طبيعة الجانب القانوني في المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام 2000[1]

محمد عرفان الخطيب*

ملخص

إذا كان مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، نظراً لبعده التاريخي ونشأته الفلسفية المرتبطة بالعلوم الإدارية، لم يكن ليثير كثير نقاش في الجانب القانوني المتعلق به، فإنَّ هذا الأخير لم يكن غائباً عن هذا المفهوم. غير أن الحديث عنه كان كثيراً ما يشوبه الغموض لاعتبارات عديدة. وضعٌ، أخذ بالتبدل، منذ فترة ليست بالقريبة، لتصبح قضية المساءلة القانونية للشركات في نطاق التزاماتها المجتمعية أكثر حضوراً وإلحاحاً.

ففي إطار التحولات الكبرى التي شهدها العالم في القرن الماضي، بدأ المجتمع الدولي يفكر في إيجاد شراكات أممية تتجاوز الحكومات، إلى الشركات. طموحٌ تم إنجازه في إطار ما سمي: "الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام 2000"، من خلال خطاب أممي مباشر، "غير ملزم"، لقطاع الأعمال والقائمين عليه ليبنوا استراتيجياتهم، بالتوافق مع مجموعة من المعايير الدولية بوصفهم شركاء مسؤولين في عملية التنمية المستدامة. وليرتب عليهم التزامات في مجالات أربعة تتعلق بحقوق الإنسان، والحقوق في العمل، كما حماية البيئة، ومحاربة الفساد. وليمثل التجربة الأممية الأبرز، إنْ لم نقل الوحيدة، التي حاولت أن تضفي على هذه المسؤولية بعداً قانونياً، وليجمع وللمرة الأولى، الفلسفة الإدارية لهذه المسؤولية بالفلسفة القانونية، مقرباً إياها من المفهوم التعاقدي بين المنظمة الأممية وقطاع الأعمال، ومؤسساً لنص قانوني دولي ملزم في قضايا المسؤولية الاجتماعية للشركات.

فكرة بحثية، قد تبدو مفاجئةً للبعض، لاسيما في إطار حديثها عن جانب قانوني لمسؤولية اجتماعية قائمة بذاتها، وبصريح النص على المفهوم "الطوعي والاختياري". بالرغم من ذلك، فقد تبدو متفقةً مع توجهات البعض الأخر، لاسيما بالنظر لأهمية ونبل الحقوق التي ينادي بها الميثاق، والتي لا يمكن أن تترك في إطار حرية الأخذ أو الترك. فالموقف، سيختلف من الزاوية القانونية والمجتمعية التي سَيُقرأ فيها طبيعة الدور الذي ستلعبه الشركات في عملية التنمية المستدامة والمسؤولية الملقاة عليها في هذا الجانب.

في جميع الأحوال، إنَّ فهم طبيعة الجانب القانوني لهذه المسؤولية الاجتماعية في ضوء أحكام وفلسفة المشرع الأممي للميثاق العالمي، يحتاج لفهم واضح ومعمق للقاعدة القانونية التي استند إليها الميثاق، سواء في إطارها التشريعي كما المؤسساتي، تمهيداً للحديث عن قوة هذه القاعدة القانونية، لجهة التأصيل والمساءلة. في ضوء ذلك سيناقش البحث طبيعة هذا الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال محورين رئيسين: يعرض أولهما للمرجعية القانونية للميثاق العالمي، ويتناول ثانيهما قوتها القانونية.

الكلمات الدالة: الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام 2000. المسؤولية الاجتماعية للشركات. القانون الدولي الاجتماعي. القانون الدولي الاقتصادي. فلسفة القانون. قانون العمل. حقوق الانسان.

المقدمـــة

إذا كان مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، نظراً لبعده التاريخي[2] ونشأته الفلسفية المرتبطة بالعلوم الإدارية[3] أكثر منها بنظيرتها القانونية، لم يكن ليثير كثير نقاش في الجانب القانوني منه، فإنَّ هذا الأخير لم يكن غائباً، في يوم من الأيام، عن هذه المسؤولية. إلا أنَّ الحديث عنه كان كثيراً ما يشوبه الغموض إنْ، لاعتباره أمراً ثانوياً؛ حيث لم يكن المجتمع أو السلطات القائمة فيه لتعيره كثير اهتمام، أو لكون فكرة هذه المسؤولية وأبعادها في مدلولها القانوني لم تكن قد تبلورت بعد[4]. لجهة اقتصار مفهوم هذه المسؤولية على الجوانب الأكثر ارتباطاً بعمل الشركة، بعيداً عن تلك المتصلة بالمجتمع والبيئة التي تعمل بها[5]. وضعٌ أخذ بالتغيير، منذ فترة ليست

* قسم القانون، كلية أحمد بن محمد العسكرية، الدوحة، قطر. تاريخ استلام البحث 2014/8/3، وتاريخ قبوله 2014/10/27.

© 2015 عمادة البحث العلمي/ الجامعة الأردنية. جميع الحقوق محفوظة.

بالقريبة؛ حيث غَدت قضية المساءلة القانونية للشركات في نطاق التزاماتها المجتمعية أكثر حضوراً. ففي إطار التحولات الكبرى التي شهدها العالم في القرن الماضي، ومع انتشار مفهوم العولمة ببعديه السلبي والإيجابي، بدأ المجتمع الدولي يفكر في إيجاد آلية قانونية اجتماعية من شأنها أنْ تساعد في التلطيف من الآثار السلبية لها؛ لاسيما في شقها الاقتصادي والاجتماعي، لتغدو عملية أكثر عدالةً وشمولاً من خلال إيجاد شراكات أممية تتجاوز الحكومات إلى الشركات. طموحٌ تم ترجمته خلال القمة الاقتصادية العالمية في مؤتمر دافوس في سويسرا في كانون الأول من عام 1999؛ حيث طرح الأمين العام السابق للمنظمة الأممية "كوفي عنان" واحدة من أهم المبادرات الدولية التي تسعى إلى التوفيق بين مختلف أبعاد التنمية في قطاع الأعمال بهدف الوصول لتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة[6]. وبعد أقل من عام، بتاريخ 2000/7/26، تم اعتماد الآلية الإجرائية لتنفيذ هذا الطموح من قبل المنظمة الأممية في إطار ما سمي مبادرة: "الميثاق العالمي لقطاع الأعمال UNGC"[7]، من خلال خطاب مباشر، "غير ملزم"، لقطاع الأعمال والقائمين عليه ليبنوا استراتيجياتهم، في العمل الوطني كما الدولي، بالتوافق مع مجموعة من المعايير الدولية بوصفهم شركاء مسؤولين في عملية التنمية المستدامة[8]، وليرتب الميثاق عليهم التزامات في مجالات أربع تتعلق بحقوق الإنسان، والحقوق في العمل، كما حماية البيئة، ومحاربة الفساد[9]. كل ذلك، من خلال خطاب أممي، بالرغم من صورته التسويقية التطوعية التي حاول تمريرها والترويج لها، لم يخلو من جانب قانوني يوجب المساءلة. مع تسليمنا بأنه لايزال دون الطموحات!

أولاً: فكرة البحث

تتمحور فكرة البحث حول تحديد طبيعة الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي، بكونه يمثل التجربة الأممية الأبرز، إنْ لم نقل الوحيدة، التي حاولت أنْ تضفي على هذه المسؤولية بعداً قانونياً واضح المعالم. وليمثل الميثاق آلية قانونية، جمعت وللمرة الأولى الفلسفة الإدارية لهذه المسؤولية بالفلسفة القانونية، بحيث أبقت على البعد الإداري لهذه المسؤولية الذي يركز على المساءلة الأخلاقية فيها أكثر من المساءلة القانونية، مقربةً إياها من المفهوم التعاقدي بين المنظمة الأممية وقطاع الأعمال. كل ذلك، في إطار احترام جملة من القضايا الرئيسة التي تدخل في صلب اهتمامات الطرفين، وصولاً لإمكانية تأسيس نص قانوني دولي "ملزم" لهذه الشركات في قضايا المسؤولية الاجتماعية؛ بما يؤسس لربط عملية التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية وفق رؤية تنموية مستدامة تؤمن الوحدة في المصالح والغايات بين الطرفين[10].

ثانياً: جدلية البحث

قد تبدو فكرة البحث مفاجئةً للبعض! لاسيما في إطار بحثها في الجانب القانوني لمسؤولية اجتماعية مستمدة من العلوم الإدارية أكثر منها من العلوم القانونية، راسخة في اعتقادنا وأدبيتنا الفقهية عن مفهوم الطواعية لا الجبر![11]، وفق ما أكد عليه صريح نص الميثاق العالمي[12]. بالرغم من ذلك، فقد يبدو الحديث عن جانب قانوني "مغفلاً" لهذه المسؤولية متفقاً مع توجهات البعض الآخر، نظراً لمفهوم وطبيعة هذه المسؤولية في إطارها المجتمعي؛ لاسيما في ضوء فهم دلالات الحقوق التي تنهض بها هذه المسؤولية، وبالتالي غايات هذه المبادرة الأممية، والطموحات المؤملة منها، التي لا يمكن لها أنْ تترك لإرادة الشركات للأخذ بها أو تركها. لذلك، فإنَّ الموقف القانوني من البحث وفكرته، سيختلف من الزاوية القانونية والمجتمعية التي سَتُقرأ من خلالها هذه المسؤولية، وطبيعة الدور الذي ستلعبه الشركات في عملية التنمية المستدامة والمسؤولية الملقاة على عاتقها في هذا الجانب، ناهيك عن الدور القيادي للمنظمة الأممية في هذا الجانب، بوصفها الجهة المؤتمنة، من خلال هيئاتها المختلفة، على عملية التنمية المستدامة في عالمنا؛ مما يمنح البحث، إضافة لبعده التأصيلي البحثي، بعداً قانونياً واجتماعياً وتنموياً خاصاً. حقيقة جدلية نتفق معها ونقر بها! فالبحث في منتهاه إنما يسعى لتسليط الضوء عليها وتوضيحها.

ثالثاً: أهمية البحث

إنَّ أهمية البحث تبرز في كونه يحاول تسليط الضوء على جانب قانوني تأصيلي للمسؤولية الاجتماعية للشركات، بحد ذاته موضع نقاش مستفيض، حول دلالته القانونية وبعده الإلزامي؛ مما سيشكلُ تحدياً في فهم المتلقي لهذا البحث، كونه سيحاول السير بفرضية تؤسس لفكر قانوني فقهي، لا يساير، إنْ لم نقل يخالف، التوجه الفقهي العام لدلالة هذه المسؤولية بإلباسها ثوب قانوني يرى الكثيرون أنه بعيدٌ كل البعد عنها[13]، ثوب بدأ الحديث عنه في الأدبيات الفقهية القانونية الغربية منذ فترة ليست بالبعيدة؛ لاسيما مع تبني المنظمة الأممية لمبادرتها الشهيرة لعام 2000 حول الميثاق العالمي[14]، في حين أنَّ الأبحاث والدراسات الفقهية العربية التي تناولت هذا الجانب في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ وفقاً لعلمنا الشخصي،

جِدُّ قليلة في التشريعات العربية المقارنة، إنْ لم نقل نادرة، فهي إنْ وردت، فإنما تركز على الجانب الاقتصادي والاجتماعي مغفلة الجانب القانوني، بحيث أنها لا تتناوله إلا على استحياء وبشكل جِّدُ ثانوي.

رابعاً: هدف البحث

يهدف البحث إلى تبيان طبيعة وخصوصية الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال تسليط الضوء على هذا الجانب وفق رؤية المشرع الأممي التي ضمنها في مبادرته الشهيرة في الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام 2000. ومحاولة تلمس خيوط هذا الجانب وتسليط الضوء عليه، بغية الوصول للقول بإمكانية وجوده وتحديد مدى فاعليته وجدواه، وصولاً، لاقتراح رؤىً قانونية ترتقي بمفهوم المساءلة القانونية ضمن هذه المسؤولية؛ وذلك من خلال دراسة قانونية تأصيلية نقدية مقارنة، تُمَّكنْ ذوي الاختصاص والمهتمين، من ساسةٍ ورجال قانونٍ وأعمالٍ، من الاطلاع على الجانب القانوني لهذه المسؤولية.

بذلك، ليست الغاية من البحث الوصول لتحليل قانوني معمق في تفاصيل جوانب الالتزام القانوني للشركات المقررة في ضوء هذه المسؤولية، بقدر ما هي محاولة تأصيل وجود هذا الجانب القانوني من عدمه في هذه المسؤولية، كما البحث في طبيعته وخصوصيته؛ أملاً في العمل على وضع لبنة فقهية قانونية عربية تُمَّكِنُ من المضي في التأسيس لهذا الجانب والعمل على التعمق في بعده التحليلي التأصيلي المعمق لاحقاً من قبل رجال الفقه والقانون العرب. ومن ثم اللحاق بركب الفكر الغربي؛ لاسيما الأوربي، حيال هذه المسؤولية.

خامساً: منهجية البحث والمخطط

إنَّ فهم الجانب القانوني لهذه المسؤولية الاجتماعية، وفق فلسفة المشرع الأممي للميثاق العالمي، يحتاج لفهم واضح ومعمق للمرجعية القانونية التي استند عليها الميثاق، سواء في إطار النصوص التشريعية الدولية التي شكلت إطاره التشريعي، أو في إطار بنيته الهيكلية والتشاركية للوكالات الأممية الداعمة له والتي شكلت إطاره المؤسساتي؛ تمهيداً للحديث عن القوة القانونية لهذه المرجعية؛ لاسيما من خلال البحث في الخصوصية التي تتسم بها هذه القوة القانونية؛ مما يُمَّكنْ من تبيان فاعليتها وصولاً، إلى التدليل لمدى إمكانية وجودها. استناداً لما سبق، سيعالج البحث هذا الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي من خلال محورين رئيسين: يعرض أولهما للمرجعية القانونية للميثاق العالمي، ويتناول ثانيهما قوتها القانونية[15].

المبحث الأول
المرجعية القانونية [16]

بالمبدأ، تتحدد المرجعية القانونية للنص القانوني بمدى توافر الإطار التشريعي المؤسس للفكر القائم عليه هذا النص، كما توافر الإطار المؤسساتي القادر على تطبيق وتفعيل نصوصه. حقيقةٌ لم يكن الميثاق العالمي بعيداً عنها، باعتماده للعديد من الأدوات التشريعية الدولية، كما العديد من الهيئات الأممية المعنية بترجمة وتطبيق الحقوق التي أقرها [17].

المطلب الأول: الإطار التشريعي

تناولت بنود الميثاق العشرة إلزام الشركات باحترام مجموعة من الحقوق توزعت في مجالات أربع هي: حقوق الإنسان، والحقوق في العمل، إضافة لتلك المتعلقة بحماية البيئة ومكافحة الفساد. حقوق يمكن ربطهما بمحورين رئيسين، أولهما، يتناول الحقوق المرتبطة بالإنسان، كإنسان وكعامل. وثانيهما، يتناول الحقوق المرتبطة بالمجتمع، كمجتمع أخضر نزيه.

أولاً: حماية حقوق الإنسان

قضت البنود الست الأولى من الميثاق العالمي بإلزام الشركات بحماية واحترام الحقوق المرتبطة بالإنسان، سواء تلك المرتبطة بكينونته الإنسانية، باعتباره فرداً في الإنسانية جمعاء. كما المرتبطة بكينونته المهنية، باعتباره فرداً في هذه الشركات.

1. احترام الذات الإنسانية

يتمثل الهدفان الرئيسان للميثاق العالمي في مجال الحقوق الإنسانية بإلزام الشركات بمبدأين متلازمين، أولهما دعم واحترام وحماية قواعد القانون الدولي المتصلة بحقوق الإنسان في إطار ممارستها ونشاطاتها. وثانيهما، السهر لألا يقوم أي من الأشخاص المنتمين لهذه الشركات في التورط بأفعال تفضي لانتهاك هذه الحقوق؛ بحيث يرتب الأول، التزام إيجابي، يتمثل بالقيام بفعل قوامه العمل على دعم واحترام وحماية القواعد الدولية المتصلة بحقوق الإنسان، في حين يؤسس الثاني لالتزام سلبي، يتعلق بالامتناع أصالة ونيابة من التورط بأفعال تفضي لانتهاك هذه الحقوق[18]. التزامان يجدان قاعدتهما التشريعية في نصوص الشرعة الدولية لحقوق الإنسان[19]، التي أكدت على ضرورة تأمين واحترام حقوق وحريات الفرد المرتبطة بالكرامة والذات الإنسانية، لِمَا لجميع البشر من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، تعتبر أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، كما احترام الحقوق والحريات ذات الدلالة المدنية والسياسية، كما مثيلاتها ذات الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية[20].

