تغطيها المبادئ التوجيهية : سياسات الشركات العامة، والافصاح عن المعلومات، والتوظيف والعلاقات الصناعية، والبيئة، والعلوم والتكنولوجيا، والمنافسة، وفرض الضرائب. كما تشمل إعادة النظر الحالية، ولأول مرة، فصلين عن محاربة الرشوة وحماية المستهلك.

٣٤ - وتنص السياسات العامة المذكورة في مشروع النص المنقّح الحالي للمبادئ التوجيهية، على أن الشركات يجب أن تحترم حقوق الانسان؛ وتشجع بناء القدرات المحلية وتدريب رأس المال البشري؛ وتمتنع عن طلب الاستثناءات من القواعد من الحكومات؛ وتدعم الادارة الجيدة للشركات؛ وتمتنع عن القيام بالأنشطة السياسية المحلية؛ وتشجع الشركاء في الأعمال التجارية، وبخاصة الموردين والمقاولين من الباطن، على تطبيق المبادئ السلوكية نفسها التي تلتزم بها الشركات. وفي مجال التوظيف، يكرّر مشروع النص المنقّح للمبادئ التوجيهية المبادئ الرئيسية الأربعة الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل الذي صدر عام ١٩٩٨ (انظر الفقرة ٢٩ أعلاه). كما يشجع الشركات على توفير المرافق والمعلومات والاستشارة لممثلي الموظفين. ويطلب أيضاً إلى الشركات أن تراعي في التوظيف معايير لا تقل مستوى عن المعايير التي يراعيها أرباب العمل الآخرون في البلد المضيف. وأخيرا، فإنه في المجال الجديد الذي يُعنى بحماية المستهلك، يشترط مشروع المبادئ التوجيهية عدداً من الاجراءات التي يُفترض أن تشجع المؤسسات التجارية على التصرف وفقاً للممارسات التجارية والتسويقية والدعائية المنصفة، وأن تتخذ الخطوات لضمان جودة السلع والخدمات التي تقدمها ومأمونيتها.

٣٥ - وتُعتبر مبادئ إدارة الشركات التي اعتمدتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في عام ١٩٩٩ صكاً هاماً آخر للمنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات. ومع ان هذه المبادئ تتناول بشكل رئيسي الشواغل الاقتصادية، كحقوق الأطراف المعنية ومعاملتها المنصفة، والافصاح عن المعلومات، والشفافية، ومسؤوليات مجالس

إدارة الشركات، فهي تتضمن أيضاً فصلاً يشير إلى الدور الذي تقوم به الأطراف المعنية في إدارة الشركات. وينص المبدأ الرئيسي في هذا الفصل على أن إطار إدارة الشركات يجب أن يُسلّم بحقوق الأطراف المعنية كما تنص عليها القوانين وأن يشجع التعاون النشط بين الشركات والأطراف المعنية في سبيل تحقيق الثروة وإيجاد الوظائف واستدامة المؤسسات ذات الوضع المالي السليم.

٣٦ - والمبادرة الأخرى ذات الصلة التي قامت بها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي هي إصدار المبادئ التوجيهية لحماية المستهلك في سياق التجارة الالكترونية التي اعتمدتها الدول الأعضاء في المنظمة في شهر كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩. وترمي هذه المبادرة إلى مساعدة الحكومات على صياغة سياسات لحماية المستهلك فيما يتعلق بالتجارة الالكترونية وتُبيّن متطلبات الإفصاح عن المعلومات لحماية المستهلك.

٣٧ - ونظراً للعمل القيّم الذي قامت به منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يمكن التساؤل عن القيمة المضافة المعيّنة لقيام منظومة الأمم المتحدة بمزيد من الإسهام في مناقشة المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية للشركات وفي تحديد هذه المبادئ في نهاية الأمر. والجواب على ذلك هو أن الأمم المتحدة هي في الحقيقة منظمة حكومية دولية متعددة الاختصاصات وعالمية تشمل مصالح جميع البلدان، في حين أن عضوية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تنحصر في البلدان الصناعية وأن أعضاء منظمة العمل الدولية يهتمون بشكل رئيسي بمسائل العمل والتوظيف. كما أن القطاع الخاص الذي ينشط بصورة متزايدة في سوق عالمية واحدة يدعو إلى قيام منتدى مماثل من حيث العالمية والشمول لمناقشة تفاعل الأعمال التجارية مع المجتمع.

