نحو بذل العناية الواجبة الإلزامية في سلاسل التوريد العالمية

ITUC CSI IGB International Trade Union Confederation

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

المحتويات

مدخل.....5

الأطر العالمية لبذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان.....6

التقدم التشريعي نحو قوانين بذل العناية الواجبة الوطنية.....8

ثمانية مكونات فعالة لتشريعات بذل العناية الواجبة الإلزامية.....12

مدخل

لقد كشفت جائحة كوفيد 19- مجدداً هشاشة سلاسل التوريد العالمية، والمخاطر الهائلة على حقوق الإنسان وحقوق العمال، في اقتصاد عالمي شديد الترابط لا ينضوي تحت حكم القانون .

لجأت الكثير من الشركات، مع انخفاض الطلب العالمي نتيجة للوباء، إلى الإنهاء المفاجئ لشراء السلع والخدمات وحتى التقصير في الوفاء بالالتزامات السابقة التي تم التعهّد بها، مما أدى إلى تأثير كارثي على العاملين في سلاسل التوريد العالمية. في بنغلاديش، أفاد أكثر من نصف موردي الملابس بإلغاء إنتاجهم قيد التشغيل أو الإنتاج المكتمل، مما أدى إلى خسائر فادحة في الوظائف وإعطاء إجازات للعمال. رفض أكثر من 98.1% من المشترين المشاركة في دفع تكاليف الأجور الجزئية للعاملين الذين حصلوا على إجازات وفقاً للقانون الوطني. 72.4 % من العمال الذين أخذوا إجازات صُرفوا إلى منازلهم دون تلقّي أي دفعات مالية.

تلاشتْ بين عشيةٍ وضحاها سنواتٌ من وعود المسؤولية الاجتماعية الطوعيّة للشركات، والتي قطعتْها الشركات على نفسها، مع انتشار العواقب الاقتصادية للوباء. وقد تمكّنت الشركات العالمية، في ظل عدم وجود إطار تنظيمي مناسب، من التهرّب من مسؤوليات العمال الذين ينتجون السلع ويقدمون الخدمات والتي أتاحت لهذه الشركات تحقيق أرباحٍ هائلة.

94٪ من العمال اليوم والذين ينتجون السلع ويقدمون الخدمات للشركات العالمية عبارة عن عمال مكتومين ولا يتم تعيينهم مباشرة من قبل صاحب العمل الاقتصادي. بل يتعرض غالبية هؤلاء العمال بدلاً من ذلك لظروف عمل محفوفة بالمخاطر دون إمكانية الحصول على تعويض بسبب شبكة غامضة لشبكة عالمية من العمليات والشركات المصممة لحماية الشركات من المساءلة. ينبغي على الحكومات اليوم اتخاذ خطوات تشريعية حاسمة لتنظيم سلوك الشركات في ما يتعلق بعملياتها وأنشطتها بأكملها، ليس لضمان مرونة الاقتصاد العالمي فحسب، بل لكي يفضي هذا الاقتصاد العالمي أيضًا إلى التقدم الاجتماعي.

إن إدخال بذل العناية الواجبة الإلزامية في التشريعات المحلية من شأنه أن يمنح العمال ولأول مرة إطاراً قانونياً للانتصاف أينما كان صاحب العمل، وأن يمنع الشركات من التهرّب من مسؤولياتها ليس تجاه عمالها فحسب، بل تجاه المجتمع وكوكب الأرض أيضاً. ضمن مجموعات الشركات متعددة الجنسيات، سيُطلب من «الشركة الأم» بذل قصارى جهدها لضمان امتثال الشركات التابعة لها لمتطلبات معينة؛ وضمن سلاسل التوريد العالمية، سيُطلب من «الشركة الرئيسة» ضمان الامتثال الكامل لحقوق الإنسان عبر السلسلة بأكملها، وذلك من خلال فرض شروطها على البائع المتعاقد من الباطن أو مُقدّم الخدمة.

45.8 % من الموردين أفادوا أن «الكثير» من طلبياتهم الجاهزة أو شبه الجاهزة، بل «معظمها» قد أُلغيت من قبل المشترين، و5.9 % من مجمل هذه الطلبيات قد أُلغيت تماماً.
البروفيسور مارك آنر، هل تخلّوا عنا؟ تأثير كوفيد 19 على العمال والشركات في أدنى سلاسل التوريد العالمية للملابس، مركز حقوق العمال العالميين، 27 آذار/ مارس 2020 (https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf).

الأطر العالمية لبذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان

ليس واجب ممارسة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان من أجل ضمان أن تعمل الكيانات المؤسسية بشكل استباقي لمنع مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان في علاقاتها التجارية بالأمر الجديد. قُدّمَ هذا الواجب لأول مرة في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs) في عام 2011، كبند من بنود مسؤولية الشركات التجارية عن احترام حقوق الإنسان. ودُمج هذا الواجب منذ ذلك الحين في عدد من العمليات والمنتديات والمحافل، والتي تشمل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المؤسسات المتعددة الجنسيات،

وإعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، وإطار الاستدامة لمؤسسة التمويل الدولية، وهي الذراع التابعة لمجموعة البنك الدولي والمعنية بإقراض القطاع الخاص. في عام 2018، اعتمدت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إرشادات بذل العناية الواجبة لسلوك العمل المسؤول الذي يوفر دليلاً ميسّراً ومفصّلاً حول كيفية تجنب الشركات التعدي على حقوق الآخرين ومعالجة الآثار السلبية التي يشاركون فيها من خلال تحديد ومنع وتخفيف ومحاسبة كيفية تناولهم لتأثيراتهم على حقوق الإنسان:

- تضمين السلوك التجاري المسؤول في سياساتهم وأنظمتهم الإدارية؛
- تحديد وتقييم الآثار السلبية الفعلية والمحتملة المرتبطة بعملياتهم أو منتجاتهم أو خدماتهم؛
- وقف ومنع وتخفيف الآثار السلبية
- تتبع التنفيذ والنتائج؛
- توضيح كيفية معالجة التأثيرات؛ و
- الإبلاغ عنها أوالتعاون في علاجها عند الاقتضاء.