بذلك، حَتَّمَ الميثاق العالمي على الشركات احترام حقوق الإنسان المرتبطة بكينونته الإنسانية، سواء أكان للعاملين لديها، وهذا أمر بديهي، أو للمتعاملين معها، من موردين وموزعين وزبائن ومتعاملين، وهنا الجديد؛ حيث يتوجب عليها تأمين هذا الاحترام في مختلف سياساتها وأنشطتها، سواء الداخلية منها أو الخارجية؛ إضافة لتلك المتصلة بنشاطها المباشر أو غير المباشر. كما يجب عليها أنْ تضمن التزامها المطلق باحترام هذه الحقوق والحريات، فلا تكون فاعلة أو منفعلة أو متورطة بمثل هذه الممارسات، إنْ بفعل إيجابي من خلال قيامها بمثل هذه الانتهاكات أو بفعل سلبي من خلال تعاملها مع متعاملين يقومون بهذه الانتهاكات، وإنْ لم تكن مشاركة فيها؛ مما يرتب على الشركات التزاماً فاعلاً على مستويين: **الأول**، الحد من الممارسات المعادية لحقوق الإنسان في منشآتها، وهذا يدخل ضمن التزاماتها الرئيسة. **والثاني**، التزاماً بالمحاربة الناعمة لمثل هذه الممارسات في مواجهة شركائها الآخرين من مؤسسات وهيئات مجتمعية، من حيث الامتناع عن التعامل معهم، طالما أنَّ لديهم ممارسات معادية لحقوق الإنسان؛ حتى لا تغدو هذه الشركات متواطئة معهم في انتهاك هذه الحقوق، فمجرد التغاضي يوجب المسؤولية؛ بمعنى أنَّ المسؤولية توجب على الشركة التحري في مدى شفافية ونزاهة أنشطة المتعاملين معها، كما أنشطتها.

2. احترام الذات المهنية

في هذه الفرضية، حدد الميثاق العالمي نطاق مسؤولية الشركات في نقاط أربع رئيسة أُدرجت نزولاً من البند الثالث إلى البند السادس منه؛ من حيث إلزام الشركات بالاعتراف واحترام الحرية النقابية والحق بالمفاوضات الجماعية، كما القضاء على مختلف أشكال العمل الجبري وأعمال السخرة؛ إضافةً للقضاء على عمل الأطفال، وأخيراً، الحد من التمييز في مجال المهن والأعمال. موقف يستند في أرضيته التشريعية لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998[21] الصادر عن منظمة العمل الدولية[22]؛ الذي أَقَرَّ الحقوق ذاتها من خلال اتفاقيات ثمان تناولت هذه المبادئ الأربعة[23]، لتغدو هذه الحقوق موضع اهتمام مشترك بين كل منظمة العمل الدولية ومؤسسة الميثاق العالمي، كونها تمثل الحد الأدنى من القواعد الاجتماعية التي ينبغي على كل دولة، كما كل شركة احترامها[24]. وبذلك أصبح على الشركات واجب احترام الحق، في تكوين المنظمات للعمال كما أصحاب العمل بحرية كاملة دون أي تمييز من أي نوع، كما الامتناع عن التدخل في شؤون هذه المنظمات بقصد التأثير عليها أو التقييد من نشاطاتها وأعمالها، والالتزام بتوفير الحماية الكافية للعمال النقابين أو لمن يمارسون نشاطات نقابية ضد أية أعمال تمييزية تستهدف المساس بحريتهم النقابية[25]. التحليل ذاته ينطبق على العمل الجبري وأعمال السخرة؛ حيث يتوجب على الشركات عدم اللجوء إليه وسيلةً للإكراه أو التوجيه السياسي أو عقاباً لاعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع توجهات الشركة، أو وسيلةً لفرض الانضباط على العمال، أو عقاباً على المشاركة في إضرابات، أو وسيلةً للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني[26].

كما، يجب على الشركات أنْ تراعي اشتراطات الحد الأدنى لسن التشغيل بمختلف مراحله بحيث لا يقل سن التشغيل عن الخامسة عشرة[27]. كما يجب عليها أنْ تحارب أسوأ أشكال عمل الأطفال، كبيعهم أو الاتجار بهم، أو استخدامهم للتجنيد القسري أو الإجباري، أو استخدامهم أو تشغيلهم في أعمال الدعارة أو إنتاج الأعمال الإباحية أو أدائها، أو استخدامهم أو تشغيلهم أو تعريضهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة كإنتاج المخدرات والاتجار بها، أو تشغيلهم في الأعمال التي يرجح أنْ تؤدي إلى الأضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي[28].

أخيراً، وفي إطار الحد من التمييز، أوجب الميثاق العالمي على الشركات محاربة التمييز بمختلف صوره، المباشر وغير المباشر، وأشكاله، المدروس وغير المدروس، وفي مختلف المراحل المكونة لسوق العمل، بغض النظر عن السبب الذي يستند إليه، طالما أنه يؤدي لانتهاك مفهوم المساواة في الفرص أو المعاملة في العمل، كما يجب عليها ضمان مساواة العمال من الجنسين في الأجر لدى تساوي قيمة العمل من خلال معدلات أجور منصفة وعادلة[29].

ثانياً: صون حقوق المجتمع

أكد الميثاق العالمي على هذه الحقوق في البنود الأربعة الأخيرة منه؛ حيث أوجب على الشركات العمل لأجل اقتصاد أخضر، ضمن بيئة تتسم بالشفافية والنزاهة.

1. العمل لأجل اقتصاد أخضر (Green Economy)

من خلال بنود ثلاثة، أُدرجت من البند السابع إلى البند التاسع منه، ألزم الميثاق العالمي الشركات باتباع سياسة الاقتصاد الأخضر، عبر دعوتها لاتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بحماية البيئة من الانبعاثات الضارة الناجمة عن صناعاتها ودعم كافة الجهود المبذولة استجابةً للتغير المناخي، إضافةً لاتخاذ إجراءات وقائية لمواجهة تحديات البيئة، والتوجه لتطوير التقنيات المستعملة في صناعاتها واعتماد تكنولوجيا نظيفة وصديقة للبيئة[30]. اهتمامات بيئية عالمية توافقية تم التأكيد

عليها في العديد من المبادرات الدولية، من أهمها اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ لعام 1992 وبرتوكول كيوتو لعام 1997 المتعلقان بالعمل على تثبيت تركيزات غازات الاحتباس الحراري في الغلاف الجوي عند مستوى يحول دون إلحاق ضرر بالنظام المناخي، كما تشجيع استحداث واستخدام تكنولوجيات لا تلحق ضرراً بالمناخ[31]؛ ثم أعيد التركيز عليها بمبادرة وثيقة الأرض في هولندا في العام 2000 وأهداف التنمية الألفية للأمم المتحدة لعام 2000[32]، في إطار وضع تصورٍ أخلاقي للعالم من أجل إيجاد بيئة عالمية مستدامة تحترم الطبيعة وحقوق الإنسان على حدٍ سَواءْ[33].

التزامات، أوجبت على الشركات اتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بحماية البيئة من الانبعاثات الضارة الناجمة عن صناعاتها، ودعم كافة الجهود المبذولة استجابةً للتغير المناخي؛ لاسيما الأضرار التي تخلفها الانبعاثات الكيمائية على طبقة الأوزون، لجهة تجميد أو تخفيض أو التخلص من هذه المواد وفقاً لجدول زمني محدد. كما توجب عليها اتخاذ الإجراءات والسياسات الكفيلة بصيانة التنوع الأحيائي واستخدام عناصره على نحو قابل للاستمرار لمصلحة الأجيال الحاضرة والمقبلة. وتفرض عليها الأخذ باستراتيجيات متكاملة طويلة المدى تركز على تحسين إنتاجية الأرض، وإعادة تأهيلها وحفظ الموارد المائية والأراضي وإدارتها بصورة مستدامة، إضافة للعمل على اعتماد التقنيات الصديقة للبيئة في مجالات الطاقة والنقل والمواصلات وغيرها[34].

2. العمل لأجل اقتصاد نزيه (Transparent Economy)

توجب الانتظار للعام 2004، لكي يدخل هذا الالتزام ضمن بنود الميثاق العالمي لقطاع الأعمال مشكلاً البند العاشر والأخير من بنوده، داعياً الشركات لمحاربة مختلف أشكال الفساد بما فيها الابتزاز والرشوة[35]؛ نظراً لكون بيئة الأعمال تُعّدُ من أكثر البيئات التي يمكن أنْ يتخفى فيها الفساد بمختلف صوره وأشكاله المالية أولاً، من تبيض أموال ورشوة واختلاس وما إلى ذلك؛ والإنسانية ثانياً، من اتجار بالبشر واستغلال للنفوذ واغتصاب للسلطة وما إلى ذلك. التزام يستند في أرضيته التشريعية لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2002[36] التي أقرت بوجوب اعتماد القطاع الخاص إجراءات خاصة لمكافحة الفساد بمختلف صوره وأشكاله لديه، كما تعزيز معايير المحاسبة ومراجعة الحسابات فيه، وفرض العقوبات المدنية أو الإدارية أو الجنائية الرادعة والمتناسبة في حال عدم الامتثال لهذه التدابير. والترويج لاستخدام الممارسات التجارية الأمثل في بيئة الأعمال التجارية البينية والتعاقدية فيما بينها من جهة، والحكومات من جهة أخرى[37]؛ إضافةً لمحاربة مختلف أشكال الجرائم المالية فيه كالرشوة والاختلاس وغسيل الأموال[38]. وبذلك تغدو الشركات ملزمة بمحاربة مختلف أشكال الفساد من خلال التركيز على الشفافية في إداراتها وأعمالها وأنشطتها الداخلية والخارجية، سواء بين العاملين لديها أو مع عملائها وزبائنها.

المطلب الثاني: الإطار المؤسساتي

إنَّ القاعدة التشريعية الواسعة لبنود الميثاق العالمي العشرة، والتقاطعات الغائية لهذه البنود مع العديد من أهداف الأمم المتحدة، وَسَّعَتْ وبشكل كبير دائرة الشركاء الفاعلين المشاركين في ترجمة أهدافه على أرض الواقع. فبالإضافة للكيان المؤسساتي الخاص بالميثاق العالمي، فإنه يعمل بالتزامن مع شركاء أممين وإقليمين على حَّدٍ سواءْ[39].

أولاً: مؤسسة الميثاق العالمي (UNGC Governance)[40]

خضع الإطار الهيكلي للميثاق العالمي في العام 2003 لإعادة نظر معمقة استمرت حتى نهاية العام 2005[41]، مراجعةٌ أفضت في العام 2006 لوضع إطار مؤسساتي سمي: "مؤسسة الميثاق العالمي"، جمع تحت مظلته مختلف الهيئات التي تعمل على تحقيق أهداف ومبادئ الميثاق بالتعاون مع باقي الشركاء؛ حيث يمكن أنْ نحدد ثلاثة أجهزة داخلية معنية بنشر وتعميم مبادئ الميثاق العالمي.

1. قمة قادة الميثاق العالمي (UNGC Leaders' Summit)

تمثل القمة أعلى لقاء تشاوري دولي يعقد على مستوى كبار المسؤولين التنفيذين من جميع المشاركين في الميثاق العالمي ومن مختلف القطاعات، من حكومات ورجال أعمال ومؤسسات مجتمع دولي، كما الشبكات المحلية والإقليمية والدولية. ويعقد كل ثلاث سنوات؛ حيث انعقد المؤتمر الأخير في العام 2013[42]. كما تمثل القمة فرصة عالمية لتبادل الآراء حول واقع النجاحات والاخفاقات في عمل الميثاق العالمي وفي برنامجه بين مختلف الشركاء الفاعلين والمؤثرين فيه، وصولاً لتقديم الرؤى والاستراتيجيات التي ترتقي به.

2. مجلس الميثاق العالمي (UNGC Board)

يعتبر المجلس بمثابة أعلى هيئة استشارية منتخبة من قبل أصحاب المصلحة المتعددين المعنيين بنشر وتطبيق بنود الميثاق من حكومات وشركات ومنظمات مجتمع مدني وهيئات أممية، ويجتمع بشكل دوري في شهري حزيران وكانون الأول من كل عام لمراجعة ووضع السياسات المتعلقة بعمل الميثاق العالمي وتقديم المشورة الاستراتيجية حول ذلك. ويضم المجلس ثلاثين عضواً، من بينهم ثمانية وعشرون عضواً منتخباً من ذوي الكفاءة والحياد[43]. عشرون منهم يمثلون قطاع الأعمال،

وأربعة ممثلون عن جمعيات الأعمال ومجموعات العمل، بالإضافة إلى أربعة ممثلين عن منظمات المجتمع المدني. أما الأعضاء بحكم المنصب فهم الأمين العام للمنظمة الأممية ورئيس مؤسسة الميثاق العالمي. ويتوزع أعضاء المجلس على أربعة مجموعات تمثل بدورها رجال الأعمال والعمال وممثلي المجتمع المدني والمنظمات الدولية غير الحكومية، تعمل جميعها على نشر وتفعيل مبادئ وأهداف الميثاق العالمي.

3. مكتب الميثاق العالمي (UNGC Office)

مكتب الميثاق العالمي للأمم المتحدة هو الجهة التنفيذية في مؤسسة الميثاق العالمي المنوط بها رسمياً دعم مبادرة الميثاق العالمي والترويج لها ومتابعة تنفيذها على المستوى العالمي بغية الوصول لأفضل الممارسات في هذا المجال[44]. كما أنَّ المكتب هو الجهة المعنية بتلقي خطابات الدعم والمساندة للميثاق، كما خطابات الانضمام إليه. وهو الذي يتلقى التقارير السنوية وغيرها من الجهات الملتزمة، ويعمل على التواصل مع الشبكات المحلية والإقليمية. كما أنه صاحب الصلاحية في إجراء التحقيقات غير الملزمة في أية قضية تتعلق بالانتهاكات التي قد تقع من الشركات المنضوية تحت مظلة الميثاق العالمي. وهو الذي يمكنه أنْ يقرر تعديل الوضع القانوني للمؤسسات والشركات المنضوية تحت مظلة الميثاق، من فاعلة إلى غير فاعلة؛ وصولاً لشطبها من مؤسسة الميثاق العالمي[45].

بالتالي، يمكن التأكيد بأنَّ الميثاق العالمي يمتلك، على المستوى المؤسساتي الخاص به، كيان هيكلي يجمع بين البعدين الاستشاري والتطويري. فمجلس الميثاق العالمي يتولى وضع السياسات العامة والرؤى الاستراتيجية للميثاق، كما يبحث الشراكات القائمة وسبل تفعيلها مع باقي الشركاء الأمميين، ممن يتقاطع معهم ذات الأهداف والغايات. في حين أنَّ مكتب الميثاق العالمي، يُعَّبر عن الجهاز التنفيذي لمؤسسة الميثاق؛ الذي يعمل في إطار المتابعة والإشراف المستمر، لضمان حسن تطبيق الميثاق، إنْ في جانبه النظري المتعلق بأهدافه ورؤاه، ومدى توافقها مع مقتضيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أو في جانبه التطبيقي، لاسيما، لجهة التزام مختلف الشركاء بمضامين وأهداف الميثاق، تحديداً الشركات المنضوية تحته، وتفعيل سياسة التحفيز والمحاسبة في تطبيق بنوده، كما التنسيق مع الشبكات الإقليمية والدولية العاملة في هذا المجال.

ثانياً: المؤسسات عبر الوطنية

منذ وضعه والمباحثات المرافقة، بينت مروحة الأهداف التي يسعى الميثاق العالمي لتحقيقها وأدواتها التنفيذية، حجم التشاركية التي ستنطوي عليها عملية ترجمة بنود الميثاق على أرض الواقع، إنْ على المستوى التشاركي مع المنظمات الأممية التي تهدف لتحقيق الأهداف ذاتها التي ينادي بها الميثاق، أو على مستوى الأحلاف والشبكات الإقليمية والدولية التي يسعى الميثاق لتأسيسها خدمةً لأهدافه.

1. الفريق البيني للوكالات الأممية (UNGC Inter-Agency Team)

العديد من الوكالات الأممية كانت حاضرة وبقوة منذ الصياغات الأولى للميثاق العالمي؛ حيث شكلت فيما بينها ما سمي: "الفريق البيني للوكالات الأممية للميثاق العالمي لقطاع الأعمال "UNGC Inter-Agency Team" [46]، بكونها الهيئات الأممية المساندة للميثاق التي تتقاطع أهدافها مباشرة مع أهدافه.

فالتزامات الشركات بقضايا حقوق الإنسان المتعلقة بالبندين الأول والثاني من بنود الميثاق العالمي، أُسندت متابعتها للمفوضية العليا لحقوق الإنسان (UNHRC) بوصفها المعنية بحماية هذه الحقوق والدفاع عنها؛ وفق التفويض الأممي الممنوح لها بذلك. الأمر ذاته تم لحظه فيما يتعلق بالبنود المتعلقة بالحقوق في العمل؛ حيث تم التوافق على أنْ تكون منظمة العمل الدولية (ILO) هي المعنية بمتابعتها، بكونها المنظمة الأممية الموكل إليها حماية هذه الحقوق. بالنسبة للمبادئ الثلاثة التالية والمتعلقة بالحقوق البيئية، فقد تم إيلاء مهمة الإشراف على تنفيذها وضمان حسن تطبيقها لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP). على أنْ يتم ربط هذه البنود التسعة للميثاق العالمي بأهداف الألفية للتنمية البشرية لعام 2000، التي تتقاطع بشكل كبير مع أهداف وغايات الميثاق العالمي؛ مما جعل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، المعني بمتابعة أهداف التنمية البشرية، شريكاً فاعلاً لمؤسسة الميثاق العالمي لترويج وتنفيذ أهدافه ومبادئه في الدول النامية[47].

