

الفصل الثامن: تدقيق المسؤولية الاجتماعية

يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات RSE إلى الدمج الطوعي من طرف المؤسسات للاهتمامات الاجتماعية والبيئية في نشاطاتهم التجارية وكذلك لعلاقتهم مع مختلف الأطراف ذوات المصلحة. يكون للمؤسسات سلوك اجتماعي مسؤول إذا كانت تتجاوز في أعمالها وسلوكياتها الحد القانوني الأدنى للالتزامات المفروضة عليهم من القوانين والاتفاقيات وذلك للرد على الحاجات المجتمعية.

ان صعوبة تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية كانت بسبب اختلاف المقاربات الوطنية ووجهات نظر ومصالح الأطراف ذوات المصلحة، فالنقابات العمالية مثلا ترى أن الأفعال الطوعية للمنظمات ليست كافية لحماية العمال، والمستثمرون يريدون شفافية أكبر في نشر المعلومات، بينما المستهلكون وجمعياتهم يصرون على ضرورة الحصول على معلومات وافية حول ظروف انتاج وبيع المنتجات، بالإضافة الى عدم توافقها مع المنطق الاقتصادي الهادف الى الربح وضعف التحفيز المرتبطة بها يجعل منها صعبة التطبيق واحيانا ثقل على كاهل المنظمات لاسيما التي تعاني من ضائقات مالية أو تعاني من قلة الموارد وضعف التنافسية.

انبثقت العديد من المجالات نتيجة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، يمكن تلخيصها في العناصر الآتية:

- 1- توظيف أكبر عدد من العاملين من فئات اجتماعية هشة.
- 2- الاستثمار في تنمية الكفاءات، التعلم المستمر مدى الحياة.
- 3- تحسين الصحة العمومية في مجالات متعددة للعمل.
- 4- مستويات أداء متقدمة في مجال الإبداع.
- 5- الاستخدام العقلاني للموارد الطبيعية وتخفيض مستويات التلوث.
- 6- احترام حقوق الإنسان والمعايير الأساسية للعمل.
- 7- تراجع معدلات الفقر.

في الواقع ليست كل المنظمات محترمة ومطبقة فعليا لمبادئ المسؤولية الاجتماعية حتى وان كانت تحمل شعارات مؤيدة لها أو تصريحات في تقاريرها السنوية وحصيلتها الاجتماعية. سنتناول في هذا السياق حالتان مشهورتان لتدقيق المسؤولية الاجتماعية لشركتين عالميتين هما شركة نايك وشركة كارفور.

1. دراسة حالة شركة نايك NIKE

تعتبر شركة نايك للألبسة الرياضية من أولى الشركات التي تمت مساءلتها حول محتوى قانون (البند 17200) من قانون الأعمال والمهنة لولاية كاليفورنيا، الذي يعطي للمستهلك حق متابعة ومقاضاة أي شركة أو عميل اقتصادي يكون له ممارسات مخادعة، تضليلية أو غير قانونية، تم ذلك ضد Nike سنة 2003، من طرف ناشط يسمى كاسكي kasky يتهمها بتصريحات خادعة حول ظروف عمل بعض العاملين، وعلى اثر التحقيقات تم تغريم الشركة بـ 1.5 مليون دولار في صفقة تفاهم لصالح المنظمة الأمريكية لسلامة العمل Fair Labor Association.

■ قانون السلوك لشركة نايك

لشركة نايك قانون يسمى قانون السلوك أو الممارسة يعود لسنة 1992 بحيث يطلب من المومنين والمناولين المتعاملين مع الشركة وعددهم حوالي 150، ويطلب منهم أن يترجموه للغاتهم الوطنية. من محتويات القانون أنه مثلاً بالنسبة للعمر المسموح به لعمال الأطفال فان نايك تفرض بموجب قانون 1998 على المومنين أن يحددوا عمر 16 سنة للأطفال للعمل في قطاع الملابس و18 سنة بالنسبة للأحذية. كما يفرض قانون الشركة أنه في حالة ثبت أن هناك أطفالاً أقل من هذه الأعمار فإنه يتعين على المومون أو المناول أن يوقفه عن العمل ويدفع له أجره (بواصل دفع)، ويجب عليه أن يضمن له تدمرسا وبعد أن يصل السن القانوني يضمن له عملاً، لكن عملياً ذلك لا يحدث لصعوبة التأكد منه وتدقيقه مع إمكانية تحريف وتزوير شهادات الميلاد، كما أن عملية التدمرس ليست إلزامية بعد سن 15 في بعض الدول المعنية، وبذلك يضطر بالأطفال إلى التوجه نحو القطاع غير الرسمي الذي هو أقل حماية.