50% من الشركات التي تم تقييمها لم يكن لديها إجراءات فعالة لبذل العناية الواجبة. مؤشر حقوق الإنسان للشركات:

وعلى الرغم من وجود إرشادات واضحة حول كيفية ممارسة العناية اللازمة لمراعاة حقوق الإنسان، ورغم أن العديد من الشركات قد أعربت عن التزامها بها علناً، إلا أن الممارسات التجارية للأسف لم تتغير بما يكفي مع الصكوك غير الملزمة لوحدها.

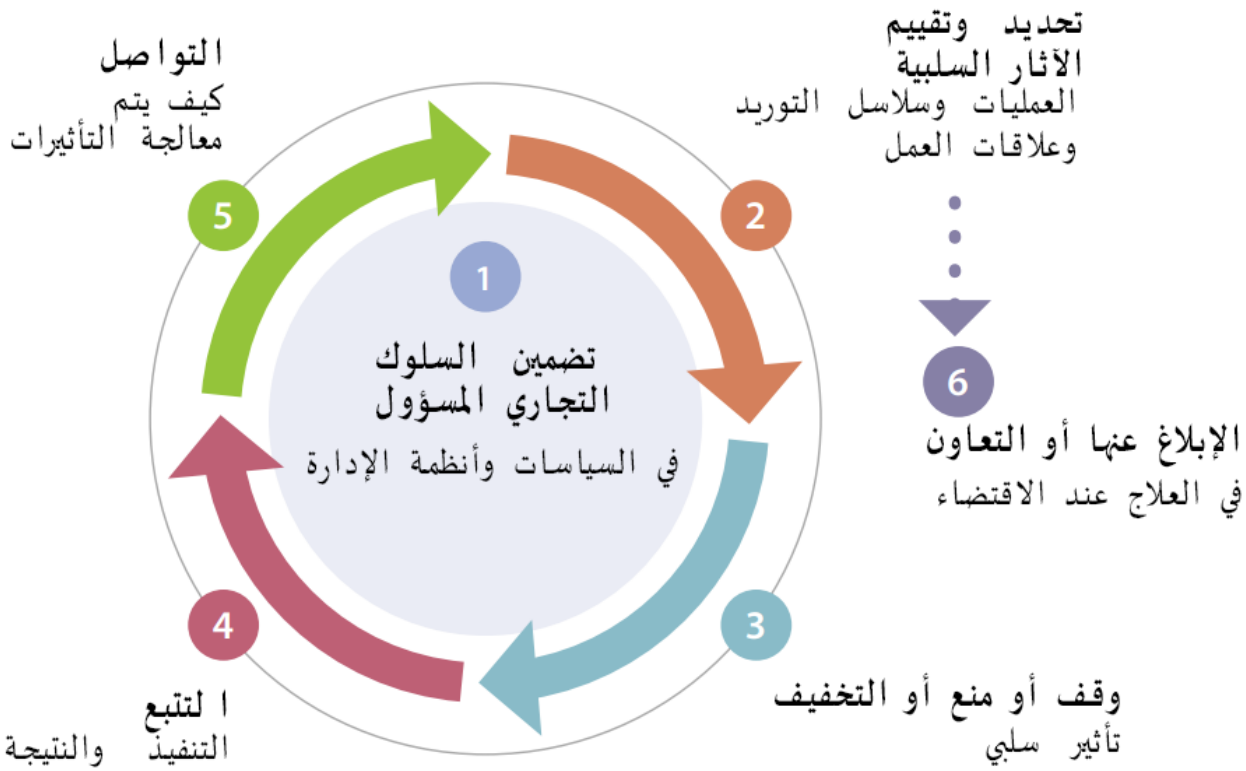
وجد مؤشر حقوق الإنسان للشركات، الذي يعتمد على التقارير العامة للشركات في ما يتعلق بممارساتها في مجال حقوق الإنسان، أن نصف الشركات التي تم تقييمها لم تفِ بأي من الخطوات الموضحة في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وتوجيهات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة كجزء من عملية بذل العناية الواجبة الفعالة. هناك تسع شركات فقط من بين كل عشر شركات نفذت نصف الخطوات اللازمة لبذل العناية الواجبة.

ثلث الشركات فقط أجابت قائلة أنهم يتخذون شكلاً من أشكال بذل العناية الواجبة. المفوضية الأوروبية.

وفي 25 آذار/ مارس 2019، دعا تحالف المستثمرين من أجل حقوق الإنسان نيابة عن مجموعة من المستثمرين يمثلون أصولاً بقيمة 1.3 تريليون دولار إلى تعزيز بذل العناية الواجبة عند المستثمرين لمعالجة المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما في ذلك مخاطر حقوق الإنسان، طوال دورة حياة الاستثمار. ودعا هذا التحالف الحكومات على وجه التحديد إلى دعم بذل العناية الواجبة للمستثمرين من خلال تنظيم أفضل للأنظمة المالية.

49٪ من الشركات سجلت 0 في جميع المؤشرات المتعلقة بعملية بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان، تقرير النتائج الرئيسية لعام 2019، مؤشر حقوق الإنسان للشركات، (https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/2019-11/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf).
المديرية العامة للعدل والمستهلكين التابعة للمفوضية الأوروبية، دراسة حول متطلبات بذل العناية الواجبة من خلال سلسلة التوريد، 20 شباط/ فبراير 2020 (https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en).

الشكل.1. عملية بذل العناية الواجبة والتدابير الداعمة



المصدر: إرشادات بذل العناية الواجبة الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والمتعلقة بسلوك العمل المسؤول (2018).