في العام 2003 عندما، تبين الدور الكبير الذي تمثله الشركات المتوسطة والصغيرة في تفعيل بنود وأهداف الميثاق، والصعوبات الكبيرة التي تواجهها في معرض الالتزام به، وضرورة أخذ كل ذلك بعين الاعتبار فقد تقرر إضافة برنامج الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO)، نظراً للدور الذي تقوم به في تنمية وتطوير هذه الشركات، وتحديداً في الدول النامية، بالمشاركة مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)؛ لاسيما في ضوء المبادئ التي تضعها للشركات في هذا المجال[48]. وفي العام 2004 ومع تفعيل البند العاشر المتعلق بمحاربة الفساد ضمن الميثاق العالمي تم إضافة شريك

أممي آخر هو المكتب الأممي لمكافحة الجريمة والمخدرات (UNDOC)، المعني بمكافحة الجريمة والمخدرات. وحديثاً، في العام 2010 تم إلحاق صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)، بهذا الفريق الأممي البيني، كأحد الهيئات الأممية الفاعلة في سبيل تحقيق أهداف الميثاق العالمي في القضايا المرتبطة بحقوق المرأة، سواء منها المرتبطة بكينونتها الإنسانية أو المهنية[49].

وتلعب مختلف هذه الهيئات، بالتنسيق مع مؤسسة الميثاق العالمي، ومن خلال ممثليها العاملين في مكتبه التنفيذي، كما من خلال فرق العمل الداخلية لديها التي أُحدثت خصيصاً لأغراض الميثاق، دوراً فاعلاً للترويج له والدفاع عن بنوده وأهدافه على المستوى الدولي؛ حيث وضعت وأقرت العديد من الآليات الإجرائية والبرامج الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات[50]. وتحرص مختلف هذه الهيئات، عبر ممثليها، على المشاركة الفاعلة في مؤتمر القمة العالمي المتعلق بالميثاق[51]. كما أنَّ لديها، الإمكانية في بعض الأحيان، أنْ تتلقى الشكاوى القانونية حول حسن تطبيق بنود وأهداف الميثاق، باعتبارها المؤتمنة على ذلك؛ لاسيما بعد تبني الآلية الإجرائية الاستقصائية من قبل المكتب التنفيذي للميثاق حول الممارسات التعسفية لاستخدام الميثاق[52]؛ مما مَكَّنَ مختلف هذه الهيئات لتُكَوِّنَ وسيلة ضغط ناعمة تساعد على تشجيع تطبيق واحترام بنود الميثاق العالمي، إنْ في مواجهة الحكومات كما في مواجهة الشركات.

2. شبكات الربط المحلي والإقليمي (Local and Regional Networks)

لدى انطلاقه في العام 2000، لم يكن ينضوي تحت الميثاق سوى سبع وأربعين شركة، ليبلغ تعدادها اليوم ما يزيد عن الستة آلاف شركة، يشكلون ثلثي المنضمين للميثاق، إضافة لمنظمات المجتمع المدني ومؤسسات العمل والمؤسسات الأكاديمية في حوالي 170 دولة[53]. يعمل مختلف هؤلاء الشركاء على دفع مبادئ الميثاق العشرة إلى الواجهة، لتُكَوِّنَ أحلافاً وشبكاتٍ بيني في أكثر من ثمانين بلداً وإقليماً في آسيا وأفريقيا وأوروبا وأمريكا والشرق الأوسط؛ حيث تعمل هذه الشبكات على تنظيم العديد من اللقاءات والحوارات والمنتديات في الكثير من دول العالم بهدف نشر وتعميم مبادئ الميثاق[54].

وغني عن البيان، الفوائد الجمَّة التي تحوزها الشركات من خلال هذه الشبكات والأحلاف؛ لاسيما من خلال تبادل التجارب والخبرات حول الآليات والطرق المتبعة في احترام المبادئ والقيم التي ينادي بها الميثاق، كما الاطلاع على الأدوات القياسية والإجرائية المستخدمة لدى العديد من الشركات؛ بما يضمن نقل التجارب والخبرات من الشركات الكبرى إلى الشركات المتوسطة والصغرى؛ مما يؤسس لنشوء شراكات بين العديد من هذه الشركات، إنْ على المستوى الأفقي أو على المستوى الرأسي، كما على المستوى المحلي أو على المستوى الإقليمي والدولي[55].

خلاصة لما سبق، يمكننا القول، بأنَّ الواقع القانوني للميثاق العالمي بوصفه إحدى الأدوات الدولية الفاعلة في موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات، يؤكد توافر الأرضية التشريعية والمؤسساتية له، إلا أنَّ الإجابة تصبح أكثر صعوبة ودقة، حينما يتمحور السؤال حول مدى قوة وإلزام هذا الواقع القانوني.

المبحث الثاني
القوة القانونية

توافر الأرضية القانونية للميثاق، لا تعني بالضرورة حيازتها للقوة القانونية الكافية لضمان حسن تطبيقها على الواقع؛ ذلك أنه لا يمكن إنكار الخصوصية التي تتسم بها هذه القوة القانونية؛ الأمر الذي كان له أكبر الأثر في تحديد فاعليتها.

المطلب الأول: خصوصية القوة القانونية

تقوم فكرة الميثاق وفلسفته على حث الشركات على الانضمام لمبادرة أممية يسعى من خلال إشراكها فيها، لتحقيق أهداف تنموية ذات دلالات إنسانية واجتماعية واقتصادية. وبالتالي فإنَّ تحديد نطاق القوة القانونية التي يتمتع بها الميثاق يقتضي التمييز بين قوة الميثاق كمبادرة أممية، وبين قوته كمضمون وحق، والفرق بين الأمرين بَيِّنْ.

أولاً: السمة الاختيارية للميثاق العالمي كمبادرة

من المعلوم، أنَّ نصوص الميثاق العالمي تؤكد بطريقة شبه متكررة على طابعه الاختياري التطوعي غير الملزم. أمرٌ لم يكن وليد صدفة، وإنما له مبرراته التي توجبه.

1. الطابع الاختياري، بوصفه خياراً

الميثاق العالمي، كما المروجون المؤسسون له[56]، أكدوا، غير ذات مرة، على طبيعته الاختيارية التطوعية وبكونه لم يأتِ ليشكل إطاراً قانونياً لعمل الشركات، وإنما ليؤسس لشراكة توافقية لتحقيق أهدافه ومبادئه، من خلال إنشاء تحالف دولي بين قطاع الأعمال من جهة والأمم المتحدة بوكالاتها المتعددة من جهة أخرى؛ حيث طغى على التعابير المستخدمة، مفهوم التوافق والتعاقد، أكثر منه مفهوم القانون والإلزام، وكأنَّ الغاية منه لم تكن سوى تأسيس شراكة طوعية اختيارية تحفيزية[57]، بموجبها يخرج الطرفان رابحين. فالأمم المتحدة تضمن لنفسها

وللوكالات العاملة معها، شركاء تنفيذيين على أرض الواقع يساهمون معها في تحقيق أهدافها، بعدما تبين لها قصور السياسيات التشاركية الحالية بين المنظمة والحكومات لأسباب عديدة. في حين أنَّ قطاع الأعمال، سيتمكن من الدخول، بالرغم من فلسفته الربحية، لفضاء أعلى هيئة أممية، والترويج لنفسه كشريك استراتيجي لها في عملية التنمية؛ مما سيمنحه بعداً تسويقياً وإعلامياً لا يستهان به[58]؛ لتغدو هذه المبادرة الأممية، للمنظمة الأممية كما لقطاع الأعمال، بمثابة صفقة القرن الإنسانية ذات الدلالة الاقتصادية.

والحقيقة أنَّ هذه الطبيعة الاختيارية الطوعية للالتزام بالميثاق العالمي، أمر لا يمكن التشكيك أو الطعن فيه، فهو مفهوم أصيل ومتأصل فيه، يمكن التدليل عليه من الطبيعة الإجرائية للانتساب للميثاق التي تتميز بقدر كبير من البساطة من جهة والتحفيز من جهة أخرى. فالشركة الراغبة في الانضمام إليه لا يتوجب عليها، من حيث المبدأ، سوى إرسال رسالة تأييد والتزام بمبادئ الميثاق للمنظمة الأممية ممثلة بأمينها العام، ومن ثم اتخاذ الإجراءات اللازمة لجعل الميثاق العالمي جزءاً من استراتيجيتها العامة ونشاطها اليومي، والدعوة بشكل علني للميثاق العالمي ومبادئه، كما توضيح الآليات والطرق التي تبنتها في سبيل دعم الميثاق العالمي ومبادئه في تقاريرها المقدمة لمكتب الميثاق العالمي[59].

في الوقت ذاته، فإنَّ الميثاق، وبمجرد الانضمام، يمنح الشركة إمكانية استخدام الواجهة الأممية؛ لاسيما شعار مؤسسة الميثاق العالمي، كوسيلة فاعلة ومؤثرة في نشاطاتها التجارية، بوصفها من الجهات الداعمة لأهم القيم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية التي تسعى لها المنظمة الأممية؛ مما يقدم صورة اجتماعية وتنموية للشركة المنتمية، شديدة التأثير في الأسواق الداخلية والخارجية، ناهيك عن الخبرات التي تحظى بها الشركة عن طريق الشراكات والأحلاف المحلية والإقليمية والدولية المعنية بالترويج لبنود وأهداف الميثاق، وبالتالي، فإنَّ الشركة، وبمجرد الانضمام، تخرج رابحة على المستوى المجتمعي داخلياً وخارجياً، كما على المستوي المهني، الأفقي والرأسي، كما التشابكي والتشاركي[60].

2. الطابع الاختياري، بوصفه التزاماً

هذا التوجه التشاركي التحفيزي للميثاق العالمي، باعتباره أحد الأدوات المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة الأممية، لم يكن وليد الصدفة، كما لم يكن بإرادة المشرع الأممي أو برغبته! بل توجه لا يخرج في كينونته وفلسفته، عن التوجه العام الذي تنتهجه المنظمة الأممية في صياغة أدواتها الأممية ومخاطبة شركائها كما الدول المنضوية في عضويتها، من خلال خطاب قانوني غير ملزم، من حيث الأصل، ومبطن بالقوة الناعمة في أحسن حالاته[61]. فمختلف الأدوات الأممية التوجيهية؛ بما فيها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، اعتمدت على المفهوم التطوعي الاختياري، القائم على الجانب الاختياري، أكثر منه الإلزامي[62]. موقف لم تتوقف المنظمة الأممية، وهيئاتها المختلفة، كما العاملون فيها عن التأكيد عليه[63]، إنْ على المستوى التأصيلي كما على المستوى الإجرائي.

فمن **الناحية التأصيلية** تعمل المنظمة الأممية لتحقيق أهدافها ضمن سياسة: "فن الممكن"، وفي إطار محددات دولية من الصعب عليها تجاوزها؛ لاسيما في إطار التوفيق بين سيادة الدول وأهدافها الأممية. فالغاية من مختلف هذه الأدوات هو الوصول لأفضل النتائج بأقل الخسائر، منطق لا شك أنه يفتقد للمثالية، لكنه يلامس الواقع! فمن المعلوم أنَّ المنظمة الأممية لم تقم في فلسفتها على حماية الحقوق والحريات، كتأصيل فكري فلسفي، وإنما على تلافي انتهاكها، من خلال العمل على ضمان ديمومة السلم والأمن العالميين، بآليات أممية تتوافق ولا تتفق عليها الحكومات، والميثاق العالمي؛ شأنه شأن مختلف الأدوات الأممية يجب أنْ يراعي هذه الفلسفة التأصيلية [64].

أما على **المستوى الإجرائي**، فإنَّ المنظمة الأممية، وفق الأعراف والأطر الدولية، إنما تخاطب الدول والهيئات العاملة فيها؛ بما فيها مؤسسات القطاع الخاص، من خلال حكومات هذه الدول، ولا يمكنها أنْ تتجاوز هذه النقطة دون أنْ تنتهك التزامها باحترام سيادة الدول. واليوم بالسماح لها بمخاطبة الشركات مباشرة، دون وسيط، إنما يسجل المشرع الأممي سابقة دولية، تُحسب له؛ مما يحتم عليه أنْ يقوم بها في أضيق الحدود، وبحذر شديد. مقولة تحتاج إلى كثير تأمل في حال إسقاطها على القوة القانونية للميثاق العالمي كمضمون، لا كمبادرة.

ثانياً: السمة الإلزامية للميثاق العالمي كمضمون

من بين النقاط التي تم الاعتراض عليها في أثناء المناقشات الأممية حول الميثاق، إنْ لم يكن أهمها، حقيقة افتقاده للمؤيد القانوني؛ مما جعل البعض يرى في ذلك امتهاناً لقضية حقوق الإنسان وحرياته، بتحويلها لمجرد قضية تفاوضية، يمكن أنْ توضع على نقاش البحث والمساومة مع الشركات، وكأنَّ لهذه الأخيرة الحق أو الخيار في الالتزام بها من عدمه! موقف اعتبره الكثيرون ينطوي على تناقض فاضح للفكر الفلسفي والقانوني الذي قامت عليه المنظمة الأممية؛ ذلك أنَّ الأخذ بهذه المبادئ يجب أنْ يسجل التزاماً كاملاً من

الشركات؛ رغبت في ذلك أم لم ترغب، كونها مستمدة من المبادئ العليا للإنسانية جمعاء[65]. خلاصة تستوجب التوقف عندها، نظراً لبداهة واجب الاحترام الذي يجب أن تتمتع به هذه الحقوق، كما توافر الآليات الحمائية المتعلقة بها.

1. بداهة واجب الاحترام

لا شك أنَّ التركيز على الحقوق الواردة في الميثاق العالمي خاصة، دون باقي الحقوق التي نادت بها المنظمة الأممية، أمر لم يكن محض صدفة بل له مبرراته، إنْ على المستوى الفلسفي للفكر الذي قامت عليه المنظمة الأممية، أو للطبيعة الخاصة لهذه الحقوق والحريات[66]. فمن غير الخافي أنَّ قضية حقوق الإنسان وحرياته، كانت من الدوافع الكبرى لإنشاء المنظمة الأممية التي أتت بهدف ضمان هذه الحماية[67]. حمايةٌ تجسدت بالعديد من الاتفاقيات والتوصيات التي نظمت هذه الحقوق والتي حازت على قبول وتعاطف دولي من مختلف الدول الأعضاء[68]. كما اكتسبت تأييد الكثير من الشركات في العديد من دول العالم؛ حيث أنها غدت تجمع بين الالتزام الأخلاقي والقانوني؛ مما جعل تأطريها القانوني ترجمة لقبولها الاجتماعي، وليس العكس.

ناهيك عن أنَّ مختلف الحقوق التي كرسها الميثاق العالمي تعتبر البوابة الطبيعية للولوج لمختلف الحقوق الأخرى التي نادت بها المنظمة الأممية؛ مما جعل من عملية انتهاكها أمراً مستهجناً أخلاقياً وقانونياً، وارتقى بها لتدخل بمجموعها في مفاهيم الحقوق الرئيسة للإنسان، باعتبارها الحقوق الممَّكِنَة لممارسة هذه الأخيرة[69]. فالشركات مدعوة، على سبيل المثال، لاحترام الحريات النقابية، كونها تعتبر من الحقوق الأصيلة للإنسان والتي أكدت عليها شرعة حقوق الإنسان[70]. كما أنَّ الاهتمام البالغ للمنظمة الأممية بحقوق الطفل أدى لاعتماد اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل التي اعتبرتها من أهم القضايا المرتبطة بحقوق الإنسان والتنمية[71].

كذلك، فإنَّ أهداف الميثاق العالمي إنما تتقاطع بشكل كبير مع أهداف الألفية التي أقرتها المنظمة الأممية في أيلول من العام 2000؛ لاسيما لجهة تقاطع أهداف الألفية المتصلة بالحد من الفقر والجوع الشديدين (الهدف الأول). كما بتحقيق التعليم الابتدائي الشامل (الهدف الثاني)، وقضية حقوق الإنسان والحد من عمالة الأطفال، أو الوصول لتحسين المساواة بين الجنسين وتعزيز دور المرأة (الهدف الثالث)، المرتبط بقضية حقوق الإنسان ومنع التمييز في مجال الاستخدام والمهن[72]. أخيراً، فإنَّ أهداف الميثاق العالمي تتقاطع مع إعلان الحريات السبع الرئيسة للمنظمة الأممية لعام 2000؛ لاسيما لحرية العيش دون المعاناة من التمييز، أو التهديد أو اللاعدالة أو العنف أو اللامساواة. كما الحرية في التنمية وفي المساهمة فيها، والحرية بالعمل دون الشعور بالاستغلال[73].