■ المراحل الثلاث لعملية RSE :

أولاً، إجراء الموافقة: Procédure D'approbation : في حالة التعاقد مع مومون أو مناول جديد مع نايك يكون الإجراء المسمى (New Source Approval Process) NSAP، والذي يتضمن:

✓ تعريف شكل Profile المصنع.

✓ تفتيش حالة المصنع.

✓ - تفتيش البيئة، الأمن، الصحة وشروط العمل (هذه العملية معروفة لدى Nike باسم Shape ، وهذه الأداة مستخدمة منذ 1997 من طرف Nike . تمت عملية Shape في يوم أو أقل، بحيث

اعتمادا على استبيان لجمع البيانات. نشير أنه ما بين سنتي 2004/2005 حققت نايك 1000 تفتيش من شكل Shape لكي تتفادى مشاكل المتابعة القانونية والاعلامية.

ثانيا، التدقيق الاجتماعي:

بعد إجراء الموافقة يكون لدى Nike نوعان من عمليات التدقيق: تدقيق الإدارة (التسيير) M.audit Management وتدقيق جمعية سلامة العمل (Fair Labor Association) FLA. قامت Nike بتوظيف 21 مدققا اجتماعيا للقيام بـ تدقيق الإدارة ليرتفع عددهم فيما بعد إلى 46 مدقق (أعمارهم أقل من 30 سنة، في 3 حالات من أربعة تكون منهم امرأة وغالبا يتم اختيارهم من البيئة المحلية).

تضمن التدقيق زيارات ورقابات مزدوجة للوثائق، مقابلات ميدانية مع العاملين وأعاون الإدارة. تشير الاحصائيات الى أن 10 % من حالات التدقيق التي تتم في الكثير من المنظمات لم يتم الإعلان عنها لأن النتائج تكون كارثية ولكن شركة Nike فضلت الإعلان عن عمليات التدقيق التي تقوم بها. هذه بعض الاحصائيات المتعلقة بها حسب نايك، لقد كان متوسط ساعات العمل في هذه المهمة هو 34.5 ساعة عمل (تدقيق الإدارة) موزعة بصورة أساسية كالتالي : (23% مقابلات من وقت المدقق، 19 % معالجة الأسئلة المتعلقة بأوقات العمل والمكافئات.). حققت Nike ما بين 2004-2005 حوالي 291 M.audit تعلقت بـ 652926 عامل (موظف) يعملون في الوحدات المدققة. جأخيرا نشير الى أن جمعية FLA، أنشأت باقتراح من الرئيس Clinton وهي تضم مؤسسات وجامعات ومنظمات غير حكومية ONG دورها التدقيق والتأكد أن العلامات المنخرطة فيها تحترم القوانين ومعاييرها، الكثير من العلامات العالمية منخرطة فيها Adidas, H&M, Reebok , Puma.

ثالثا، انسحاب Nike.. le désengagement

سنة 2002 أوقفت Nike نشاطاتها مع المؤسسة الأندونيسية Doston حيث كانت Nike هي زبونها الوحيد وبالتالي: فقد 7000 عامل وظيفته وقامت Nike بتطوير إجراء اجتماعي لعملية الانسحاب يتضمن احترام الحقوق المحلية للعاملين المسرحين والتأكد من أن مالكي المصانع يحترمون واجباتهم كما تملئها القوانين مع تقديم برامج مساعدة للعامل المسرحين في حالة عدم وفاء الملاك بواجباتهم اتجاه العمال. تجدر الإشارة هنا ايضا أن هذا الإجراء أصلي بالنسبة لـ Nike ولكن نتائجه بقيت متواضعة وضعيفة.

✚ تعليق على أدوات التدقيق الاجتماعي:

عمليا فان المرحلة الأولى والأخيرة التي اتخذتها شركة نايك لا تشكلان مراحلاً رئيسية للتدقيق الاجتماعي ولكنها تسمح بتموضع التدقيق الاجتماعي ودوره في إدارة سلسلة التموين. بينما تشير فعلا المرحلة الثانية تشير فعلا إلى التدقيق الاجتماعي. كما أن خصوصية تدقيق عملية الإدارة هنا (M.audit) أنها لئلا تعتبر داخلية ولا خارجية ولكنها تستلهم من الاثنين، هي ليست داخلية لأن المصنع لا يمتلكه Nike وليس تابعا لها ، وهي ليست خارجية لأنها لم تنبثق من المالكين الأصليين للمصنع.