التقدم التشريعي نحو قوانين بذل العناية الواجبة الوطنية

تتم مناقشة إدخال بذل العناية الواجبة الإلزامية في ما لا يقل عن 18 سلطة قضائية، بالإضافة إلى التزام الاتحاد الأوروبي بتبني تشريعات على مستوى الاتحاد الأوروبي.

البلد	اسم التشريع	مضمون التشريع	حالة القانون
النمسا	«قانون المسؤولية الاجتماعية» المقترح 2018	يهدف بذل العناية الواجبة المحددة للشركات، مثل تحليل المخاطر، إلى منع بيع الملابس والأحذية التي تم إنتاجها عن طريق عمالة الأطفال أو العمل القسري. ينص القانون على إعفاء قضائي وضم الأرباح المحققة من السلع المشبوهة لمدة تصل إلى خمس سنوات لتمويل أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات.	مسودة مشروع قانون برلماني
أستراليا	القانون المتعلق بالرق المعاصر 2018	يتطلب القانون المقترح من الكيانات الأسترالية التي يبلغ دخلها السنوي أكثر من 100 مليون دولار أسترالي تقديم تقارير سنوية عن مخاطر الرق المعاصر في عملياتها وفي سلاسل التوريد، والإجراءات اللازمة لمواجهة هذه المخاطر. تنطبق هذه المتطلبات أيضاً على كيانات الشركات الحكومية.	أُقرّ القانون ودخل حيز التنفيذ
بلجيكا	لا يوجد تشريع محدد	في نيسان/ أبريل 2019، نشرتْ منظمات المجتمع المدني رسالة مفتوحة تدعو إلى قانون بلجيكي يفرض على الشركات إجراءات بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان. في كانون الأول/ ديسمبر 2019، أعرب نائب رئيس الوزراء ووزير المالية والتعاون الإنمائي البلجيكي عن دعمه لقانون إدارة بذل العانية الواجبة MDD على مستوى الاتحاد الأوروبي.	حركة المجتمع المدني
كاليفورنيا	قانون الشفافية في سلاسل التوريد 2010	ينبغي على تجار التجزئة والمصنعين الذين يبلغ إجمالي إيراداتهم 100 مليون دولار أمريكي الكشف على مواقعهم الإلكترونية أو من خلال الإفصاحات المكتوبة عن الإجراءات المتخذة «للقضاء على الرق والاتجار بالبشر من سلسلة التوريد المباشرة للسلع المادية المعروضة للبيع».	تم التوقيع على مشروع قانون مجلس الشيوخ في ولاية كاليفورنيا 657 ليصبح قانوناً في عام 2010 ودخل حيز التنفيذ في عام 2012.
كندا	أمر صادر عن المجلس (2019-1323)	كان أمين المظالم الكندي المعني بالمؤسسات المسؤولة (CORE) لعام 2018 مفوضاً بالتحقيق في قضايا حقوق الإنسان في سلاسل التوريد. أمرت الحكومة الفيدرالية الكندية شركة تنمية الصادرات الكندية والمؤسسة التجارية الكندية باتخاذ تدابير للامتثال لالتزامات كندا في الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتنفيذ بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان في المعاملات التجارية التي يدعمونها.	موضع التنفيذ
الدانمرك	اقتراح برلماني B82 2019	كانون الثاني/ يناير 2019: تقدمت ثلاثة أحزاب سياسية دنماركية باقتراح برلماني لتقديم مشروع قانون بشأن بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان لجميع الشركات الكبيرة وقطاعات العمل عالية المخاطر. وقد تم دعم هذا الاقتراح من قبل أكثر من 100 منظمة غير حكومية، واتحاد نقابات العمال الدنماركي FH، ومجلس المستهلك الدنماركي، بالإضافة إلى شركة الأدوية الدنماركية نوفو نورديسك.	أدى تحرك المجتمع المدني إلى اقتراح برلماني قيد الدراسة