2. توافر الآليات الحمائية

المتمعن في مبادئ الميثاق العالمي العشرة يدرك جيداً أنَّ الحقوق التي نادت بها هذه المبادئ لا تفتقد للمؤيد القانوني، فالمشرع الأممي قَيَّضَ لها العديد من الآليات القانونية الكفيلة بضمان تطبيقها بما ينسجم وطبيعة القانون الدولي [74]. فمن غير الخافي أنَّ الإطار القانوني للشرعة الدولية لحقوق الإنسان التي نص الميثاق العالمي على احترامها في البندين الأول والثاني منه، يتحدد في إطار مواثيق دولية ثلاث رئيسة هي: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية ونظيره المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموقعان في عام 1966؛ حيث تُعبر هذه المواثيق الثلاثة عن التوافق العالمي على مجموع الحقوق والحريات الواجب احترامها ومراعاتها من جميع الدول بمجرد انضمامها للمنظمة الأممية. لاسيما إذا ما تناولنا مدى الاحترام العالمي الذي يحظى به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 بوصفه المعبر عن رأي "الأمم المتحدة" في قضية حقوق الإنسان المحمية، الذي يجب على مختلف الدول التقيّد به حال انتسابها للمنظمة الأممية. موقفٌ غَدَا أكثرَ قوةً، بصدور ونفاذ البرتوكولات الاختيارية الثلاثة المنظمة لحقوق الأفراد بتقديم الشكاوى أمام اللجان الأممية التي أحدثها العهدان، في حال حصول انتهاك لأي من الحقوق المدنية والسياسية أو الاجتماعية والاقتصادية التي نصا عليها[75].

كذلك الحال، فإنَّ الحقوق المرتبطة بإعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، والمترجم في بنود الميثاق العالمي الأربعة التالية لبندي حقوق الإنسان، تستند بدورها لمؤيد قانوني قائم على واجب احترام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية للحقوق الواردة في الإعلان لمجرد كونها عضواً في هذه المنظمة مصادقة على دستورها، سواءً أكانت هذه الدول مقتنعة بمبادئ هذا الإعلان أم لا، وسواءً أكانت صادقت على اتفاقيات العمل المحددة له أم لا؛ حيث تبرز هذه الإلزامية في بند: "المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة" المنصوص عليها في ملحق "متابعة" هذا الإعلان، التي تهدف لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولي غير المصدقة على كل أو بعض الاتفاقيات الأساسية التي ينادي بها الإعلان [76]؛ مما يوجب على هذه الدول أنْ ترسل بشكل سنوي تقارير تُمَّكنْ المنظمة من الاطلاع على أية

معلومات أو تغيرات يمكن أنْ تكون قد طرأت على قوانين وممارسات هذه الدول [77]. موقف تحرص منظمة العمل الدولية، بهيئاتها المختلفة على التأكيد عليه وتذكير الدول الأعضاء بالمنظمة بضرورة التقيد به[78].

كذلك الأمر، فإنَّ التركيز على المسؤولية الاجتماعية للشركات في إطار حماية البيئة التي شدد عليها الميثاق العالمي، ما هي إلا ترجمة للتوافق الدولي على قضية حماية البيئة، كواحدة من أهم القضايا المصيرية، وأكثرها إلحاحاً لما تمثله من تأثير مباشر على حياة الفرد في جميع نتائجها؛ الأمر الذي أوجب تعاوناً دولياً مشتركاً للحد من تلك الأخطار وحماية البيئة. موقف تمت ترجمته، ولا تزال، في العديد من المبادرات الأممية ذات العلاقة[79]. أخيراً، فإنَّ ما قيل في مختلف الحقوق السابقة، ينطبق على قضية مكافحة الفساد، التي اختتم بها الميثاق العالمي بنوده العشرة في العام 2004؛ مما يؤكد التوافق العالمي على ضرورة تجفيف المنابع المالية للفساد، كضامن فعلي لتحقيق أهداف ومبادئ الميثاق. ترجمة برزت بوضوح من خلال إعلان فيينا لحقوق الإنسان لعام 1993[80]، كما إعلان الألفية للأمم المتحدة لعام 2000[81]. بالتالي، فإنَّ المنظمة الأممية لم تضع في لحظة ما هذه الحقوق والحريات موضع تفاوض، كونها هي بالأساس موضع توافق واتفاق عالمي، برز من خلال العديد من المبادرات الأممية، سواء على شكل اتفاقات أو توصيات أو إعلانات أممية، تضمنت بدورها الوسائل القانونية الكفيلة باحترام هذه الحقوق والحريات. فمن الصعب التوافق على اعتبار هذه الحقوق ملزمة بالمفهوم القانوني للدول الموقعة على احترامها، تحت طائلة المساءلة الدولية، دون أنْ تكون ملزمة بدورها للشركات التي تعمل في نطاقها التي يتوجب عليها احترام الالتزامات الدولية، كما الوطنية، للدولة التي تعمل على أراضيها. هذه النقاط وغيرها، جعلت من الميثاق العالمي، كمبادرة دولية، يتسم بالطابع الاختياري، وكمضمون وحق يتسم بالطابع الإلزامي "الدولي"؛ الأمر الذي يدعو إلى التساؤل عن مدى فاعلية هذه القوة القانونية على أرض الواقع.

المطلب الثاني: فاعلية القوة القانونية

رغم نُبل الغايات التي يسعى الميثاق العالمي لأجلها، فإنه، أمام الانتقادات العديدة له كمبادرة وكمضمون، وفي ضوء العديد من الممارسات غير الحميدة من قبل بعض الشركات، وجد نفسه ملزماً بإيجاد آلية قانونية تضمن مصداقيته كما فاعليته؛ بحيث لا تتحول هذه المبادرة الأممية لمجرد وسيلة تجميلية، تخفي الشركات وراءها تصرفاتها غير المسؤولة تجاه المجتمع، ولنجد أنفسنا أمام ظاهرة مستجدة من تبيضٍ للتصرفات اللاإنسانية. محاولات لا تزال، حتى الآن، في الإطار الإجرائي غير المكتمل.

أولاً: رقابة إجرائية

تتعدد الإجراءات التي يحاول الميثاق العالمي جاهداً ابتكارها، رغبة منه في تأمين أكبر قدر من المصداقية والشفافية لهذه المبادة الأممية وتفعيل مفهوم مسؤولية الشركات فيها وصولاً إلى مساءلتها.

1. تقارير المتابعة السنوية

مع بداية العام 2003، وفي إطار المراجعة الشاملة لهيكلية الميثاق العالمي[82]، عَمَدَ مكتب الميثاق العالمي، لإدخال آلية جديدة للتأكد من التزام الشركات المنضمة إليه ببنوده وأهدافه، من خلال إلزام هذه الأخيرة بتقديم تقارير متابعة سنوية تُبين بموجبها الخطوات التي اتخذتها في سبيل دعم وتفعيل الميثاق العالمي[83]، واضعاً بذلك الركيزة القانونية الأولى لمفهوم الإلزام القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وليؤسس لآلية رقابية "ملطفة" تحد من الاستخدام غير المشروع لنبل أهداف وغايات الميثاق[84]؛ بحيث أنه يجب على الشركة المنضوية تحت مظلة الميثاق، أنْ تقدم تقريرها الأول خلال سنة من تاريخ انضمامها إليه، الذي يجب أنْ ينطوي على ثلاث ركائز رئيسة هي: التصريح والتوصيف والإجراء.

تصريح: تؤكد الشركة من خلاله على دعم الميثاق والالتزام بمبادئه والترويج لها. **وتوصيف:** تبين فيه الشركة ما هي الإجراءات التي تم أو سيتم اتخاذها بهدف تفعيل الأهداف التي ينادي بها الميثاق. وأخيراً، **مؤشراتٍ قياسيةٍ:** للأداء والنتائج التي حققتها الشركة والصعوبات التي واجهتها. بخلاف ذلك، وبمرور عام على التاريخ المحدد لتقديم التقرير، يشطب اسم الشركة من جدول الشركات المتعاونة في تطبيق الميثاق، لينقل لجدول الشركات غير المتعاونة. وفي حال لم تقم هذه الشركة بتعديل وضعها خلال عام من تاريخ نقلها إلى الجدول الجديد، فيتم شطب اسمها نهائياً من قائمة الشركات المنضمة للميثاق العالمي. كما منح الميثاق العالمي الشركات المبتدئة التي تقدم تقارير منقوصة غير مكتملة، فترة سماح لمرة واحدة مدتها اثنا عشر شهراً لاستكمال النواقص في تقريرها، وبخلاف ذلك، يكون مصيرها كسابقتها. وذلك وفق الجدولة الزمنية الوارد بيانها.

بالتالي فإنَّ الميثاق العالمي، وفي ضوء هذ الآلية، منح الشركات مهلة سنتين لتبين مدى التزامها بمضمون وروح الميثاق، ضَمَّنَها العديد من المهل الفرعية[85]، تبدأ بتاريخ

الانضمام، وتنتهي بنهاية السنة الثانية من التاريخ المقرر فيه تقديم التقرير. كل ذلك، رغبة في إتاحة الفرصة للشركات لبيان مدى حسن نيتها وصدق رغبتها في تبني أهداف وغايات الميثاق من عدمه.

2. إجراءات الشكوى والتقصي

أمام تعدد الممارسات التعسفية كما الاحتيالية من قبل العديد من الشركات المنضوية تحت مظلة الميثاق، عمل المكتب التنفيذي للميثاق العالمي في العام 2005 لوضع آلية قانونية جديدة[86]. يحق لمكتب الميثاق العالمي بموجبها، وبناءً على شكوى، التقصي في الادعاءات التي تقدم حول مخالفة الشركات لالتزاماتها القانونية المتعلقة بالميثاق؛ حيث يقوم المكتب، بداية، بالتأكد من مصداقية الشكوى، وفي حال تحققه منها، يقوم بإرسالها للشركة المشتكى منها، والتي يجب عليها أنْ تقوم بالرد خلال شهرين، وحينها يمكن للمكتب، أنْ يجري عملية توفيقية بين طرفي الشكوى؛ لاسيما من خلال الآليات الحوارية على مستوى الشبكات المحلية والإقليمية. بخلاف ذلك، وأمام عدم التزام الشركة بالرد، يمكن للمكتب أنْ ينقل اسم الشركة من سجل الشركات المتعاونة إلى سجل الشركات غير المتعاونة أو أنْ يشطب اسمها من سجل الشركات المنضمة للميثاق، حسب الحال.

في **الحالة الأولى**، يترافق النقل مع حرمان الشركة من استخدام شعار الميثاق العالمي في تعاملاتها، كما حرمانها من المشاركة في الشبكات المحلية والإقليمية، لمدة شهرين، المهلة المتاحة للرد على استفسارات المكتب؛ حيث تمثل هذه المدة وسيلة عقاب وضغط بآن معاً. في حين أنَّ **الحالة الثانية** تنطوي على أسلوب عقابي أكثر حدة، وذلك عندما يقدر المكتب أنَّ بقاء الشركة على لائحة الشركات المنضمة للميثاق إنما يسيء لسمعة ومصداقية الميثاق العالمي، فيقوم بشطبها من سجل الشركات المنضمة للميثاق مباشرة.

أخيراً، يمكن أنْ يضاف لهذين الإجرائيين، إجراءٌ ثالث غير ملزم بالمطلق تم تبنيه في العام 2007، يتناول الجانب الاستقصائي عن طريق الاستبيان السنوي الذي تطلقه مؤسسة الميثاق العالمي، ويُطلب فيه من مختلف المؤسسات والهيئات المنضوية تحت مؤسسة الميثاق العالمي الإجابة عنه؛ لاسيما منه المتعلق بالشركات؛ حيث تبين النتائج التحليلية له درجة التقدم التي يحرزها الميثاق لدى هذه الشركات والمعوقات التي تعترضه، ويتم تفريغ مختلف هذه النتائج في التقارير السنوية للميثاق[87].

في جميع الأحوال، وبالرغم من مختلف هذه الإجراءات الرقابية، سواء المرتبطة منها بتقارير المتابعة السنوية أو إجراءات الشكوى والتقصي، فإنَّ أقل ما يقال فيها أنها منقوصة.

ثانياً: رقابة منقوصة

لا تزال السياسة الرقابية الضامنة لفاعلية التزام الشركات بمضمون ومبادئ الميثاق العالمي دون الطموحات، وتشوبها العديد من الثغرات؛ لاسيما لجهة الإمكانية التي تتيحها هذه الرقابة ابتداءً كما انتهاءً.

1. رقابة بالشكوى، لا بالتصدي

وفقاً لنصوص الميثاق العالمي فإنَّ جميع الشركات تُعتبر قد أدت ما عليها من التزامات، وبالشكل القانوني اللازم بمجرد القيام بإرسال التقارير الواجبة في الوقت المحدد. ذلك أنَّ مؤسسة الميثاق، كما مكتبه التنفيذي لا يمتلكان أية سلطة قانونية تمكنهما من التأكد من مصداقية وشفافية التقارير التي ترفعها الشركات، أو من صدق الادعاءات الواردة فيهما؛ مما جعل من الميثاق العالمي واجهة تجميلية تخفي وراءها الشركات الكثير من انتهاكاتها المجتمعية.

وإذا كان من المنصف القول أنَّ مؤسسة الميثاق قد تنبهت لهذه الثغرة، فعمدت منذ العام 2005 لتطبيق إجراء جديد يتناول الجانب الاستقصائي من المكتب التنفيذي للشكاوى التي ترده حول الممارسات التعسفية أو الاحتيالية من قبل بعض الشركات لبنود وأهداف الميثاق. إلا، أنَّه من المحق القول أنَّ هذه الآلية بقيت، حتى حينه دون جدوى حقيقة لعدم تفعيلها بالشكل المطلوب. فالتقارير والنشرات الصادرة عن مكتب الميثاق العالمي، نادراً ما تشير إلى أنَّ إجراءً قانونياً قد اتخذ بحق إحدى الشركات بالاستناد لهذا المعيار[88]. فجميع حالات النقل أو الشطب تستند إلى البعد الإجرائي لعدم تقديم التقارير في وقتها المحدد أو تقديم تقارير منقوصة.

كذلك، فإنَّ الجانب الاستقصائي لمكتب الميثاق العالمي في هذه الفرضية، إنما يستند في تحققه من عدمه إلى وجود شكوى مقدمة، بمعنى أنه لا يمكن للمكتب أنْ يقوم بهذه الأمور من تلقاء نفسه، حتى ولو كانت لديه القرائن، فتحركه دوماً مقيد بوجود الشكوى من عدمه؛ مما يُثبت بأنَّ الميثاق العالمي لا يمتلك أية أداة رقابية ذات مدلول ذاتي لعمل الشركات للتأكد من مدى التزامها ببنوده ومبادئه. بل إنَّ الأمر أكثر من ذلك؛ فمكتب الميثاق العالمي، حتى في حال اكتشافه لوجود مثل هذه الانتهاكات وجديتها، فإنَّ النتيجة العقابية هي ذاتها، كما في حال تقصير الشركة في إرسال التقارير الواجبة خلال المهل القانونية المتاحة، "النقل ومن ثم الشطب". وهذا أمر فيه نظر، كون المشرع الأممي قد وحد السياسة العقابية، في حال التقصير بإرسال التقارير، وهو مخالفة إجرائية صرفة، وحصول

انتهاكات لحقوق الإنسان وهو جانب موضوعي، يقتضي التشدد في العقاب. وفي الحالتين، إمكانية العودة، والانضمام للميثاق قائمة، وممكنة للشركة الراغبة بعد تصحيح أوضاعها، وكأنَّ شيئاً لم يكن!

بالتالي، فإنَّ السياسة العقابية في الميثاق، تبقى في الجانب الإجرائي التنظيمي، لجهة البقاء تحت مظلة الميثاق من عدمها، إضافة للحرمان من المزايا بالمتعلقة باستخدام شعار الميثاق والاشتراك في الشبكات والتظاهرات والندوات التي يقيمها. إجراء عقابي بالرغم من أهميته، يبقى دون فاعلية تذكر؛ لاسيما بالنسبة للشركات المتوسطة والصغرى، كما الشركات الوطنية[89]. كما أنه لا يتيح لمؤسسة الميثاق المخاصمة القضائية؛ ذلك أنَّ مكتب الميثاق لا يملك القدرة على مقاضاة أو محاسبة الشركات التي تقوم باستغلال هذه الواجهة الأممية قضائياً، سواء بالأصالة عن نفسه أو نيابة عن المشتكي في حال ثبوت الضرر[90].

2. رقابة، بالانتقائية لا بالكلية

رغم أنَّ الغاية الرئيسة لإلزام الشركات المنضوية تحت الميثاق هو بيان وضعها والجهود التي تبذلها ضماناً لاحترام بنوده وأهدافه، فإنَّ واقع الحال لا يضمن دوماً ذلك، إنْ في إطار التزامها بهذه الإجرائية أو في شمولية وشفافية تقاريرها.

على المستوى الإجرائي، تشير النتائج التحليلية للاستبيانات السنوية للميثاق، أنَّ ما يقارب من ربع الشركات المنضمة للميثاق لا تلتزم بإرسال التقارير المطلوبة في مواعيدها؛ مما يجعلها غير متعاونة ومهددة، مع مثيلاتها من السنوات السابقة، إما بالنقل أو بالشطب حسب الحال[91]. وإذا ما علمنا أنَّ هذه النسبة، بفوارق هامشية بسيطة، مستقرة على مدى السنوات الماضية، فإنَّ هذا يجعلنا نتخوف أكثر من النتائج السلبية، وتحديداً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أنَّ هذه الشركات غير الملتزمة والمهددة بالنقل أو الشطب هي في غالبيتها من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي لا يملك الميثاق العالمي تأثيراً قوياً عليها كما الشركات الكبرى[92]. ولعل دراسة تحليلية بسيطة تبين لنا أنَّ نسبة الزيادات التي تفرحنا لتزايد أعداد الشركات المنضمة للميثاق سنوياً، يجب النظر إليها بحذر شديد، إذا ما قارنها بالنسبة السنوية للشركات التي تعتبر غير متعاونة في الميثاق، إضافة للشركات التي تشطب من سجلات الميثاق، بمعنى أنَّ صدمتنا من مجموع هاتين الشريحتين سيفوق غبطتنا التي نشعر بها بالنسبة للمنضمين الجدد، موقف يدعوا للكثير من الوقوف والتمعن[93].