انطلاقاً من التدقيق الداخلي وعملية التخطيط له والتي انطلقت من تحليل عوامل الخطر، قامت Nike بعملياتها اعتماداً على هذه العناصر التي تشكل معايير انتقاء المصانع الخاضعة للتدقيق:

- الدولة التي يتواجد فيها المصنع (بحيث تتفاوت فيها القوانين ودرجة الصرامة كذلك).
- أهمية أعداد الموظفين العاملين في تلك المصانع.
- طبيعة النشاطات. التي يقوم بها المصنع
- نتائج عمليات التدقيق السابقة، لأن Nike تعتبر المصانع القديمة المدققة أقل خطراً .
- يقوم المدقق بالتحقق من وجود القوانين والمرجعيات أولاً ومن ثم إجراء المقابلات مع الموظفين وجمع الأدلة والوثائق ومقارنتها وبعد ذلك يقوم بعملية تنقيط الوحدات المستهدفة حسب سلم قياس خماسي A ,B,C,D,E حيث:

- A- 5 فأقل من حالات عدم التطابق البسيطة مع عدم وجود حالات عدم تطابق جوهري.
- B- أكثر من 05 حالات عدم التطابق البسيطة مع عدم وجود حالات عدم تطابق جوهري.
- C- واحد أو اثنين من حالات عدم التطابق من الصنف C مع عدم وجود عدم تطابق من صنف D.
- D- واحد أو أكثر من عدم المطابقة من حالة D.
- E- مستوى أخير يتعلق بغياب تنقيط Notation أو معلومات غير كافية. (أنظر جدول 31 ص 100).

وصف حالات عدم التطابق :D	وصف حالات عدم التطابق : C
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود إرادة لعدم تطبيق المعايير القانونية (الميثاق). ■ رفض دخول للأشخاص المخولين من طرف Nike (مفتشين، مدققين) ■ تزوير أو طلب تزوير من طرف العمال. ■ عمل منزلي أو مناولة غير مصرح بها. ■ عمال أقل من السن القانوني. ■ عمل بالقوة (عمل قهري (forcé) ■ اختبار الحمل (إجراء لمنع/ إبعاد النساء الحوامل). ■ عنف جسدي، جنسي. ■ أجور أقل من الحد القانوني (مكررة مع C) . ■ غياب تسجيل قابل للتأكد لمواقيت العمل. ■ تجاوز الساعات القانونية للعمل اليومي أو الأسبوعي < 72 ساعة لـ 10% أو أكثر من العمال... ■ غياب يوم راحة لأكثر من 14 يوم عمل. ■ ظروف عمل معرضة لخطر الوفاة (حوادث مميتة) أو إصابات خطيرة. ■ ظروف عمل معرضة لخسائر بيئية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ غياب (فقدان) أحد الوثائق الأساسية المتعلقة بالوظيفة emploi (عقد عمل، تكوين، مكافأة أو أجر، اختبار مرتبط بعدم التمييز). ■ عدم مطابقة مع التشريع المحلي المرتبط بالمهاجرين. ■ مكافآت (أجور) أقل من الحد الأدنى القانوني. ■ ساعات عمل قصوى، تفوق 60 ساعة أسبوعية، وأقل من 72. ■ تجاوز المدة القانونية السنوية للساعات الإضافية بـ 10 % أو أكثر من الموظفين. ■ غياب (عدم وجود) يوم إجازة من (07) أيام. ■ تحرش معنوي. ■ ظروف عمل من شأنها إحداث حوادث عمل أو أمراض مهنية متوسطة. ■ شروط من شأنها إحداث خسائر متوسطة على البيئة أو المجتمع.

في الأخير، تقوم Nike باعطاء فرصة للمصنع المدقق (المنقط C, D) عن طريق مساعدته وتوفير الدعم الضروري له في أجل أقصاه 3 إلى 6 أشهر عن طريق الإجراء المسمى MAP مخطط عملي للتحكم: Master action Plan الذي يعد كإجراء علاجي تدييري، وفي حالة الفشل في تجاوز المصنع للاختلالات المسجلة توقف Nike تعاملاتها التجارية مع هذا المصنع.