البلد	اسم التشريع	مضمون التشريع	حالة القانون
الاتحاد الأوروبي	التوجيه EU / 2014/95 بتاريخ 22 تشرين الأول/ أكتوبر 2014 بشأن الإفصاح عن المعلومات غير المالية من قبل بعض الشركات والمجموعات الكبيرة	ينبغي أن تُدرج الشركات الكبيرة «بياناً غير مالي حول تأثير نشاط الشركة على الأمور البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالموظفين، واحترام حقوق الإنسان، ومكافحة الفساد، وقضايا الرشوة. ويشمل هذا سياسة بذل العناية الواجبة المطبقة ونتائجها والمخاطر التي تكتنفها. يؤثر هذا التوجيه على ما يقرب من 6000 شركة كبيرة في الاتحاد الأوروبي بما في ذلك البنوك وشركات التأمين وغيرها.	أقرّ
فنلندا	لا يوجد تشريع محدد	التزمت الحكومة الفنلندية التي يقودها الديمقراطيون الاشتراكيون بوضع بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان في البرنامج الرسمي. ستجري الحكومة دراسة استقصائية بهدف اعتماد قانون وطني بشأن بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان.	قيد التطوير
فرنسا	قانون 27 آذار/ مارس 2017 بشأن بذل العناية الواجبة	ينبغي على الشركات الفرنسية أن تتبنى «خطة مراقبة» تحدد المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان والصحة والسلامة والبيئة بسبب أنشطتها. ويشمل هذا أنشطة المقاولين من الباطن والموردين الدائمين. تكون الشركة مسؤولة إذا أظهرت الضحية أن الشركة كان بإمكانها منع الضرر من خلال اعتماد خطة مراقبة.	أُقرّ القانون ودخل حيز التنفيذ
ألمانيا	خطة العمل الوطنية المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان 2016	وضعت الحكومة الألمانية إجراءات بذل العناية الواجبة كتطلعات في ما يتعلق باحترام المؤسسات التجارية لهذه الإجراءات في عام 2016: إذ يتعيّن على الشركات الألمانية تنفيذ بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان، والتي تتمحور حول خمسة عناصر أساسية تستند إلى المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. إذا لم تنفذ أقل من نصف الشركات التي تتخذ من ألمانيا مقراً لها طواعية بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان بحلول عام 2020، فستنظر الحكومة في اتخاذ مزيد من الإجراءات، مثل فرض هذا التشريع.	كشف التقرير المؤقت أن ٪17-19 فقط من الشركات تمارس بذل العناية الواجبة.
ألمانيا	تسرّب مشروع قانون بشأن حقوق الإنسان وبذل العناية الواجبة البيئية من قبل وزارة التنمية والتعاون في شباط/ فبراير 2019.	سيتطلب مشروع القانون من الشركات تنفيذ العناية الواجبة بحقوق الإنسان. قد يؤدي عدم الامتثال للقانون إلى غرامات تصل إلى خمسة ملايين يورو، والسجن والاستبعاد من إجراءات المشتريات العامة في ألمانيا.	في كانون الأول/ ديسمبر 2019، التزم وزيرا العمل والتنمية على نحو مشترك بتطوير قانون بذل العناية الواجبة لسلسلة التوريد.
إيطاليا	القانون 231/ 2001 بشأن المسؤولية الإدارية للكيانات الاعتبارية	استحداث المسؤولية الجنائية للشركات عن الجرائم المرتكبة لمصلحة الشركة، بما في ذلك انتهاكات حقوق الإنسان. قد تترتب مسؤولية الشركات أيضاً عن انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات الإيطالية العاملة في الخارج، خاصة إذا حدث جزء من هذه الانتهاكات في إيطاليا. ينبغي على الشركات من أجل تجنب المسؤولية إثبات أنها نفذت برامج الامتثال.	قيد التنفيذ بموجب خطة العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التزمت الحكومة بمراجعة القانون 231/2001 بشأن المسؤولية الإدارية للكيانات القانونية في إدخال بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان للشركات.
لوكسمبورغ	لا يوجد تشريع محدد	يُلزم اتفاق التحالف لعام 2018 الحكومة بدعم المبادرات لتعزيز مسؤوليات حقوق الإنسان للشركات.	حركة المجتمع المدني
النرويج	قانون بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان لعام 2018	وسينطبق القانون على الشركات التي تعرض سلعاً وخدمات في النرويج، مما يؤدي إلى المزيد من بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان والتزامات الإفصاح. ينطبق القانون كما هو مقترح حالياً على كل من العمليات العامة والخاصة. سيُطلب من المؤسسات الكبيرة ممارسة بذل العناية الواجبة من أجل تحديد ومنع وتخفيف أي آثار سلبية على حقوق الإنسان الأساسية والعمل اللائق.	نشرت المسودة الأولى
السويد	لا يوجد تشريع محدد	في آذار/ مارس 2018، أصدرت الوكالة الحكومية السويدية للإدارة العامة تقريراً يوصي بأن تنظر الحكومة في إمكانية تطبيق بذل العناية الواجبة الإلزامية بحقوق الإنسان.	حركة المجتمع المدني

البلد	اسم التشريع	مضمون التشريع	حالة القانون
سويسرا	اقتراح برلماني	بموجب هذا الاقتراح، ينبغي على الشركات التي تتّخذ من سويسرا مقراً لها أن تمارس بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان والبيئة. يحمّل الاقتراح الشركات المسؤولية عن الضرر الذي تسببه الشركات التابعة في بعض الحالات.	أنوقش على مستوى مجلس النواب
هولندا	قانون بذل العناية الواجبة بشأن عمالة الأطفال (Wet Zorgplicht Kinderarbeid - WZK) 24 تشرين الأول/ أكتوبر 2019	ينطبق القانون على جميع الشركات التي تبيع سلعاً أو تقدم خدمات للمستهلكين الهولنديين، سواء كانت مسجلة في هولندا أم لا. ينبغي على جميع الشركات المعنية تقديم إقرار بأنها قد مارست بذل العناية الواجبة بهدف منع عمل الأطفال في سلسلة التوريد.	أُقرّ في مجلسي البرلمان ومن المقرر تنفيذه بالتصديق الملكي بعد 1 كانون الثاني/ يناير 2020.
المملكة المتحدة	القانون المتعلق بالرق المعاصر 2015	بموجب المادة 54 «الشفافية في سلاسل التوريد وما إلى ذلك»، يجب على الشركات التي تمارس نشاطاً تجارياً في المملكة المتحدة، بقيمة 36 مليون جنيه إسترليني فما فوق (بما في ذلك الشركات التابعة) إعداد «بيان الرق والاتجار بالبشر» سنوياً.	أُقرّ القانون ودخل حيز التنفيذ في نيسان/ أبريل 2019، أطلقتْ مجموعة من منظمات المجتمع المدني حملة تدعو إلى قانون إلزامي واسع لبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان.
الولايات المتحدة الأمريكية	قانون تقييم مخاطر حقوق الإنسان للشركات والوقاية منها والتخفيف من حدتها لعام 2019	سوف ينطبق القانون على جميع الشركات المدرجة في البورصة التي تقدم إفصاحات سنوية إلى لجنة الأوراق المالية والبورصات. سوف يُطلب من هذه الشركات إجراء تحليل سنوي لمخاطر وآثار حقوق الإنسان في عملياتها وسلسلة القيمة، وتضمين قسمٍ لحقوق الإنسان في تقاريرها السنوية إلى لجنة الأوراق المالية والبورصات. سوف يفرض مشروع القانون أيضاً توخي الوضوح الشديد فيما يتعلق بهيكل سلسلة التوريد.	طُرح مشروع القانون للمناقشة في لجنة مجلس النواب للخدمات المالية.
أيرلندا	لا يوجد تشريع محدد	قبل الانتخابات الأيرلندية في عام 2020، دعا المجتمع المدني الأيرلندي جميع الأحزاب السياسية إلى تطبيق بذل العناية الواجبة الإلزامية ودعم معاهدة ملزمة من الأمم المتحدة.	تحرك المجتمع المدني