على المستوى الشمولي، ووفقاً لتعليمات المكتب التنفيذي للميثاق العالمي، تُعَدُّ الشركات المنضمة للميثاق العالمي غير ملزمة خلال السنوات الخمس الأولى لعضويتها بتقديم تقارير تفصيلية لمجهوداتها في المجالات الأربع من الحقوق التي ينادي بها الميثاق، بل يكتفى منها بالإجابة عن مجالين على الأقل، مع ذكر المبررات لإغفال الجانبين الأخرين. رخصةٌ فتحت المجال للكثير من الشركات للتهرب من مسؤوليتها في احترام كامل هذه الحقوق، ومنحتها القدرة على تطبيق سياسة انتقائية في معرض احترام هذه الحقوق؛ بما يتماشى مع إمكانياتها، وربما مصالحها. فالشركات التي لديها خروقات في بعض المسائل المتعلقة بالميثاق، يمكنها وبشكل قانوني، أنْ تُركز على ما تستطيع القيام؛ بما يتوافق مع مصالحها، وتستبعد الإجراءات التي ينادي بها الميثاق والتي تتعارض مع مصالحها. رغم ذلك، تبقى شركة فاعلة ومتعاونة ونشطة في الميثاق![94]

أخيراً، لعله من المفارقة القول أنْ الميثاق العالمي يؤكد، أنه لا يقوم بمراجعة تقارير سير العمل المقدمة من الشركات، بحجة أنه ليس أداة أممية للقياس أو التقييم![95]، موقف يدعو للاستغراب؛ إذ كيف يمكن للميثاق العالمي أنَّ يدعي أنَّ شركة ما تقوم بحماية المبادئ التي ينادي بها دون أنْ يكون لديه آلية استقصائية تُبين له مدى تقييد هذه الشركات ببنوده؛ لاسيما من خلال مراجعة وتقييم التقارير التي تقدمها هذه الشركة!

وعليه، فإنَّ هذه السياسة القانونية، التي ينتهجها الميثاق، إنما تُؤسس، أو على الأقل تُشَرِّعْ مثل هذه الخروقات. حقيقة يثبتها واقع الحال؛ حيث يلاحظ من خلال التقارير التي تقدمها الشركات، أنَّ الجوانب التي تلتزم بها الشركات ضمن مبادئ الميثاق العالمي غالباً ما تتقاطع مع اهتمامات الدول التي تعمل لديها هذه الشركات وليس بالاستناد إلى القيم العالمية التي ينادي بها الميثاق. فنلاحظ ثمة شركات تركز في تقاريرها على الجانب البيئي، كما هو الحال في الدول الخليجية، بينما تتجاهل أخرى الجانب المتعلق بحقوق الإنسان أو العمل، كما هو الحال في العديد من الدول الأفريقية أو دول جنوب شرق آسيا، أو تغض الطرف على قضايا مكافحة الفساد، كما هو الحال في العديد من دول العالم بما فيها الدول الغربية[96].بالمقابل، لا يمكن أنْ ننكر ارتدادات الاهتمام العالمي على توجهات الشركات فيما يتعلق بمسؤوليتها الاجتماعية؛ حيث تبين التقارير، تزايد اهتمام والتزام الشركات بمبادئ الميثاق العالمي المتعلقة بحماية البيئة، كون هذه الأخيرة تشكل هماً أممياً. في حين أنَّ هناك حالة جمود في معدلات الالتزام بقضايا حقوق الإنسان الإنسانية والمهنية، وتراجعاً في قضايا الحد من الفساد[97].

والحقيقة، أنه لا يمكن فهم هذه النتائج إلا من خلال فهم

الدوافع التي تحمل الشركات على الانضمام إلى الميثاق العالمي؛ ذلك أنَّ الإجابة، لن تساعد في فهم مبررات ودوافع الشركة للقيام بهذه المبادرة وحسب، وإنما في فهم الغايات التي ترجوها من ذلك؛ مما يشكل مؤشراً قوياً لتحديد مدى جديتها، والاتجاهات التي يمكن أنْ تلتزم بها الشركة. فحينما يكون الدافع الأول للشركة للانضمام للميثاق يَكمُنْ في الميزة التي يمنحها هذا الإجراء في تعزيز ثقة المتعاملين بالشركة وتحسين صورتها، وليس إيمان الشركة بعالمية هذه الحقوق والمبادئ التي ينطوي عليها الميثاق أو رغبتها في الانخراط بقضايا التنمية المستدامة. فهذه دلالة واضحة تعكس في مضمونها مفارقة صارخة، لجهة تركيز الشركات على الجانب المصلحي في هذا الالتزام أكثر منه على الجانب المبدئي، أولاً. ولمدى نجاح أو فشل الميثاق العالمي في إقناع الشركات بمبادئه العشرة وعالميتها كسبب ومبرر للانضمام إليه لذاته وليس لتحسين صورتها، ثانياً[98]. حقيقة توجب الكثير من التفكير[99].

الخاتمة

عرضنا في هذا البحث طبيعة الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي، من حيث كونه يمثل التجربة الأممية الأبرز التي حاولت أنْ تضفي على هذه المسؤولية بعداً قانونياً، يجمع الفلسفة الإدارية بالفلسفة القانونية لهذه المسؤولية؛ بغية التأسيس لفكر قانوني يقر بإمكانية وجود وتفعيل هذا الجانب؛ وذلك في إطار دراسة قانونية تأصيلية مقارنة عرضت لهذه القضية في محورين رئيسين، تناول أولهما المرجعية القانونية للميثاق العالمي، وعرض ثانيهما القوة القانونية لهذه المرجعية. دراسة أَملت الإقرار بجملة من النتائج واقتراح مجموعة من التوصيات.

أولاً: وجود الجانب القانوني.... واقعٌ مُثبتْ

بَيَّنَ البحث حقيقة أنَّ مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وفقاً لفلسفة وروح الميثاق العالمي، لا يفتقد للجانب القانوني، بل هو مفهوم متأصل فيه، يعمد القائمون على الميثاق لتفعيله وتطويره[100]. فالميثاق العالمي، وإنْ كان، بداية قد أتى ليعبر عن آلية حوارية شفافة ومتوازنة بين المنظمة الأممية وقطاع الأعمال بهدف تسهيل التقارب بين أنشطة هذا القطاع والمبادئ العشر للميثاق، ولكيلا يكون منفراً للشركات، إلا أنه اليوم يمتلك من الآليات القانونية والإجرائية، ما يُمَّكنه من الانتقال لمفهوم القاعدة القانونية ضمن رؤية وفلسفة النص القانوني "الدولي"؛ ليعمل على تفعيل دور الشركات في المسؤولية الاجتماعية وفق مفهوم القوة الناعمة؛ آخذاً بعين الاعتبار طبيعة وخصوصية القطاع الذي يتعامل معه من جهة، كما الهامش الدولي المتاح له من جهة أخرى. فالميثاق الدولي، وإنْ لم يرقَ لمفهوم النص القانوني الملزم بمعناه التقليدي، فإنَّه حتماً، يعد عقداً اجتماعياً دولياً تم بين طرفين يُوجب جملة من الحقوق والواجبات، شأنه في ذلك شأن العديد من المبادرات الدولية المناظرة[101].

بالتالي، فإنَّ فلسفة الميثاق تسير اليوم نحو تجاوز مجرد الالتزام الطوعي والإرادي للشركة، لتدخل في إطار مفهوم الإلزام والالتزام، وفق معايير ودلالات مفهوم القانون الدولي بقفازاته الناعمة؛ بما يعزز روح الشفافية والمسؤولية لهذه الشركات تجاه المبادئ التي يمثلها الميثاق. حقيقة، نأمل من القائمين على مؤسسة الميثاق العالمي العمل عليها وتطويرها، لدى طرفي المعادلة الرئيسين ونعني كلاً من الحكومات ورجال الأعمال.

ثانياً: فاعلية الجانب القانوني.... واقعٌ مُقلِقْ

إنَّ رغبة القائمين على الميثاق؛ لاسيما خلال انطلاقته، لتأمين مشاركين مروجين له أكثر من مشاركين مقتنعين به، كان له أكبر الأثر في إغفال تفعيل الجانب الإلزامي للجانب القانوني للميثاق كأحد أدوات المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ مما جعل مختلف الإجراءات التي تم وضعها بهدف ضمان حسن التقيد به تشكو من العديد من أوجه القصور.

والحقيقة، وإنْ كنا نقر بأحقية الحجج التي سبق بيانها في معرض تبرير هذا التمنع، إلا أنَّ ذلك، لا يمكن أنْ يمنعنا من التشكيك في صحتها، فلا نعتقد أنَّ مجرد القول بوجود آليات قانونية لحماية الحقوق والأهداف التي ينادي بها الميثاق، من قبل هيئات أممية أخرى، أو حتى الادعاء بعالمية هذه الحقوق، يعتبر مبرراً كافياً ليتم اتخاذ موقفٍ سلبي حيال هذا الأمر، ولنكتفي بالإشادة بجهود الآخرين؛ لاسيما أنَّ الخطاب القانوني المعتمد في مختلف هذه الآليات السابقة، اتفاقات، توصيات، وبرتوكولات، هو خطاب أممي موجه بالدرجة الأولى إلى الدول الأعضاء المنضمة والموافقة على هذه الآليات، في حين أنَّ الخطاب الأممي الوارد في الميثاق العالمي هو خطاب أممي موجه للشركات والفرق بين الأمرين بَيّنٌ. كذلك، ثمة سؤال يطرح، وهو محق. فيما يتعلق بالقوة القانونية لمضمون الحقوق القانونية التي يرعاها الميثاق بالنسبة للدول التي لم تصادق على مضمون الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات التي انطوى عليها الميثاق؟! هنا يمكن أنْ نقول إنَّ قوة الميثاق كمضمون وكمبادرة قد انعدمت[102].

حقائق نعتقد أنه من الواجب على المشرع الأممي تجاوزها،

فمن غير المنطقي، من وجهة نظرنا، أنْ يؤسس المشرع الأممي لخطاب قانوني خاص لهذه الشركات دون أنْ يتبنى سياسة قانونية خاصة لها؛ مما يُفقد مؤسسة الميثاق الكثير الكثير من المصداقية والفاعلية. فقد كان من الواجب عليه أنْ يضع تصوراً لسياسة قانونية أكثر تقدماً وتلاؤماً مع الشركات؛ بما يمكنه من الاحتفاظ بخصوصيته كوكالة أممية معنية بحماية هذه الحقوق، وليتخذ خطوة أمامية في حماية هذه الحقوق تجاه الشركات على المستوى الأممي.

خلاصة نأمل أنْ يعمد القائمون على الميثاق من خلالها لإعادة النظر في الكثير من المفاهيم الفلسفية والفكرية التي بُني عليها الميثاق العالمي، لجهة القول بأنه ليس قانوناً أو عقداً اتفاقياً بين المنظمة الأممية والشركة الموقعة، وبكونه لا يمارس دور الرقيب على عمل قطاع الأعمال، أو ليس له الحق في المساءلة وحتى المحاسبة!

الهوامش

(1) يجدر التنويه، بأنَّ الاختصار المعتمد من قبل المنظمة الأممية للتدليل على الميثاق العالمي بـ: (UNGC)، يشير إلى: "ميثاق الأمم المتحدة العالمي"، إلا أنه، ووفق الأدبيات الدولية المتعارف عليها حوله، يقصد بهذا الاختصار الإشارة إلى: "مبادرة الأمم المتحدة للميثاق العالمي لقطاع الأعمال" والتي درجت الأدبيات الفقهية باختصاره بعبارة: "الميثاق العالمي لقطاع الأعمال"، وهي العبارة المصطلحية التي تم الاعتماد عليها في تحديد عنوان البحث، كما في حثياته، للتدليل على هذه المبادرة الأممية. راجع،

Rapports du Secréter-General: A/60/125, § 21 ET A/62/233, § 23. Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labor, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. Following is the address of Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999. http://www.unglobalcompact.org.

(2) تتعدد الاعتبارات التي أملت إقرار مفهوم المسؤولية الاجتماعية، سواء القديمة منها، كتلك المرتبطة بالشق الديني أو الأخلاقي الذي كان سائداً في الولايات المتحدة الأمريكية في الخمسينيات من القرن التاسع عشر، أو تلك المتعلقة بتسارع وتيرة النشاط الرأسمالي الأمريكي في نهاية ذلك القرن وبداية القرن العشرين، وما ترافق معه من تحول جذري في حجم هذه الشركات وأنشطتها، أو الحديثة منها؛ لاسيما المرتبط بمفهوم التنمية المستدامة، إلى إقرار مفهوم حوكمة الشركات، وصولاً إلى ظاهرة العولمة ومنعكساتها في منتصف ونهايات القرن العشرين. راجع، (حسين الأسرج، 2010) المسؤولية الاجتماعية للشركات، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 90، ص 3. (عبد الله صادق دحلان، 2004) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، العدد 49، ص. 16.

(J-P. Gond, J. Lgalens, 2014), La responsabilité sociale de l'entreprise. 4eme Ed. Ed. PUF. (M. El Abboubi et A. Cornet, 2011) La formalisation de la d'une GRH dans une PME comme enjeu certification RSE, Revue de Gestion des Ressources Humaines (*Rev. GRH*), p.4. (A. Acquier et J-P Gond, Juin, 2007), Aux sources de la responsabilité sociale au (ré) découvert d'un ouvrage de l'entreprise: fondateur, Social Responsabilités of the Businessman Bowen, Revue Finance Contrôle Stratégie d'Howard *(Rev. FCS)*, V/10, n° 2, p.8s. (Human Development Report (HDR), 1999), Globalization with A Human Face, Summ. UNDP.

(3) من أوائل من كتب في المسؤولية الاجتماعية للشركات الاقتصادي الأمريكي جون موريس كلارك الذي صدر له في العام 1916 مقال يحمل عنوان "التغيرات الجوهرية في المسؤولية الاقتصادية"؛ حيث اقترح توسعة نطاق مسؤولية المؤسسة لكي تشمل البعد الاجتماعي. وقد تلا هذه الدراسة بحثاً آخر قدمه الاقتصادي هوارد بوان الذي يعتبر بمثابة الأب المؤسس لفكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات، تحت عنوان: "المسؤولية الاجتماعية لرجل الأعمال". ومن ثم آتى بيتر دروكر؛ حيث شكل تعريفه للمسؤولية الاجتماعية للشركات مرتكزاً للعديد من الدراسات التي طورت في مفهوم هذه المسؤولية. واليوم يعتبر الباحث كارول أول من أعطى تعريفاً شاملاً للمسؤولية الاجتماعية للشركات وأول من وضع لها أسسها النظرية؛ حيث يرى أنَّ للمؤسسة أربعة أنواع من المسؤوليات وهي: المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الخيرية. راجع،

(F. Bouyoud, 2009), Le management stratégique de la RSE, 6ème congrès de l'ADERSE, Ecole Supérieure de Commerce de Pau, France, 22 et 23 Janvier, p.4s. (M. Brunel et D. Triki, 2009), Peut-on entreprises? standardiser la responsabilité sociale des Une approche théorique, 6ème congrès de l'ADERSE, Pau, France, 22 et Ecole Supérieure de Commerce de

23 janvier, p.1s.

(4) من بينهم كيفين دافيس الذي أكد بأنَّ تكون المسؤولية الاجتماعية للشركات إنما تتمثل في: "استجابة المنظمة لتلك المسؤوليات عن طواعية وليس خوفا من النقد أو التهديد باستخدام القانون". راجع، (محمد الصيرفي، 2007)، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء الطباعة والنشر، ص. 22.

(5) ظل موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات يشغل المهتمين بعالم الاقتصاد والإدارة في الولايات المتحدة الأمريكية حتى بداية الثمانينيات من القرن الماضي، ومع ادخال هذا الموضوع ضمن الاهتمامات الأوربية في بداية التسعينيات من ذات القرن، بدأ الحديث بشكل فعلي عن ضرورة الاهتمام بالجانب القانوني لهذه المسؤولية. راجع،

(P. Amselek, 1982), L'évolution générale de la technique juridique dans les sociétés occidentales, Revue du Droit Public, Pp. 275-294. (Dejean et J-P. Gond, 2004), La responsabilité sociétale des entreprises: Enjeux stratégiques et méthodologies de recherche, *Rev. FCS*, V/7, N° 1, p. 6s.

(6) Rapports du Secréter-General: A/60/125, § 21 ET A/62/233, § 23. Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labor, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit*.

(7) رغبة في الاختصار، سيتم التدليل على مصطلح: "الميثاق العالمي لقطاع الأعمال"، في هذا البحث بمصطلح: "الميثاق العالمي".