٣٨ - وتسهم الأمم المتحدة منذ سنوات عديدة في تيسير مشاركة القطاع الخاص بصورة نشطة وبناءة. وقد تحقق ذلك بفضل العمل الذي اضطلعت به لإنشاء ''بنية تحتية مرنة'' دولية وداعمة للقيام بالأعمال التجارية بشكل منظّم، كما حدث مثلاً بإصدار المبادئ التوجيهية لحماية المستهلك في عام ١٩٨٥، وهي المبادئ التي وُسّعت مؤخراً لتشمل الاستهلاك المستدام. كما يسّرت الأمم المتحدة مشاركة القطاع الخاص في تحقيق أهداف المؤتمرات العالمية التي عُقدت في التسعينات. ويتضمن تقرير الأمين العام عن الأعمال التجارية والتنمية الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والخمسين[٦] أحدث موجز لهذا العمل.

٣٩ - وتماشياً مع هذا الدور التسهيلي، أطلق الأمين العام في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ مبادرة الاتفاق العالمي، وهي نقطة مرجعية رئيسية تهدف إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص في التنمية الاجتماعية. وقد أيدتها عناصر مناصرة مختلفة في قطاع الأعمال التجارية. وتقوم المبادرة على ثمانية مبادئ تستند إلى إعلانات أقرّ بها على صعيد دولي واسع وفي مؤتمرات رئيسية للأمم المتحدة. وهي تشمل الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي صدر عام ١٩٤٨، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل الذي صدر عام ١٩٩٨، وإعلان وبرنامج عمل كوبنهاغن اللذين اعتمدهما مؤتمر القمة الدولي للتنمية الاجتماعية، وإعلان ريو الذي اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية.

٤٠ - وفي ميدان حقوق الانسان، يطلب الاتفاق العالمي من القطاع الخاص أن يدعم ويحترم حماية حقوق الانسان المعلنة دولياً في مجال تأثيره؛ وأن يؤكد أنه لا يسمح ضمناً بانتهاك حقوق الانسان. وفي ميدان العمل، يطلب الاتفاق من الشركات التجارية أن تساند الحق في إنشاء الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي؛ وأن تسهم

في الإلغاء الفعال لعمل الأطفال؛ وأن تساعد في القضاء على التمييز في التوظيف والمهن. وبالنسبة إلى المسائل البيئية، يطلب الاتفاق من الشركات التجارية أن تدعم نهجاً تحوطياً في التعامل مع التحديات البيئية؛ وأن تضطلع بمبادرات لتعزيز مسؤولية بيئية أكبر؛ وأن تشجع تطوير ونشر التكنولوجيا غير المضرة بالبيئة. ومسلّماً بأن وضع المعايير وتطبيقها هو امتياز يقتصر على الحكومات، طلب الأمين العام إلى قطاع الشركات التجارية الالتزام بالمبادئ وتنفيذها في مجال تأثيرها.

٤١ - وسيكون استعراض وتقييم إعلان وبرنامج عمل كوبنهاغن في الدورة الاستثنائية التي ستعقدها الجمعية العامة أول منتدى حكومي دولي رئيسي يتيح للدول الأعضاء في الأمم المتحدة أن تبدي تعليقاتها على هذا المقترح وأن تطوّره. وسيمكنها من التداول في الطريقة التي ستسمح بها هذه المبادئ التوجيهية بوضع مبادئ الاتفاق العالمي موضع التنفيذ.

٤٢ - ويمثّل الاتفاق العالمي دعوة موجهة إلى قطاع الأعمال التجارية لاعتماد المبادئ التي اعتنقتها غالبية حكومات العالم عن طريق مختلف الصكوك القانونية المشار إليها أعلاه. وهو يطرح بالتالي مجموعة واضحة ومعيّنة من المسائل التي يمكن استخدامها كمسودة لأي مبادئ توجيهية يجب وضعها على المستوى الحكومي الدولي في الأمم المتحدة. وهو يبرز المبادئ الدولية التي تحظى بتأييد كبير لدى الدول الأعضاء. كما أن هذه المبادئ محددة وتستند إلى أساس قانوني صلب.

٤٣ - ولذا، يمكن تقديم المبادئ التي ينص عليها الاتفاق العالمي باعتبارها الجزء الموضوعي الأول من مجموعة من المبادئ التوجيهية للسياسات الحكومية تتيح فرصا جديدة للشركات للمشاركة في عملية التنمية. ويمكن أن يتضمن الجزء الثاني من تلك المبادئ التوجيهية مقترحات تقدم إلى الحكومات بشأن دعم قطاع الأعمال التجارية لهذه المشاركة. ومن الممكن أن يحتوي هذا الجزء من المبادئ التوجيهية على عناصر إجرائية سيرد ذكر بعضها أدناه. ومن الممكن أيضا أن تناشد المبادئ التوجيهية الحكومات القيام، في جملة أمور، بتوفير إطار للسياسة الاقتصادية والاجتماعية الداخلية يتسم بالانصاف والثبات ويدعم المبادرة الخاصة ويحفزها؛ والتصديق على الصكوك القانونية الواردة في الاتفاق العالمي وإعلان كوبنهاغن إذا لم تكن قد صدقت عليها بعد الدول الأطراف؛ والقيام أخيراً بدعم وتبني الشراكات مع قطاع الأعمال التجارية والنقابات العمالية وغيرها من المنظمات غير الحكومية التي تُعنى بتحسين المستوى المعيشي للجميع في مجتمع يتصف بالعالمية.

سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

٤٤ - إن وضع مبادئ توجيهية ترمي إلى تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية التي يتحملها القطاع الخاص مهمة معقدة. وهو يعني تناول عددا كبيرا من المسائل الجامعة وإجراء مشاورات مع العديد من الدوائر المناصرة والأطراف المعنية المختلفة. ويتطلّب إعداد هذه المبادئ التوجيهية لتدعيم المواطنة الدولية للشركات في الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التشاور على الصعيد الحكومي الدولي. وتعتبر لجنة التنمية الاجتماعية المنتدى الرئيسي لهذه العملية. ولذا، قد ترغب الجمعية العامة في أن تقترح في دورتها الاستثنائية أن يكون إعداد مبادئ توجيهية للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص الموضوع ذا الأولوية في جدول أعمال دورة لجنة التنمية الاجتماعية الأربعين التي تعقد في عام ٢٠٠٢. ويجب أن تؤخذ في الاعتبار المناقشات التي تُجرى في محافل دولية أخرى، كالمناقشات التي تشهدها منظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والهيئات الدولية التي تمثّل القطاع الخاص نفسه، ومراكز النقابات العمالية، وسائر مجموعات المجتمع المدني.

٤٥ - وترمي هذه المبادئ التوجيهية إلى تحقيق هدفين، أولهما تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، وثانيهما الحفز إلى أنشطة يقوم بها القطاع الخاص وتكون داعمة بشكل مباشر لأهداف المؤتمر الدولي للتنمية الاجتماعية ومبادرة الاتفاق العالمي التي أطلقها الأمين العام. وتوفر

المبادئ التوجيهية بشكل رئيسي إطار سياسات للإجراءات التي تقوم بها الحكومات. وهي تعتمد بالتالي على تجارب الحكومات في تدعيم الشراكات مع القطاع الخاص في سبيل التنمية.

٤٦ - ولا يمكن تطبيق أي مبادئ توجيهية دون مشاركة القطاع الخاص. ولذا، يجب اعتماد الطرائق الملائمة لتدعيم إسهام القطاع الخاص الفعال في وضع مبادئ توجيهية للمواطنة الدولية للشركات. كما يجب إدراج التدابير التي قد يتخذها القطاع الخاص في هذه المبادئ التوجيهية. وقد استفادت عملية التنمية الاجتماعية في العديد من البلدان من عدة مبادرات قامت بها الشركات.

٤٧ - وفي السنوات الأخيرة، بدأت الثروات التي حققتها الشركات في الإسهام إسهاماً ملموساً في القضاء على الأمراض والمساعدة على تيسير الحصول على التعليم. إلا أن المواطنة الدولية للشركات تتجاوز العمل الخيري. ولذا، تشمل السياسات التي يمكن أن تغطيها المبادئ التوجيهية المجالات الرئيسية الثلاثة التي تناولها مؤتمر القمة الدولي للتنمية الاجتماعية والتي تستفيد من إسهام القطاع الخاص وهي: التخفيف من وطأة الفقر وتوفير فرص العمل وتعزيز التكامل الاجتماعي، وذلك بالإضافة إلى شواغل الاتفاق العالمي الرئيسية الثلاثة وهي تعزيز حقوق الانسان ومعايير العمل وحماية البيئة.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والخمسون، الملحق رقم ٤٥ (A/54/45)، الفقرة ٧٢، المقرر ١، المرفق، الفقرة ١ (ب).

(٢) انظر "تقرير الاستثمار العالمي لعام ١٩٩٩ : الاستثمار الاجنبي المباشر وتحدي التنمية"، الفصل الثاني عشر، ١٩٩٩، أعده مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) (لم يُنشر).

(٣) انظر وثيقتي منظمة العمل الدولية GB.273/WP/SDL/1 (Rev.1) و GB.274/WP/SDL/1

(٤) انظر تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، كوبنهاغن، ٦ - ١٢ آذار/مارس ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.96.IV.8).

(٥) في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، نُشر مشروع للنص المنقح للمبادئ التوجيهية على موقع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على الشبكة العالمية (www.oecd.org) لكي يبدي الجمهور تعليقاته عليه.

(٦) A/54/451.