ثمانية مكونات فعالة لتشريعات بذل العناية الواجبة الإلزامية

تعاونَ الاتحاد الدولي لنقابات العمال مع البروفيسور أوليفييه دي شوتر في تحليل نقاط القوة والضعف في مختلف القوانين ذات الصلة من أجل التوصية بثمانية مكونات لقوانين بذل العناية الواجبة الإلزامية الفعّالة. السيد دي شاتر أستاذ القانون بجامعة لوفان وكلية أوروبا. في أيار/ مايو 2020، تم تعيينه مقرراً خاصاً للأمم المتحدة بشأن الفقر المدقع وحقوق الإنسان. كان عضواً في السابق في لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث عمل أيضاً كمقرر مشارك للتعليق العام رقم 24 بشأن التزامات الدولة في سياق الأنشطة التجارية.

1. جميع الشركات المشمولة

ينبغي فرض الالتزام ببذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان على جميع الشركات، بغض النظر عن حجمها أو هيكلها أو ملكيتها.

يمكن لجميع الشركات، بغض النظر عن هيكلها وحجمها، أن يكون لها تأثيراً سلبياً على حقوق الإنسان لذلك فإن إعفاء بعض الشركات من أي مسؤولية سيكون بمثابة شيك على بياض لانتهاك حقوق الإنسان ورفض تعويض الضحايا.
توضح المبادئ التوجيهية العامة للأمم المتحدة أنه في حين أن السياسات والعمليات تختلف في مدى التعقيد اعتمادًا على حجم المؤسسة التجارية، فإن جميع الشركات مطالبة بتنفيذ إجراءات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. ينبغي أن يؤثر حجم وهيكل مؤسسة الأعمال فقط على طرق تنفيذ بذل العناية الواجبة. يكتسب هذا أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بالمشاريع الصغيرة، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، التي ينبغي تزويدها بدعم إضافي للقدرات وإرشادات التنفيذ. ينبغي أيضاً أن تتوافق متطلبات إعداد التقارير مع حجم عملياتهم وأنشطتهم.

2. الالتزامات في جميع الهياكل المؤسسية والعلاقات التجارية

ينبغي أن يمتد الالتزام بممارسة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان إلى الكيانات التي ترتبط بها المؤسسات التجارية من خلال علاقات الاستثمار والتعاقد.

إن قصر الالتزام بممارسة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان على «العمليات الخاصة» لمؤسسة تجارية من شأنه أن يؤدي إلى الفشل في فهم حقيقة هيكل مجموعات الشركات متعددة الجنسيات في اقتصاد اليوم المعولم. لا تتألف الشركات متعددة الجنسيات من كيانات فردية.بل تتكون من شبكة من الكيانات القانونية المنفصلة وتعمل من خلالها عبر الولايات القضائية بدرجات متفاوتة من السيطرة بين الكيانات. توجد في الوقت الحالي عقبات قانونية وعملية هائلة تحمي الشركات الأم ضمن مجموعة شركات متعددة الجنسيات من أي مسؤولية في ما يتعلق بالأفعال الضارة للشركات التابعة لها. عادة ما تكون الشركات الرئيسة مُحصّنة ضد أي مسؤولية عندما يتعلق الأمر بالأفعال الضارة التي يرتكبها مورّدوها. وقد أجبرت فجوة المساءلة الناتجة الدول على الدخول في منافسة لتقليص مستوى التنظيم. تلجأ الحكومات لتحسين القدرة التنافسية في الأسواق العالمية للشركات الخاضعة لولايتها القضائية، إلى خفض المعايير المطبقة في نطاق ولايتها القضائية أو إلى سوء تطبيق أي معايير مفروضة على الصعيد الوطني، حتى عندما يكون ذلك مخالفاً لالتزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان. إن القدرة على التغيير التي يتمتع بها بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان كأداة لمواجهة هذه الجوانب الإشكالية من تحول الأعمال التجارية عبر الوطنية يتوقّف على مدى وصولها إلى مجمل عمليات وأنشطة مجموعات الشركات متعددة الجنسيات.
ينبغي أيضاً ألا تكون التزامات بذل العناية الواجبة في ما يتعلق بالشركات التابعة والموردين مشروطة بمشاركة الشركة الأم على نحو فعال في العمليات اليومية للشركة التابعة أو

ممارسة درجة كافية من السيطرة على الشركة التابعة، أو جعلها متوقّفة على الشركة الرئيسة في سلاسل التوريد العالمية لتكون قادرة على ممارسة تأثير حاسم على المقاول من الباطن. ستحفّز هذه الاشتراطات الشركات على البقاء بعيدة عن عمل الشركة التابعة أو من ممارسات المورد، من أجل تقليل نطاق التزامات بذل العناية الواجبة الخاصة بها.

3. حقوق الإنسان والعمل المعترف بها دوليًا

ينبغي أن يمتد الالتزام بممارسة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان ليشمل جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك حقوق العمل، دون تمييز. كما ينبغي توقّع أن تبذل الشركات العناية الواجبة في ما يتعلق بتأثيرها البيئي، بما في ذلك تأثير المناخ.