(8) تم الحديث عن هذا المفهوم للمرة الأولى دولياً في مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة البشرية في إستكهولم لعام 1972، وتم تبنيه بشكل رسمي في التقرير الذي أعدته لجنة بورتلاند الأممية المعنية بالبيئة عام 1987؛ حيث عُرِّفَتْ التنمية المستدامة بكونها: "التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع الراهنة دون المساس بحقوق الأجيال القادمة في الوفاء باحتياجاتها". راجع، (ماجدة أبو زنط وعثمان محمد غنيم، 2009)، التنمية المستدامة من منظور الثقافة العربية الإسلامية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 36، العدد رقم 1. كذلك راجع (لذات المؤلفين،2006) التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء، الأردن، ص39 .

(M-C. Smouts, 2005), Le développement durable, Ed. Armand Colin, p. 4. (J. Supizet, 2002), Le management de la performance durable, Ed. D'organisation, p.74. Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises, Développement Durable: Un défi pour les managers, Ed. Afnor, 2004, p.7. HDR, Concept and Measurement of Human Development, Summ. UNDP, 1990.

(9) يجدر التنويه، إلى أنَّ الصيغة الرئيسية للميثاق العالمي لعام 2000 أقرت إلزام الشركات بثلاثة مجالات من الحقوق هي على التوالي: أولاً، احترام آدمية الإنسان في المجتمع بوصفه فرداً في الإنسانية جمعاء، "المبدأ الأول والثاني". كما فرداً في المنشأة ثانياً، "المبدأ الثالث إلى السادس"، وثالثاً، احترام البيئة التي تعمل فيها المنشأة، "من المبدأ السابع إلى التاسع". في حين أنَّ البند "العاشر" المتعلق بمحاربة الفساد بمختلف أشكاله وصوره، فقد تمت إضافته وتبنيه في العام 2004. راجع،

Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labor, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit*.

(10) ذلك أنَّ مختلف المبادرات الأممية حتى حينه، السابقة منها كما اللاحقة، لم تتناول هذه المسؤولية في شقها القانوني، وظلت مقتصرة على الجانب الإداري أو المؤسساتي؛ بحيث أغفلت الجانب الإلزامي لهذه المسؤولية، وركزت على الجانب التحفيزي. مثال ذلك، المواصفة القياسية (ISO 26000) حول المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تقدم الإرشادات العامة للمبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية. والمواصفة القياسية (ISO SA 8000) التي تعتبر معيار مرجعي مبني على اتفاقيات منظمة العمل والإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل. راجع،

From Principles to Practice: The Role of SA8000 in Implementing the UNGC. June 2010. http://www.pnud.or.cr. GRI Research & Development Tools Topics Trends. www.globalreporting.org. Pacte Mondial de l'ONU et Norme Internationale ISO 26000, "Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale", Introduction aux correspondances entre les principes du Pacte Mondial de l'ONU et les questions centrales de l'ISO 26000. http://www.iso.org. Groupe One, Guide de l'entreprise responsable, Ed. Labor, Bruxelles, 2003, Pp.18-19.

(11) ما من شك أنَّ عنوان البحث، إنما يُشكل بحد ذاته تحدياً قانونياً للفكر القانوني القائم على الطبيعة الاختيارية لهذه المسؤولية؛ مما يشكل خروجاً عن المألوف في الرؤية الفقهية لهذه المسؤولية، كما سيجعله عرضةً للكثير من الانتقادات؛ إلا أننا وبقدر يقيننا من ذلك، بقدر إيماننا بأهمية وجدية الفكرة القانونية؛ لاسيما وأنَّ الدراسات القانونية حولها تتوالى في الفقه الغربي، كونها واحدة من أهم مواضيع القانون الدولي الحديث، ذات الدلالة الاقتصادي والاجتماعية.

Dejean et J-P. Gond, La responsabilité sociétale des entreprises: Enjeux stratégiques et méthodologies de recherche, *op, cit*, p. 6s. A. Acquier et J-P Gond, Aux sources de la responsabilité sociale de l'entreprise, *op, cit*, p.87s.

(12) Guide to The Global Compact: a Practical Understanding of the Vision and Nine Principles. After the signature, 2010, A Guide to Engagement in the UNGC. www.unglobalcompact.org.

(13) ما يزيد الأمر تعقيداً، أنه ما من اتفاق على تعريف واضح ومحدد لمفهوم المسؤولية الاجتماعية أولاً؛ حيث تختلف التعريفات باختلاف الزاوية التي ينظر منها لهذه المسؤولية من جهة والنظرة إلى طبيعة هذه المسؤولية من جهة أخرى. والافتقاد، أو عدم الجرأة، لوضع تعريف يتناول الجانب القانوني لهذه المسؤولية ثانياً؛ حيث غَلَّبَتْ مختلف التعاريف الجانب التطوعي الاختياري على الجانب الإلزامي، بالرغم من اعتماد الجميع مصطلح المسؤولية للتدليل على هذا "الالتزام" الذي يجب على الشركات القيام به؛ مما حَمَّلْ المصطلح أكثر مما يمكنه أنْ يحتمل، وجعله مفهوماً مربكاً للكثيرين، الذين رأوا فيه صورة تجميلية، يمكن للشركات أنْ تستند إليها، دون أنْ تكون ملزمة باحترامها، اللهم إلا طواعية.

Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social, Coll. Méthodes et Recherches, dirigé par J-J. Rosé, Bruxelles, 2006. (M. Capron et F. Quainel-Lanoizelée, 2007), La responsabilité sociale d'entreprise, La Découverte.

(14) For more details see, (T. Lambooy, 2014) Legal Aspects of Corporate Social Responsibility. Utrecht Journal of International and European Law 1, 30. (78). H. Ascensio, le Pacte Mondial et l'apparition d'une responsabilité internationale des entreprises. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. Ed. Bruylant. Pp. 167-184. H. Gherari, le Profil juridique et politique du Pacte Mondial. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011).

(15) يجدر التنويه، بأنَّ نقص المراجع القانونية والفقهية العربية حول البحث، أملى علينا ضرورة الاعتماد على قاعدة مرجعية رقمية واسعة شملت العديد من المواقع الرسمية الدولية، وفي مقدمتها موقع مؤسسة الميثاق العالمي، كما العديد من المنظمات الهيئات الدولية ذات العلاقة؛ إضافة إلى العديد من الدراسات القانونية والفقهية المنشورة في العديد من المواقع البحثية الإلكترونية الغربية. كما كان لزاماً تبني واستخدام العديد من المصطلحات الفقهية البعيدة نوعاً ما، عما هو سائد في الأدبيات القانونية التقليدية؛ نظراً لحداثة الموضوع وجدته من جهة، كما ارتباطه بالأدبيات الخاصة بمؤسسة الميثاق العالمي. تحدياتٌ، وفقاً لرأينا الشخصي، لا تطعن في جدة البحث وأصالته. فبقدر ما سَتُعَدُّ نقطة تسجل عليه، بقدر ما ستكون نقطة تسجل له، كونها ستبرر أهميته وأصالته.

http://www.unglobalcompact.org.
http://www.pactemondial.org. http://www.undp.org.
http://www.ilo.org. http://www.ohchr.org.

(16) Guide to The Global Compact: a Practical Understanding of the Vision and Nine Principles. After the signature. *op, cit.*

(17) Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit.*

(18) يمكن توزيع هذه الحقوق ضمن محورين رئيسين: الأول، يتناول حقوق الإنسان ذات المدلول الفردي، كالحق في الحياة والحرية وسلامة الشخصية، والحق في المعاملة الحسنة والاعتراف بالشخصية القانونية، والحق في المساواة أمام القانون، والحق في حماية القانون دون أية تفرقة، والحق في القضاء العادل. والثاني، يرتبط بحقوق الإنسان ذات المدلول المجتمعي، كالحق في حرية التفكير والضمير والدين، والحق في حرية الرأي والتعبير. والحق في الضمان الاجتماعي والحق في العمل، والحق في الحماية من البطالة، والحق في إنشاء والانضمام إلى نقابات حمايةً لمصلحته. على أنْ يكون التمتع بمختلف هذه الحقوق قائم على المساواة دون أي تمييز. راجع، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة (2)، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المواد (2-3-22←26)، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، المواد (2-3-6←9).

(19) تتحدد الشرعة الدولية لحقوق الإنسان بثلاث مواثيق دولية هي على التوالي: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، ونظيره الخاص الاقتصادية والاجتماعية لذات العام. يضاف للعهدين ثلاثة برتوكولات اختيارية، جميعها دخلت حيز التنفيذ. اثنان منهما يرتبطان بالعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسة، الأول، يتعلق بالنظر بالانتهاكات التي تقع لهذه الحقوق وكيفية تقديم الشكاوى من الأفراد حيالها، والثاني، يتعلق بإلغاء عقوبة الإعدام. في حين أنَّ البرتوكول الثالث يتعلق بالعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ويتناول النظر بالانتهاكات التي تقع لهذه الحقوق وكيفية تقديم الشكاوى حيالها.

(H. Oberdorff, J. Robert, 2012), Libertés

fondamentales et droits de l'homme - Textes français et internationaux, 10ème Ed. Montchrestien, p, 346 s. (Ph. Robert-Demontrond, 2006), La gestion des droits de l'homme, déconstruction des politiques de responsabilité sociale des entreprises, Ed. Apogée. (F. Sudre, 2012), Droit européen et international des droits de l'homme. Ed PUF, *op, cit*, p. 15s–54s–189s–719s.

(20) كالحق في الحياة، والتحرر من الاسترقاق والاستعباد، والتحرر المعاملة اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة، إضافة للحق في حرية الفكر والوجدان والدين والرأي والتعبير. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، سبقت الإشارة، المواد (1–3–4–21). العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، سبقت الإشارة، المواد (6–7–12←15–19). كالحق في العمل ضمن شروط عمل عادلة ومرضية تكفل المساواة دون أي تمييز. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سبقت الإشارة، المادة (6←9–22).

(21) E. Mazuyer, la mise en œuvre du Pacte-Quelques leçons d'une étude relative aux principes du travail. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. *op. cie*, Pp. 87-108. (K. Hilary, 1998), La Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux: Un défi pour l'avenir, Revue internationale du Travail (*Rev. IT*), V. 137, n° 2, Pp. 243-248. Cinquante années d'activité normative de l'Organisation Internationale du Travail, *Rev. IT*, V. 135, n° 3-4, 1996, Pp. 431-454. Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Technical cooperation priorities and action plans regarding the elimination of discrimination in employment and occupation. ILO, Geneva, November 2007.

(22) تعد منظمة العمل الدولية من أولى المنظمات الأممية التي تنبهت لربط البعد الاجتماعي للتنمية ببعده الاقتصادي، سواء في دستورها الصادر في العام 1919 أو في إعلان فيلادلفيا لعام 1944 الصادر عنها والذي أكد على أنَّ: "العمل ليس سلعة، وبأنَّ لهذا العمل قيمة اجتماعية يجب احترامها". وفي عصر العولمة، قامت المنظمة بتشكيل لجنة عالمية تعني بدراسة البعد الاجتماعي للعولمة قدمت تقريرها الأول في مؤتمر العمل الدولي عام 2004 حمل عنوان "عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع"، وأكد التقرير بأنَّ العولمة لن تكون عادلة ومنصفة ما لم تحترم آدمية الإنسان والبيئة المحيطة به بيئياً ومجتمعياً. كما طرحت في العام 1998 إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المتُضَمَنْ في بنود الميثاق العالمي كما سبق وبينا. كذلك وفي معرض معالجتها للارتدادات السلبية للازمة المالية العالمية لعام 2008 على سوق العمل أصدرت المنظمة في ذات العام إعلانها: "العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة". وألحقته في العام 2009 بإعلان: "الانتعاش من الأزمة: ميثاق علمي لفرص العمل". الصادر عن اللجنة المعنية بالاستجابة للازمات التابعة لمكتب العمل الدولي في المنظمة. راجع، http://www.ilo.org. (M-L. Morin, 2005), Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises. *Rev. IT*, vol. 144. n° 1. (B-G. Gunter & R. Van Der Hoeven, 2004), La dimension sociale de la mondialisation: Analyse bibliographique. *Rev. IT*, vol. 143. n° 1-2. S'organiser pour plus de justice sociale, Rapport du Directeur Général, Rapport global (*RG*) en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence Internationale du Travail (*CIT*), 92ème session, 2004. Rapport I (B). Bureau International du Travail (*BIT*). Genève. 1ère éd. 2004.

(23) في إطار الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية، نجد اتفاقية العمل الدولية رقم (87) لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، واتفاقية العمل الدولية رقم (98) لعام 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية؛ حيث تؤكد روح الاتفاقيتان بأنَّ العمل النقابي يستند على مبدئيين رئيسين متلازمين: الحياد والاستقلالية. من حيث حق العمال وأصحاب العمل في تكوين المنظمات التي تستهدف تعزيز مصالحهم والدفاع عنها بحرية كاملة دون أي تمييز من أي نوع، والالتزام بتوفر الحماية الكافية لهم. أما في إطار القضاء على العمل الجبري، فنجد اتفاقيتين عماليتين، هما الاتفاقية رقم (29) لعام 1930 ورقم (105) لعام 1957؛ حيث تؤكد الاتفاقيتان على ضرورة تحريم السخرة، وحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري. في إطار عمالة الأطفال والقضاء عليها نجد كذلك اتفاقية العمل الدولية رقم (138) لعام 1973 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل للأطفال بما لا يقل عن (15) سنة. واتفاقية العمل الدولية رقم (182) لعام 1999 المتعلقة بتوضيح وحظر أسوء أشكال عمل الأطفال التي تنطوي على انتهاك صارخ لحقوق الطفل في العيش الكريم. أخيراً، وفيما يتعلق بحضر التمييز في مجال الاستخدام والمهن، نجد كذلك، اتفاقية العمل الدولية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لعام 1951، التي أكدت على ضرورة المساواة في الأجر بين الجنسين لدى تساوي قيمة العمل. واتفاقية العمل

الدولية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهن لعام 1958 التي حظرت مختلف أشكال التمييز المباشر وغير المباشر في مجال العمل. راجع،

Freedom of Association and Development. http://www.ilo.org. Votre voix au travail, *RG* en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. *BIT*, 88ème session, Genève, 2000. Une alliance mondiale contre le travail forcé. Rapport du Directeur Général, *RG* en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail *CIT* 93ème session, 2005 rapport I (b) *BIT* Genève, p. 6s. L'Egalité au travail: relever les défis. *RG* en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, *CIT*, 96ème session 2007, *BIT*, Genève, 2007.

(24) سبق هذا الإعلان، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، لعام 1977 الصارد عن إعلان منظمة العمل الدولية.

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Adopted by the Governing Body of the International Labour Office (ILO) at its 204th Session, Geneva, November 1977, as amended at its 279th November 2000 and 295th Session March 2006. http://www.ilo.org.

(25) اتفاقية العمل الدولية رقم (87) لعام 1948، المواد (1-10). اتفاقية العمل رقم (98) لعام 1949، المواد (1-5). راجع،

Freedom of Association and Development. *op, cit*. Votre voix au travail, *RG* en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. *op, cit.*

(26) Combating Forced Labour: a handbook for employers and business. Geneva: ILO, 2008. International Labor Migration: A Responsible Role Une alliance for Business, http://www.ilo.org. mondiale contre le travail forcé, *op, cit*, p. 6s.

(27) اتفاقية العمل الدولية رقم (138)، بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل لعام 1973. المادتين (2-3).

(28) Marking Progress Against Child Labour - Global estimates and trends 2000-2012. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013. Minors out of mining. Partnership global action against child labour in small-scale mining. International programme for the elimination of Child labour. Geneva. 2006.

(29) اتفاقية العمل الدولية رقم (111) الخاصة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لعام 1958، المادة الأولى. اتفاقية العمل الدولية رقم (100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لعام 1951، المادة الأولى والمادة الثانية. راجع، محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم) (التطبيق والإثبات) (الحماية القانونية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، الأعداد 24-25-26 على التوالي، للعامين 2008-2009-2010.

L'égalité au travail: Relever les défis. *RG* en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, *op, cit*.

(30) I. Michallet, le Pacte Mondial et la protection de l'environnement. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. *op. cie*, Pp. 109-124.

(31) اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، (إعلان ريو دي جانيرو) لعام 1992، بروتوكول كيوتو لعام 1997. سبق هذه الاتفاقيات الأممية العديد من المبادرات الدولية والإقليمية من بينها: اتفاقية فيينا لحماية طبقة الأوزون 1985، وبروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفذة لطبة الأوزون 1987. يضاف لهما اتفاقية روتردام عام 1998، واتفاقية بازل الدولية بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود لعام 1989. واتفاقية ستوكهولم للملوثات العضوية الثابتة في عام 2001.

http://www.ohchr.org. C4C_Progress_Report, http://www.unglobalcompact.org. Livre vert: Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Commission Européenne. Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg. 2001.

(32) http://www.unesco.org. .

