



مواطنة الشركات

.. وحق الإنسان

العاملين معاملة عادلة، وحظر إجبار العاملين على العمل خارج الساعات المقررة. ومن القضايا المهمة الأخرى، الالتزام بعدم استغلال عمالة الأطفال في الدول النامية، بل مساعدتهم على استكمال تعليمهم حتى يصبحوا قادة المستقبل في بلادهم، سواء في المجال الاقتصادي أو السياسي. ويجب التأكيد على أن معظم الشركات متعددة الجنسيات تؤيد فكرة وضع معايير أفضل للعمالة، حتى في سياق العولمة. وهناك فكرة خاطئة يشيع تصورها وهي أن الشركات تسعى إلى الدول التي تنخفض فيها تبنى معايير العمالة الدولية لجلب العمالة الرخيصة، غير أن البيانات تشير إلى أن العكس هو الصحيح، حيث تشير دراسة صادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حجم الاستثمار الأجنبي المباشر بين 127 دولة إلى أن معظم الاستثمارات تذهب إلى الدول التي تتمتع بحريات مدنية أكبر، حتى وإن كانت تكلف العمالة بها أعلى. علاوة على ذلك تظهر الدراسات المتعلقة بالمستثمرين الأجانب أن القضايا التي تلعب دوراً رئيسياً في تأمين استثماراتهم ومنها تنفيذ العقود، والفساد، وحقوق الملكية غالباً ما تحظى باهتمام أكبر من انخفاض تكلفة العمالة.

يرتبط مفهوم المواطنة الصالحة للشركات ارتباطاً وثيقاً بالدور الذي تلعبه الشركات في حماية حقوق الإنسان؛ إذ أصبح الارتباط بين الشركات المسؤولة وحقوق الإنسان أمراً أكثر وضوحاً في السنوات الأخيرة. فكلما ازداد انتشار العولمة وازداد نشاط الشركات متعددة الجنسيات في الأسواق الصاعدة على مستوى العالم، تصبح حقوق الإنسان جزء لا يتجزأ من أنشطة الشركات المسؤولة. وقد أصبح التصدي لقضايا حقوق الإنسان دون تعريض آفاق النمو الاقتصادي للخطر من أهم التحديات التي تواجه الشركات التجارية.

وفى النقاش الدائر حول مفهوم مواطنة الشركات برزت قضيتي المعايير العامة للعمالة، واستغلال عمالة الأطفال، حيث حظيتا باهتمام بالغ. وينبغي أن تشمل الاستراتيجيات الأساسية لأي شركة على ضرورة الالتزام بمعايير العمالة الخاصة بالدول التي تعمل بها والسعي إلى تحسين تلك المعايير، من خلال خلق بيئة عمل آمنة، وصرف أجور عادلة، والتشغيل لساعات عمل مناسبة، وتقديم مزايا علاجية، وضمان حرية المشاركة، ومعاملة