ينبغي أن يعالج النهج التنظيمي لبذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان إحدى نقاط الضعف الرئيسة للمبادرات الخاصة السائدة، والتي تتعلق بالاختيار الذاتي لحقوق الإنسان التي تخضع لعمليات بذل العناية الواجبة. غالباً ما تختار الشركات إجراء بذل العناية الواجبة في ما يتعلق بحقوق الإنسان التي قد يؤدي انتهاكها إلى تعريضها لمخاطر تتعلّق بالسمعة أو تلك التي يمكن اكتشافها بسهولة أكبر. وهذا يعني أنه حتى في حالة وجود إجراءات قويّة لبذل العناية الواجبة لدى الشركات، فقد لا تغطي هذه الإجراءات القضايا الحساسة، مما قد يعرّض العمال والمجتمعات لانتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان. في الواقع، يمكن أن يكون للمؤسسات التجارية تأثيراً سلبياً على النطاق الكامل لحقوق الإنسان المعترف بها دولياً. أُنشئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أساس الاعتراف بوحدة حقوق الإنسان وترابطها وعدم قابليتها للتجزئة، ويؤكد هذا الإعلان بوضوح على أن الحرمان من أحد الحقوق يعيق على الدوام التمتع بالحقوق الأخرى. لذلك يجب أن تطبّق مسؤولية الشركات بناء على احترام جميع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.

تسلّط المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة الضوء على قائمة موثوقة لحقوق الإنسان الأساسية المعترف بها دولياً:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

كما تجسّد قائمة الاتفاقيات هذه العديد من حقوق العمل، مثل حرية تكوين الجمعيّات والمفاوضة الجماعية، والمساواة وعدم التمييز، والعمل الجبري، وعمالة الأطفال، والأجور، والصحة والسلامة، والضمان الاجتماعي، وتحديد ساعات العمل.

دعا إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل الحكومات والعمال وأصحاب العمل إلى ضمان الحماية الكافية لجميع العمال، وذلك في ضوء التحديات التي تواجه ضمان هذه الحقوق في الاقتصاد غير الرسمي والتحديات المتعلقة بالعاملين في علاقات عمالة غير مأمونة أو مُقنّعة. يُبرز إعلان المئوية في هذا الصدد أهمية علاقة العمالة كوسيلة لتوفير الضمان والحماية القانونية للعمال. يجب على الشركات بالتالي لضمان احترام حقوق الإنسان لجميع العمال، الامتناع عن الممارسات التجارية التي تقترف العمالة المقنّعة أو غير المأمونة في عملياتها وكذلك في أنشطتها التجارية.

على الرغم من أن القضايا البيئية لم يتم تناولها على وجه التحديد في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، فمن الواضح أن حقوق الإنسان المعترف بها دولياً تنطوي بالضرورة على جوانب بيئية، مثل الحقوق في الصحة أو الماء أو الغذاء أو حقوق الشعوب الأصلية. وهذا معترف به أيضاً في المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والتي تنصّ في الفصل السادس على السلوك الذي يجب أن تتبناه الشركات متعددة الجنسيات لمراعاة الحاجة إلى حماية البيئة.

4. آليات التظلم والانتصاف في مكان العمل

ينبغي أن يُطلب من المؤسسات التجارية إنشاء آليات تظلم فعالة على المستوى التشغيلي أو المشاركة فيها بهدف تحديد الآثار الضارة على حقوق الإنسان ومعالجتها.

تعتبر آليات التظلم الفعالة على المستوى التشغيلي ضرورية لتنفيذ إجراءات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. وتدعم هذه الآليات تحديد الآثار الضارة على حقوق الإنسان كجزء من بذل العناية الواجبة المستمرة لحقوق الإنسان للمؤسسة من خلال توفير قناة للأشخاص المتأثرين بشكل مباشر بعمليات المؤسسة لإبداء تحفظاتهم عندما يعتقدون

أنهم يتأثرون أو سيتأثرون سلبًا. يمكن لهذه الآليات أيضاً أن تجعل من الممكن معالجة التظلمات، بمجرد تحديدها، ومعالجة الآثار السلبية بشكل مبكر ومباشر من قبل المؤسسة التجارية، وبالتالي منع الأضرار والمظالم من التفاقم.

ينبغي أن تُبنى الأحكام التشريعية المتعلقة بإنشاء آليات التظلم على المستوى التنفيذي على معايير الفعالية المنصوص عليها في المبدأ 31 من المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وتوصيات مشروع المساءلة والانتصاف III التابع لمفوضية حقوق الإنسان: تعزيز فعالية آليات التظلم غير التابعة للدول في حالات انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالأعمال التجارية. وتشمل هذه الآليات على سبيل المثال لا الحصر المتطلبات التالية:

- ينبغي حماية العمال والمستخدمين الآخرين لآليات التظلم على المستوى التشغيلي من السلوك الانتقامي والترهيب المرتبط باستخدامهم الفعلي أو المحتمل لآلية التظلّم. وهذا يتطلب سنّ وإنفاذ القوانين والسياسات والعمليات التي ترد مثل هذا السلوك ردعاً فعّالاً.
- ينبغي أن يحتفظ طالبو الانتصاف بالقدرة على تغيير مسار الإجراءات الإصلاحية استجابة للظروف المتطورة، بما في ذلك عن طريق اختيار متابعة سبيل الانتصاف باستخدام آلية تابعة للدولة وكذلك (أو بدلاً من ذلك) آلية تظلم غير تابعة للدولة.
- ينبغي حظر مطالبة طالبي الانتصاف بالتنازل عن حقوقهم في التماس الانتصاف باستخدام الآليات القضائية كشرط للوصول إلى آليات التظلم على المستوى التنفيذي.
- ينبغي أن تنصّ آليات التظلّم على المستوى التنفيذي على أن الأشخاص المتضررين يلتمسون الإنصاف الجماعي في ما يتعلق بأضرار حقوق الإنسان.
- في حالة عدم تنفيذ النتائج الإصلاحية، ينبغي أن يكون طالبو الإنصاف قادرين على السعي إلى إنفاذ هذه النتائج من خلال الآليات القضائية. ينبغي على السلطات العامة مراقبة وفرض عقوبات على الشركات لفشلها في تنفيذ النتائج الإصلاحية.

5. الرصد والجزاءات

ينبغي مر اقبة التزامات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان الخاصة بالمؤسسات من قبل هيئة عامة مختصة، وينبغي أن تنطوي انتهاكات هذه الالتزامات على عقوبات فعّالة ورادعة.