(33) من بين أهم المبادرات الأممية في المجال المناخي، "أجندة 21" التي تضمنت أهدافاً أربعةً موزعةً على أربعة مجالات. ففي البعدين الاجتماعي والاقتصادي، دعت الأجندة إلى محاربة الفقر وتعديل أنماط الاستهلاك والحد من الانفجار السكاني. وفي مجال البيئة، دعت إلى إدارة الموارد من أجل التنمية، إضافة للحد من التلوث والهدر. كما أعطت دوراً رئيسياً للمجتمع المدني في العمل الانمائي على المستويين الدولي والمحلي. وأخيراً، حددت «أجندة 21» أساليب التنفيذ بدعم البحث العلمي والتدريب ونقل التكنولوجيا وتوفير التمويل. راجع، (عطا سعد محمد حواس،2011)، المسؤولية عن أضرار التلوث البيئي في نطاق الجوار، دراسة مقارنة،

دار الجامعة الجديدة، ص. 31 وما بعد. العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة، التقرير العالمي، مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (96) لعام 2007. (مصطفى طلبة، 1992)، التحديات والآمال: حالة البيئة 1972 – 1992، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت. راجع كذلك، http://www.unep.org.

(34) Rapports du Secréter-General: A/60/125, § 21 ET . A/62/233, § 23. Secretary-General proposes Global Compact on human rights, labor, environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit*.

(35) . Global Compact for the 10th Principle Corporate Sustainability with Integrity: Organizational Change to Collective Action. Published by the UNGC Office. Principle June 2012. Reporting Guidance on the 10th against Corruption 2009. http://www. unglobalcompact.org. J-P. Méan, the Actors in the Fight Against Corruption. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. *op. cie*, Pp. 69-86.

(36) اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2002. سبق هذه الاتفاقية العديد من المبادرات الدولية من أهمها، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000 اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000، التي أكدت بأنَّ الغرض منها تعزيز التعاون على منع الجريمة المنظمة عبر الوطنية ومكافحتها بمزيد من الفعالية. المواد (1–7–10←16–13–35←). راجع، (ثائر سعود العدوان، 2012)، مكافحة الفساد، الدليل إلى اتفاقية الأمم المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع. (عادل عبد اللطيف، 2004)، الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها: إطار لفهم الفساد في الوطن العربي ومعالجته، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309.

(37) اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2002. المادة (12–14–21–22–26). راجع، (فاديا قاسم بيضون، 2012)، الجريمة المنظمة، الرشوة وتبيض الأموال، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ص. 15. (نعيم مغبغب، 2008)، تهريب وتبيض الأموال، دراسة في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، ص. 67 وما بعد. ص. 243. ص. 259. ص. 267 وما بعد. (هيام الجرد، 2008)، المد والجزر بين السرية المصرفية وتبيض الأموال، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية.

(38) اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2002. سبقت الإشارة، المواد (38–39–43–48).

(39) See, Blueprint for Corporate Sustainability Leadership within the Global Compact. The Blueprint is a model for leadership within the Global Compact, designed to inspire advanced performers to reach the next level of sustainability performance. General Assembly Resolution (A/66/23): Towards Global Partnerships, March 2012. S. Waddell, the Global Compact: An Organizational Innovation to Realize UN Principles, November 2011. Global Compact Governance: Why Context Matters, April 2011. Linking Universal UN Values with the Global Reach of Business, July 1998. http://www.unglobalcompact.org.

(40) Toutes les informations sont disponibles sur le site, http://www.unglobalcompact.org.

(41) Adopté en 2005, et modifiée en 2008. http://www.unglobalcompact.org.

(42) UNGC Leaders' Summit 2013 – Summary Report, December 2013. http://www.unglobalcompact.org.

(43) Terms of Reference, Global Compact Board Members. http://www.unglobalcompact.org. 22 April 2013.

(44) . http://www.unglobalcompact.org.

(45) راجع المطلب الثاني من هذا البحث المتعلق بفاعلية القوة القانونية للميثاق العالمي.

(46) UNGC Inter-Agency Team (IAT). See, Terms of Reference for the "UNGC Inter-Agency Team". January 2009. Current Members of the Inter-Agency Team: Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR). International Labour Organization (ILO). United Nations Environment Programme (UNEP). United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). United Nations Development Programme (UNDP). United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). http://www.unglobalcompact.org. G. Le Floch, Les organisations internationales et le Pacte Mondial. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. *op. cie*, Pp. 33-51.

(47) Corporate Sustainability and the UN Post-2015 Development Agenda. Report to the United Nations Secretary-General. 17June 2013, p.5s. http://www.unfoundation.org.

(48) Les Principes Directeurs de L'OCDE à L'intention des Entreprises Multinationales. Éd. 2011, OCDE 2011. www.oecd.org.

(49) UNGC Annual Review, Anniversary Edition, June 2010, Regarding Cooperation between UNGC and UNHRC, p, 29s & p, 58s. Regarding Cooperation

between UNGC and ILO, p, 35s. Regarding Cooperation between UNGC and UNEP, 2010, p, 41s. Regarding Cooperation between UNGC and UNDOC, p, 49s. Regarding Cooperation between UNGC and UNDP, p, 54s.

(50) In Human Rights: Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, «Protéger, Respecter et Réparer» des Nations Unies 2011. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de L'homme, Guide interprétatif, 2012. United Nations, 2012. http://www.ohchr.org. Business for Peace, 2013. http://www.unglobalcompact.org. Intégration des droits de l'homme dans les politiques programmes de développement: l'expérience du et PNUD. Programme des Nations Unies pour le développement, 2012. http://www.undp.org. Principes D'autonomisation Des Femmes. Pour L'entreprise Aussi, L'égalité Est Une Bonne Affaire. http://www.unifem.org. A Guide for Business, How to Develop a Human Rights Policy, Ed, Nations High Commissioner for Human Rights, 2011. http://www.ohchr.org. Rights at work: Marking Progress Against Child Labour, *op. cit.* Les Principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies. Guide pour les entreprises. Genève, *BIT*, 2010. http://www. ilo.org. In Environmental Protection: C4C_Progress_Report, http://www.unglobalcompact. org. Anti-Corruption: Global Compact for the 10th Principle Corporate Sustainability with Integrity *op, cit.*

(51) UNGC Leaders' Summit 2010. Summary Report. http://www.unglobalcompact.org.

(52) S. Waddell, the Global Compact: An organizational innovation to realize UN Principles, *op, cit.*

(53) UNGC, Annual Activity Report 2013. May Report 2014, p. 15. Global Compact Local Network Report 2013, May 2014, Pp. 12-13. Global Compact Local Network Report 2012, April 2013, p. 14s. UNGC Annual Review 2010. http://www.unglobalcompact. org. p. 7s.

(54) UNGC Annual Review – Anniversary Edition June 2010, p, 22s. UNGC Annual Review 2010, p, 37s.

(55) Sustainable Enterprises, Creating More and Better Jobs, *op, cit.* From Principles to Practice: The Role of SA8000 in Implementing the UNGC. *op, cit.* Pacte Mondial de l'ONU et Norme Internationale ISO 26000. *op, cit.* (T. Gillis & N. Spring, 2001), Doing Good is Good for business. Communication World, 18(6), Pp. 23–27.

(56) Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit.* http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201. .sgsm6881.html.

(57) http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/news_archives/speeches.html

(58) http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201. sgsm6881.html

(59) http://www.unglobalcompact.

(60) http://www.unglobalcompact.

(61) (J. d'Aspremont, 2008), Softness in International Law: A Self-Serving Quest for New Legal Materials. The European Journal of International Law. V/l. 19, n. 5. EJIL. Pp. 1076-1093. (F. Chatzistavrou, 2005), L'usage du Soft Law dans le système juridique international et ses implications émantiques et pratiques sur la notion de règle de droit, Revue de Philosophie et de Sciences Humaines, n° 15.

(62) Sustainable Enterprises, Creating More and Better Jobs. *op, cit.* From Principles to Practice: The Role of SA8000 in Implementing the UNGC. *op, cit.* GRI Research & Development Tools Topics Trends. *op, cit.* Pacte Mondial de l'ONU et Norme Internationale ISO 26000..

(63) Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises. E/CN.4/2006/97. § 61. Les Principes Directeurs de L'OCDE à L'intention des Entreprises Multinationales, *op, cit,* p.15s. www.oecd.org. General Assembly Resolution (A/66/23): Towards Global Partnerships, March 2012. The Global Compact: An Organizational Innovation to Realize UN Principles, *op, cit.*

(64) أبلغ مثال على ذلك، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 الذي لم يكن موضع اجماع دولي، وإنما خلاصة توافقية "غير ملزمة" لتناقضات فلسفية وأضادٍ سياسيةٍ بين قوى فكريةٍ وعسكريةٍ متناحرةٍ، تسعى للوصول إلى الحد الأدنى من التوافق. راجع، (محمد أمين الميداني، 1999)، ملاحظات حول التدخل الإنساني للأمم المتحدة، جريدة

الحياة، العدد 133360، الأربعاء 6 تشرين الأول. (حسن نافعة، 1995)، الأمم المتحدة في نصف قرن، دراسة في تطور التنظيم الدولي منذ 1945، عالم المعرفة العدد 202. (هارولد كورلاند، 1962)، الأمم المتحدة، كيف؟ ولماذا؟ ترجمة عبد الفتاح المنياوي، مكتبة النهضة المصرية.

(F. Sudre), Droit européen et international des droits de l'homme, *op, cit*, p. 15s – 54s – 189s – 719s.

(65) (William Bourdon, 2010), Face aux crimes du marché. Quelles armes juridiques pour les citoyens? Ed. La Découverte, Pp. 200-201.

(66) Secretary-General proposes Global Compact on human rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos. *op, cit*

(67) على المستوى الأممي مر الفكر القانوني لحقوق الإنسان بثلاث مراحل رئيسة: تناولت المرحلة الأولى جانب حقوق الإنسان المتصلة بالحقوق والحريات المدنية والسياسية التي وردت وبقوة في نصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والعهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966. في حين تناولت المرحلة الثانية، الجوانب المتصلة بالحقوق والحريات الاجتماعية والاقتصادية التي وردت بشكل خجول في نصوص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، ولم ترَ النور إلا مع نصوص العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام 1966 موضع التنفيذ في العام 1976. في حين أنَّ الموجة الثالثة من هذه الحقوق تناولت الحقوق البيئية التي تم تبنيها في أول قمة عالمية للأرض عقدت في العام 1992، التي أقرت إعلان ريو حول التنمية والبيئة، إضافة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. واليوم يتبلور في الأفق الدولي الجيل الرابع من الحقوق المتعلق بالثورة الجينية وحماية البيانات الوراثية.

(N. Lenoir et B. Mathieu, 2004), Les normes internationales de la Bioéthique, Que sais-je ? PUF, 2ème Ed. (Roberto Andorno, 2003). (L. Robert, 2013), L'environnement et la Convention européenne des droits de l'homme, Ed. Bruylant, p, 15 s.

(68) بتاريخ الانتهاء من هذا البحث، بلغ عدد أعضاء المنظمة الأممية (193) جميعها مصادقة على الإعلان العالمي لحقوق الانسان، من بينها (167) دولة منضمة إلى العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية. في حين أنْ هناك (160) دولة انضمت للعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

http://www.un.org. http://www.ohchr.org.

(69) Intégration des droits de l'homme dans les politiques et programmes de développement: l'expérience du PNUD. *op, cit*, p. 8. HDR, Human Rights and Human Development, Summary. UNDP, 2000. HDR, Gender and Human Development, Summary. UNDP, 1995.

(70) أكدت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية: "أنَّ الحق في الحياة هو شرط أساسي لممارسة الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية. وبأنه لا يمكن ممارسة هذه الحريات إلا في أوضاع تُحترم فيها حقوق الإنسان؛ لاسيما المتعلقة منها بحياة الإنسان وسلامته الشخصية". راجع، "الحريات النقابية"، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، جينيف، 1996. انظر التقرير 259، القضية 1273، الفقرة 321. انظر التقرير 275، القضية 1512، الفقرة 398. انظر التقرير 265، القضيتين 1434، و1477، الفقرة 493. انظر التقرير 241، القضية 1285، الفقرة 215 A.

(71) اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989. راجع كذلك. العمل اللائق، تحديات استراتيجية ماثلة في الأفق، التقرير العالمي، مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (97) لعام 2008. (مونيك كلوتيه، 2000)، دليل الثقافة العمالية. الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جينيف. دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، منشورات منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى 2012.

(72) Corporate Sustainability and the UN Post-2015 Development Agenda. Report to the United Nations Secretary-General. 17 June 2013, p. 15s. *op, cit*.

(73) United Nations, the Millennium Development Goals (MDG). Report 2013. United Nations *MDG*, www.un.org. *MDG*. "International support key to *MDG* progress, says top UN official," The Guardian, 5 April 2013. Intégration des droits de l'homme dans programmes de développement: les politiques et l'expérience du PNUD. *op, cit*, p. 6. HDR, *MDG*: A Compact among Nations to End Human Poverty, Summary. UNDP, 2003. HDR, the Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development, Summary. UNDP, 2010.

(74) من غير الخافي الطبيعة القانونية الخاصة للقانون الدولي، والتي تم تناولها من قبل العديد من رجال الفقه في هذا القانون؛ لاسيما لجهة مدى انطباق المفهوم التقليدي للقانون، على المفهوم الدولي له، وتحديداً لمدى إمكانية القول بإلزامية القاعدة القانونية الدولية وتوافر صفتي العمومية والتجرد فيها، راجع،

(F. Mégret, 2011), L'étatisme spécifique du droit international, Revue Québécoise de droit international, n° 24.1, Pp. 105-129. (C. de Visscher, 1968), Les effectivités du droit international public,

Revue internationale de droit comparé. Vol. 20, n°3, Juillet-septembre. p. 605. (F. Chatzistavrou), L'usage du Soft Law dans le système juridique international et ses implications émantiques et pratiques sur la notion de règle de droit, *op, cit*.

(75) H. Oberdorff, J. Robert, Libertés fondamentales et droits de l'homme - Textes français et internationaux, Droit européen et ، Sudre.*op, cit*, p, 346 s, F international des droits de l'homme. *op, cit*, p. 15s–54s–189s–719s.

(76) تنقسم اتفاقيات العمل الدولية إلى ثلاث مراتب حسب الأهمية، الأولى هي: اتفاقيات العمل الدولية الرئيسة، وهي ثمانية اتفاقيات تنظم أربعة معايير ضُمنت في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 المدرج في بنود الميثاق العالمي لقطاع الأعمال لعام 2000، والمشار إليهما في البحث. أما الثانية، فتتناول اتفاقيات العمل الدولية ذات الأولوية، وتشتمل على أربعة اتفاقيات عمل هي على التوالي: اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة رقم (81) لعام 1947. واتفاقية تفتيش العمل في الزراعة رقم (129) لعام 1969؛ إضافة لاتفاقية العمل المتعلقة بسياسات العمل رقم (122) لعام 1964. واتفاقية المشاورات الثلاثية في إطار العمل رقم (144) لعام 1976. أخيراً وفي المرتبة الثالثة، نجد باقي الاتفاقيات الدولية الأخرى وتسمى بالاتفاقيات التقنية. راجع،

Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards, Ed. 2009. http://www.ilo.org.

(77) إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، البند (2).

(78) أكدت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية أنه: "لا يجوز اعتباراً معالجة منظمة العمل الدولية لقضايا ذات علاقة بأوضاع العمل تدخلاً لا داعي له في الشؤون الداخلية لدولة ما يتعارض مع سيادتها؛ ذلك أنَّ قضايا كهذه تقع ضمن نطاق الصلاحيات التي فوض الأعضاء المنظمة القيام بها وتعهدوا بالتعاون معها تحقيقاً للأهداف المرجوة منها". الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، سبقت الإشارة. انظر التقرير 287، القضية 1590، الفقرة 213. انظر التقرير 287، القضية 1590، الفقرة 213.

(79) اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ لعام 1992، بروتوكول كيوتو لعام 1997. راجع كذلك، إعلان فيننا لعام 1993 المتعلق بحقوق الإنسان، سبقت الإشارة.

(80) أكد الإعلان على أنَّ تعزيز وحماية حقوق الإنسان مسألة ذات أولوية بالنسبة للمجتمع الدولي، وأنَّ المؤتمر يتيح فرصة فريدة لإجراء تحليل شامل لنظام حقوق الإنسان الدولي ولآلية حمايتها، بغية زيادة مراعاة تلك الحقوق على وجه أكمل. إعلان وبرنامج عمل فيننا لعام 1993. http://www.ohchr.org.

(81) لاسيما في مجال حقوق الإنسان، من حيث احترام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتقيد بأحكامه، وتعزيز قدرات جميع البلدان على تطبيق المبادئ والممارسات الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان، إضافة لكفالة الاستدامة البيئية، وإقامة شراكة عالمية من أجل التنمية. إعلان الأمم المتحدة للألفية لعام 2000. سبقت الإشارة.

http://www.unesco.org.

(82) The Hale, Une réforme silencieuse par le biais du Pacte Mondial. Le magazine des Nations Unies 2007. http://unchronicle.un.org.

(83) في العام 2013 أقر الميثاق العالمي ذات الآلية بالنسبة للهيئات غير التجارية. راجع،

Politique du Pacte Mondial des Nations Unies relative à la communication sur l'engagement des organismes autres que les entreprises. http://www.unglobalcompact.org.

(84) "As a public document, the COP is an important demonstration of a company's commitment to transparency and accountability. Failure to submit a COP on the Global Compact website will result in a change of participant status and can eventually lead to the expulsion of a business from the initiative". Politique du Pacte Mondial des Nations Unies relative à la Communication sur le progrès. Mise à jour le 1ère mars 2013. http://www.unglobalcompact.org.