من الضروري وجود آلية مراقبة قوية لضمان فعالية التدابير التي تتخذها الشركات للوفاء بالتزامات بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان في منع حدوث الانتهاكات وليست مجرد إجراءات شكلية أو تجميلية. لذلك، يجب على الحكومات إما توسيع نطاق صلاحيات هيئة عامة قائمة أو إنشاء هيئة جديدة لها اختصاص الإشراف على تنفيذ التزامات بذل العناية الواجبة.

لتمكين الهيئة العامة من إجراء تقييمات شاملة ينبغي مطالبة الشركات بما يلي:

- تقديم تقارير منتظمة عن الخطوات المتخذة للوفاء بالتزامات بذل العناية الواجبة؛
- الإفصاح عن مدى عملياتهم وأنشطتهم، بما في ذلك عدد العاملين في كل موقع عمل وكذلك الترتيبات التعاقدية التي يتم توظيفهم بموجبها؛
- الكشف عن الحالات التي تم فيها تحديد الانتهاكات وسبل الانتصاف التي تم توفيرها؛ و
- الكشف عن تقارير التدقيق ذات الصلة (حيث تختار الشركات العمل مع شركات تدقيق حكومية مرخصة).

يجب ألا تعتمد تقييمات الهيئة العامة على تقارير الشركة فقط. ينبغي أن يكون للأفراد والمجتمعات المتأثرة (أو المحتمل أن تتأثر) بانتهاكات حقوق الإنسان، وكذلك النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني، إمكانية الوصول إلى هذه الهيئة العامة. ينبغي أيضاً أن تُمنح الهيئة العامة الصلاحيات والقدرات والموارد اللازمة للقيام بزيارات وتحقيقات ميدانية. عندما تفشل الشركات في إصدار تقارير منتظمة أو تقوم بإصدار تقارير لا تلبي الحد الأدنى من المتطلبات أو لا تتخذ الخطوات اللازمة للتصدي لمخاطر حقوق الإنسان، ينبغي تمكين الهيئة العامة من فرض عقوبات رادعة، تشمل الغرامات والاستبعاد من المشاركة في المخططات المرتبطة رسمياً أو بشكل غير رسمي بالدولة، مثل خطط المشتريات العامة، أو المنتجات أو الخدمات التي تقدمها وكالات ائتمانات التصدير، والتأمين على الاستثمار أو وكالات الضمان الرسمية، ووكالات التنمية ومؤسسات تمويل التنمية؛ و/ أو في العقود ذات الصلة مع الدولة.

كما ينبغي أن يكون للهيئة العامة أيضاً اختصاص الإشراف على أنشطة المدققين من القطاع الخاص الذين يقدمون الخدمات للشركات لدعم ممارسات بذل العناية الواجبة الخاصة بهم. يجب أن يكون المدققون الخاصون مرخصين لمثل

هذه الخدمات فقط إذا امتثلوا لمعايير النزاهة (التي سيتم تبنيها في تنفيذ المبادئ التوجيهية) ويجب محاسبتهم على الممارسات غير الصحيحة.

6. المسؤولية

ينبغي التعامل مع مطلب ممارسة بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان ومتطلبات معالجة أي ضرر ناتج عن انتهاكات حقوق الإنسان كالتزامات منفصلة ومتكاملة.

قُدّمتْ حججٌ مفادها أنه في حالة قيام الشركات بوضع أنظمة قوية لبذل العناية الواجبة، يجب «مكافأتها» بضمان الحصانة من المطالبات القانونية التي تدعي مسؤوليتها عن الانتهاكات في سلاسل التوريد الخاصة بها أو عملياتها الخاصة كوسيلة لتحفيز الشركات. ورغم ذلك فمن الأهمية بمكان ألا يوفّر الوفاء بالتزامات بذل العناية الواجبة للشركات حصانة من مطالبات المسؤولية القانونية عن انتهاكات حقوق الإنسان.

إذا تمكّنت الشركة من التهرب من المسؤولية القانونية عن طريق التذرع للدفاع عن نفسها بأنها وضعت آلية كافية لبذل العناية الواجبة، فسوف تميل إلى اتباع نهج الحد الأدنى: ربما بما يكفي للامتثال لمتطلبات وضع آلية بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان، وبالتالي الحصول على دفاع قانوني إذا واجهت دعوى قانونية تدعي مسؤوليتها، ولكنها لن تتجاوز هذا الحد الأدنى. وينطوي هذا على خطر أن يصبح بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان ممارسة معقدة: ففي هذه الحالة يتمثّل الحافز بأن تقوم الشركة بالحد الأدنى المطلوب، ولكنها لن تتخذ خطوات استباقية تتجاوز هذا الحد الأدنى. ولن يكون هذا متسقاً مع فكرة أن بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان عبارة عن ممارسة مستمرة، ينبغي تحديثها وتحسينها بشكل دائم، على النحو المنصوص عليه في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ومبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. علاوة على ذلك فإن اشتراط أن يكون الالتزام بوضع آلية مرضية لبذل العناية الواجبة خاضعاً للرصد الكافي (انظر البند أعلاه)، فليس هناك حاجة في هذه الحالة لزيادة تحفيز الشركة على الامتثال لهذا الالتزام، و«مكافأتها» بالحصانة القانونية. يجب أن يكون الرصد بحد ذاته كافياً كحافز، إذا ارتبطت العقوبات الرادعة بالفشل في الامتثال لالتزامات بذل العناية الواجبة المنصوص عليها في التشريع.

لذلك ينبغي التعامل مع مطلب ممارسة بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان وشرط معالجة أي ضرر ناتج عن انتهاكات حقوق الإنسان كالتزامات منفصلة ومتكاملة. يجب أن يكون هناك واجب لمنع مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان التي تحدث داخل مجموعة الشركات أو في سلسلة التوريد: وهو واجب بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان. ينبغي أيضًا أن يكون هناك واجب لمعالجة أي انتهاك عندما يبدو أن التدابير الوقائية المعتمدة، إن وجدت، قد فشلت: وهذا واجب معالجة الضرر الناجم عندما لا يتم أداء واجب الرعاية على نحو صحيح، وينبغي أن يكون دور المحاكم عندما تواجه دعاوى قانونية، تقييم كل حالة على حدة حول ما إذا كان من المتوقع أن تقوم الشركة بالمزيد لمنع حدوث الانتهاك.

يتوافق هذا النهج أيضاً مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبدأ 17)، والتي تنص بوضوح على أن واجب الرعاية الذي تدين به الشركة للأشخاص الذين قد يتأثرون بأنشطتها، حتى الأنشطة غير المباشرة أيضاً (من خلال أعمال الشركات التابعة لها أو الشركاء التجاريين)، لا يتم استيعابه من قبل الشركة التي تفي بالتزامات بذل العناية الواجبة:

يجب أن يساعد إجراء بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان المؤسسات التجارية على مواجهة مخاطر الدعاوى القانونية ضدهم من خلال إظهار أنهم اتخذوا كل خطوة معقولة لتجنب التورط في انتهاك مزعوم لحقوق الإنسان. ومع ذلك، لا ينبغي أن تفترض المؤسسات التجارية التي تبذل مثل هذه العناية الواجبة أن هذا في حد ذاته سوف يُعفيها بشكل تلقائي وكامل من المسؤولية عن التسبّب في انتهاكات حقوق الإنسان أو المساهمة فيها.

7. عبء الإثبات

يجب أن يقع العبء على عاتق الشركة لإثبات أنه لم يكن بوسعها فعل المزيد لتجنب التسبب في الضرر، بمجرد إثبات الضحية للضرر الذي لحق به وعلاقته بالأنشطة التجارية للشركة.

يعد عكس عبء الإثبات لصالح الضحية أمراً ضرورياً نظراً لأن المعلومات ذات الصلة المتعلقة بعمليات الشركة وتنظيم علاقاتها مع الشركات التابعة لها أو شركائها التجاريين موجودة مع الشركة، ولا يمكن الوصول إليها بسهولة عموماً من قبل الضحية. لا يتم تعويض هذا العيب إلا جزئياً في بعض البلدان من خلال إجراء عملية «اكتشاف»، مما يسمح للمدّعي بالحصول على أمر قضائي من المحاكم يأمر بالكشف عن

معلومات في يد المدعى عليه. ومع ذلك، سيكون من الأنسب - وبالتأكيد أكثر ردعاً - أن يُفرضَ على الشركة إثبات أنها لم تكن قادرة على فعل المزيد لتجنّب التسبّب في الضرر، بمجرد إثبات الضحية للضرر الذي لحق به وارتباط هذا الضرر بالأنشطة التجارية للشركة، سواء كان الضرر ناتجاً بشكل مباشر عن عمليات الشركة أو ما إذا كان مصدره المباشر في إدارة شركة تابعة لها أو على علاقة عمل معها.

8. دور النقابات العمالية

يجب أن يسترشد بذل العناية الواجبة لمراعاة حقوق الإنسان بالمشاركة المجدية للنقابات العمالية.

تعد المشاركة المجدية لأصحاب المصلحة عنصراً مهماً في عملية بذل العناية الواجبة بأكملها. تحدد إرشادات بذل العناية الواجبة الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسلوك العمل المسؤول أن المشاركة المجدية لأصحاب المصلحة ينبغي أن تتّسم بالتواصل ثنائي الاتجاه وتعتمد على حسن النية. ينبغي أن يُطلب من الشركات استطلاع آراء الأشخاص الذين من المحتمل أن يتأثّروا بقراراتها. من المهم إشراك أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق المتأثرين قبل اتخاذ أي قرارات قد تؤثر عليهم. وهذا ينطوي على توفير جميع المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب من قبل أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق الذين يحتمل أن يتأثروا حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار مستنير بشأن كيفية تأثير قرار المؤسسة على مصالحهم. وهذا يعني أيضاً أن هناك متابعة لتنفيذ الالتزامات المُتّفَق عليها، مما يضمن معالجة الآثار السلبية على أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق المتأثرين والمحتملين، بما يشمل أيضاً توفير سبل الانتصاف عندما تكون الشركات قد تسبّبت في التأثير (أو التأثيرات) أو ساهمت فيه. تعني المشاركة المستمرة أن أنشطة إشراك أصحاب المصلحة تستمر طوال دورة حياة العملية التجارية أو النشاط وليست عبارة عن مسعى يتم لمرة واحدة. يكتسب هذا أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بحقوق العمال الذين يشكّلون جزءاً من عمليات الشركة وأنشطتها، والذين قد يتأثرون سلباً بالتالي في أي لحظة.

العلاقات بين العمال وأصحاب العمل عبارة عن شكل من أشكال مشاركة أصحاب المصلحة التي تضمن المشاركة المستمرة بين الشركات والنقابات العمالية. لذلك يجب على الشركات أن تشارك أو تبرم اتفاقات مباشرة مع النقابات العمالية من أجل تسهيل مشاركة العمال في تصميم وتنفيذ إجراءات بذل العناية الواجبة، وتنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق العمال ورفع المظالم.

في الوقت نفسه، يجب توضيح أن الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية هي حقوق في حد ذاتها يتعين على الشركة احترامها وبذل العناية الواجبة بشأنها. لا تَحُلُّ المشاركة الفعّالة لأصحاب المصلحة في العناية الواجبة محلَّ التزام الشركة باحترام اختيار العمال لتشكيل النقابات والانخراط في مفاوضة جماعية بحسن نية بشأن شروط التوظيف وظروف العمل.