(85) أتاح الميثاق منح الشركات الحق بطلب تعديل التوقيت المحدد لتقديم تقريرها السنوي بما يتناسب مع المواعيد المقررة بالنسبة لإعداد التقارير المتعلقة بها، على ألا تتجاوز هذه الفترة مدة إحدى عشر شهراً، تمنح لمرة واحدة فقط. كما أقر الميثاق كذلك إمكانية منح الشركات كذلك فترة سماح يمكن أنْ تصل لمدة تقارب التسعين يوماً، تضاف للفترة الأصلية الواجب تقديم التقرير فيها.

Politique du Pacte Mondial des Nations Unies relative à la Communication sur le progrès. *op, cit*.

(86) Préserver l'intégrité du Pacte. 2010. Pacte Mondial. Note sur les mesures d'intégrité. 2006. Deux documents. http://www.unglobalcompact.org.

(87) برغم أهمية النتائج التي يبينها الاستبيان حول وضع الميثاق العالمي ومدى التزام الشركات به، وواقع السياسات والإجراءات المتخذة حيال ذلك، إلا أنه لا يمكن اعتباره يمثل صورة صادقة ومعبرة، بالمطلق، عن واقع هذه الشركات؛

ذلك أنَّ نسبة مساهمة الشركات فيه، وفقاً لأخر استبيان للعام 2013 لم تتجاوز 25 % من مجموع الشركات المنضمة للميثاق، غالبيتها من الشركات العاملة في أوروبا بنسبة 55%، بينما لم تتجاوز مساهمة دول الشرق الوسط وشمال أفريقيا 3%. كما شكلت الشركات الصغيرة والمتوسطة غالبية المشاركين بنسبة وصلت إلى 44%. راجع،

Activity Report 2013. May Report 2014, Pp, 6-7. Global Corporate Sustainability Report 2013, p, 6. See, UNGC 2010 Annual Implementation Survey. Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011 Global Compact Implementation Survey, p, 2. UNGC Annual Review 2010, p, 5. www.unglobalcompact.org.

(88) Bulletin of the UNGC online: www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/UNGC_bulletin.

(89) يقصد بها الشركات التي لا يقل عدد العمال فيها عن عشرة عمال ولا يزيد عن 250 عامل.

Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011. *op, cit,* p, 8.

(90) بل إنَّ الميثاق، أسس لهذه القاعدة القانونية، عندما أكد، أنه وفي حال تدخل المكتب التنفيذي للميثاق، للتقصي في حال الشكوى من الممارسات الاحتيالية أو التعسفية لنصوص الميثاق، فإنه يمتنع على أي من طرفي الشكوى اللجوء لتقديم أي شكوى أمام القضاء أو أي جهة مشابهة للنظر بالموضوع المعروض عليه. علماً بأنَّ المكتب التنفيذي للميثاق، لم يحدد ما هو الإجراء الذي يمكن له أنْ يتخذه في حال لم يلتزم أطراف الشكوى بهذا المنع.

P. Deumier, la question de sanction dans le Pacte Monial. Article cité dans: (L-B De Chazournes et E. Mazuyer, 2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. *op. cie*, Pp. 155-166. Pacte Mondial. Note sur les mesures d'intégrité. *op, cit.*

(91) Status of Global Compact participants, "77% Active, 23% Non-Communicating", Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011. *op, cit,* p, 8. UNGC Annual Review 2010, p, 18. www.unglobalcompact.org.

(92) تشكل هذه الشركات النسبة الأكبر من الشركات المنضمة للميثاق، كما تشكل النسبة الأكبر من الشركات التي تخضع لمثل هذه الإجراءات العقابية. في العام 2011 وصلت نسبة مشاركتها 54% من مجموع الشركات المنضمة للميثاق، كما شكلت نسبتها 68%من مجموع الشركات التي تم شطبها من الميثاق.

Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011. *op, cit,* p, 8.

(93) Please compare the numbers and the results of these two indicators. UNGC Annual Review 2010, p, 11 & 18. www.unglobalcompact.org.

(94) لعل مقارنة بسيطة للنتائج التحليلية لاستباني عامي 2011 و2013، تبين بوضح حقيقة هذه الفرضية والتراجعات التي تشهدها. ذلك أنَّ نسبة الشركات الفاعلة في الميثاق تراجعت، خمس درجات خلال هذان العامان، من 77% في العام 2011 إلى 72% في العام 2013. بذات الوقت الذي بقيت فيه الشركات المصنفة "متقدم فعال" في الميثاق، لكونها مستوفية لجميع المتطلبات الدنيا والعليا في الميثاق، لجهة اشتمال تقريرها على الركائز الثلاث الرئيسة للميثاق: التصريح والتوصيف والإجراء، إضافة للمتطلبات العليا لجهة تطبيقها لمبادئ الميثاق العشرة على الاستراتيجيات والعمليات، واتخاذ إجراءات لدعم أهداف وقضايا الأمم المتحدة على نطاق أوسع، واعتماد إجراءات الحوكمة والريادة في تنفيذ برامج الاستدامة الخاصة بالمؤسسات، في أدنى نسبها! فقط 6% في العام 2011 و7% في العام 2013. في حين ارتفعت نسبة الشركات المصنفة "فعال" في الميثاق، من حيث تلبيتها لجميع المتطلبات الدنيا في الميثاق من حيث التصريح والتوصيف والإجراء، من 69% في العام 2011 إلى 81% في العام 2013. بينما انخفض عدد الشركات المصنفة "مبتدئ" في الميثاق من حيث كونها لم تستوفِ المتطلبات الدنيا للميثاق من حيث التصريح والتوصيف والإجراء، فقط درجتان! من 26% في العام 2011 إلى حوالي 24% في العام 2013. وكأنَّ الشركات أدركت طبيعة اللعبة التنموية الربحية مع المنظمة الأممية.

Activity Report 2013. May Report 2014, *op, cit.* p, 8s. UNGC Policy on Communicating Progress, Updated 1 March 2013. Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011. *op, cit.* p, 8. UNGC Annual Review 2010, p, 18. www.unglobalcompact.org.

(95) www.unglobalcompact.org.

(96) الصورة تغدو أكثر وضوحاً، بالنسبة للشركات المتعددة الجنسية التي تستخدم هذه الميزة للتحايل على نصوص الميثاق. لاسيما حينما تعمد لتسجيل نفسها وفروعها بشكل مستقل في الميثاق؛ بحيث يلاحظ في ذات التقارير السنوية المقدمة من الشركة الأم والفروع العديد من الاختلافات؛ لاسيما حينما تعمل هذه الشركات أو الفروع في مناطق نزاع أو حروب، أو حينما تكون حكومات الدول التي تعمل لديها هذه الشركات أو فروعها، غير متعاونة مع مؤسسة الميثاق العالمي والهيئات الأممية التي تروج له، أو غير مصادقة ولا متعاطفة مع مبادئه. لنجد أنفسنا، وبفعل سياسة الميثاق،

أمام شركة متعددة الوجوه بتعدد جنسياتها والقوانين الناظمة، مخفية انتهاكاتها، بحجة قوانين الدول التي تعمل لديها، بذات الوقت التي يسجل لها سجل مشرف في المسؤولية الاجتماعية. راجع، (سعيد علي منصور الكريدس،2011)، جرائم الشركات التجارية في قوانين مجلس التعاون الخليجي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ص. ص. 77-115. (غسان رباح، 2012)، قانون الموارد البترولية في المياه البحرية في ضوء مبادئ العقود النفطية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ص. ص. 399-722. (صالح السحيباني، 2009)، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي الأول حول دور القطاع الخاص في التنمية، تقييم واستشراف، بيروت، 23-25 مارس. (عطا سعد محمد حواس، 2012)، شروط المسؤولية عن أضرار التلوث، دار الجامعة الجديدة، ص. 77 وما بعد.

(J-G. Frynas, 2005). The False Promise of Corporate Social Responsibility: Evidence from Multinational Oil Companies. International Affairs, n° 81, Pp. 581–598. William Bourdon, Face aux crimes du marché. Quelles armes juridiques pour les citoyens ? *op, cit*.

(97) United Nations, the *MDG*. Report 2013, p, 12s & p, 16s. Enquête sur l'application du Pacte Mondial en 2010, Principales constatations. http://www. pactemondial.org. HDR, Fighting Climate Change: Human Solidarity in a Divided World, UNDP, 2007/2008. HDR, International Cooperation at a Crossroads: Aid, Trade and Security in an Unequal World, Summary. UNDP, 2005.

(98) Top reasons for engagement in the Global Compact: 77% Increase trust in company. 68% Integration of sustainability issues. 68% Universal nature of principles. Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability, 2011. *op, cit*, p. 7. UNGC Annual Review 2010, p. 12. 74% Increase trust in company. 71% Integration of sustainability issues. 66% Universal nature of principles. UNGC Annual Review, Anniversary Edition, June 2010, p,13.

(99) For more details see, the UNGC Accenture CEO Study on Sustainability, "Architects of a Better World". September 2013. UNGC Leaders' Summit 2013 – Summary Report, December 2013.

(100) Pour cela on voit que tous les documents publiés par le bureau exécutif du Pacte Mondial foutée par l'expression suivante: « Ces mesures d'intégrité seront examinées périodiquement par le Conseil du Pacte Mondial, le Forum des réseaux régionaux et le Sommet des dirigeants du Pacte Mondial ». Préserver l'intégrité du Pacte. *op, cit*.

(101) (M. Footer, 2010), the (re)turn to 'Soft Law' in Reconciling. The Antinomies in WTO Law. Melbourne Journal of International law. V/11. Pp. 1-35. J. d'Aspremont, Softness in International Law: A Self-Serving Quest for New Legal Materials. *op, cit*. (T. Terry & E. Bill, 1998), why an Ethical Business is Not an Altruistic Business in Visions of Ethical Business. Financial Times Management. (Londres. E-G. Geneviève, 1998), Éthique et Économie – Quelle morale pour l'entreprise et le monde des l'Harmattan, p. 8s. affaires ? Ed.

(102) غير أنَّ هذه النقطة لا يمكن تحميلها للميثاق العالمي، بقدر ما يجب تحميلها للمنظمات الأممية الراعية والمروجة لمضمون الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات التي انطوى عليها الميثاق.

المصادر والمراجع

كتب

أبو زنط. ماجدة وغنيم. وعثمان محمد، (2006)، التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء، الأردن.

بيضون. فاديا قاسم، (2012)، الجريمة المنظمة، الرشوة وتبيض الأموال، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية.

الجرد. هيام، (2008)، المد والجزر بين السرية المصرفية وتبيض الأموال، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية.

الكريدس. سعيد علي منصور، (2011)، جرائم الشركات التجارية في قوانين مجلس التعاون الخليجي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى.

حواس. عطا سعد محمد، (2011)، المسؤولية عن أضرار التلوث البيئي في نطاق الجوار، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة.

حواس. عطا سعد محمد، (2012)، شروط المسؤولية عن أضرار التلوث، دار الجامعة الجديدة.

رباح. غسان، (2012)، قانون الموارد البترولية في المياه البحرية في ضوء مبادئ العقود النفطية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى.

الصيرفي. محمد، (2007)، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء الطباعة والنشر.

كورلاند. هارولد، (1962)، الأمم المتحدة، كيف؟ ولماذا؟ ترجمة: عبد الفتاح المنياوي، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

مغبغب. نعيم، (2008)، تهريب وتبيض الأموال، دراسة في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية.

مقالات

أبو زنط. ماجدة وغنيم. عثمان محمد، (2009)، التنمية المستدامة من منظور الثقافة العربية الإسلامية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 36، العدد 1، كانون الثاني.

الأسرج. حسين، (2010)، المسؤولية الاجتماعية للشركات، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 90، فبراير.

السحيباني. صالح، (2009)، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي الأول حول دور القطاع الخاص في التنمية، تقييم واستشراف، بيروت، 23–25 مارس.

العدوان. ثائر سعود، (2012)، مكافحة الفساد، الدليل إلى اتفاقية الأمم المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الميداني. محمد أمين، (1999)، ملاحظات حول التدخل الإنساني للأمم المتحدة، جريدة الحياة، العدد (133360) الأربعاء 6 تشرين الأول.

دحلان. عبد الله صادق، (2004)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، العدد 49، مارس، ص. 16.

طلبة. مصطفى، (1992)، التحديات والآمال: حالة البيئة 1972 – 1992، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.

عبد اللطيف. عادل، (2004)، الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها: إطار لفهم الفساد في الوطن العربي ومعالجته، مجلة المستقبل العربي، السنة 27، العدد 309، بيروت.

كلوتيه. مونيك، (2000)، دليل الثقافة العمالية. الطبعة الأولى. مكتب العمل الدولي جينيف.

نافعة. حسن، (1995)، الأمم المتحدة في نصف قرن، دراسة في تطور التنظيم الدولي منذ 1945، عالم المعرفة رقم 202، الكويت، 10.

تقارير

العمل اللائق، تحديات استراتيجية ماثلة في الأفق، التقرير العالمي، مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (97) لعام 2008.

العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة، التقرير العالمي، مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (96) لعام 2007.

قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية. منشورات منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى 2006.

Articles

D'Aspremont J. (2008), Softness in International Law: A Self-Serving Quest for New Legal Materials. The European Journal of International Law. V/l. 19, n. 5. EJIL. Pp. 1076-1093.

Footer M. (2010), the (re)turn to 'Soft Law' in Reconciling. The Antinomies in WTO Law. Melbourne Journal of International Law. V/11. Pp. 1-35.

Lambooy T., (2014) Legal Aspects of Corporate Social Responsibility. Utrecht Journal of International and European Law 1, 30 (78).

Terry. T. & Bill E. (1998), "Why an Ethical Business is Not an Altruistic Business" in Visions of Ethical Business. Financial Times Management. Londres, October.

Waddell S. (2011), the Global Compact: An Organizational Innovation to Realize UN Principles. http://www.unglobalcompact.org.

Reports

A Guide for Business, How to Develop a Human Rights Policy, Ed, Nations High Commissioner for Human Rights, 2011. http://www.ohchr.org.

Anti-Corruption: Global Compact for the 10th Principle Corporate Sustainability with Integrity: Organizational Change to Collective Action. Published by the UNGC Office. June 2012. http://www.unglobalcompact.org.

Blueprint for Corporate Sustainability Leadership within the

Français

Articles

Amselek P. (1982), L'évolution générale de la technique juridique dans les sociétés occidentales, Revue du Droit Public, Pp. 275-294.

Bourdon W. (2010), Face aux crimes du marché. Quelles armes juridiques pour les citoyens ? Ed. La Découverte, Pp. 200-201.

Brunel M. et D. Triki, (2009), Peut-on standardiser la responsabilité sociale des entreprises ? Une approche théorique, 6ème congrès de l'ADERSE, Ecole supérieure de commerce de Pau, France, 22 et 23 Janvier.

Chatzistavrou F. (2005), L'usage du « Soft Law » dans le système juridique international et ses implications émantiques et pratiques sur la notion de règle de droit, Revue de Philosophie et de Sciences Humaines. n° 15.

Cinquante années d'activité normative de l'Organisation Internationale du Travail, Revue Internationale du Travail (*Rev. IT*), V. 135, n° 3-4, 1996, Pp. 431-454.

De Chazournes. L-B et Mazuyer. E., (2011), Le Pacte Mondial des Nations Unies 10 ans après. Ed. Bruylant.

Doucin. M., Le Flanchec. A. et Uzan, O., (2012), Responsabilité sociale de l'entreprise et gouvernance mondiale. Ed. Economica.

El Abboubi M. et Cornet A. (2011), La formalisation de la GRH dans une PME comme enjeu d'une certification RSE, Revue de Gestion des Ressources Humaines (Rev. GRH).

Enquête sur l'application du Pacte Mondial en 2010, Principales constatations. http://www.pactemondial.org.

Geneviève E-G. (1998), Éthique et Économie – Quelle morale pour l'entreprise et le monde des affaires ? Ed. l'Harmattan.

Gond J-P., Lgalens, J. (2014), La responsabilité sociale de l'entreprise. 4ème Ed. Ed. P.U.F.

Gond J-P.et Dejean, (2004), La responsabilité sociétale des entreprises: Enjeux stratégiques et méthodologies de recherche, revue Finance Contrôle Stratégie (Rev. FCS), V/7, N° 1, mars.

Hilary K. (1998), "La Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux: Un défi pour l'avenir", Revue Internationale du Travail (Rev. IT), V. 137, n° 2, Pp. 243-248.

Malecki, C. (2014), Responsabilité sociale des entreprises. Ed. L.G.D.J.

Oberdorff H. et Robert J. (2012), Libertés fondamentales et droits de l'homme - Textes français et internationaux, 10éme

Global Compact. General Assembly Resolution (A/66/23). Towards Global Partnerships, March 2012.

Corporate Sustainability and the UN Post-2015 Development Agenda. Report to the United Nations Secretary-General. 17 June 2013. http://www.unfoundation.org.

Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Technical Cooperation Priorities and Action Plans Regarding the Elimination of Discrimination in Employment and Occupation. ILO, Geneva, November 2007.

Marking Progress against Child Labour - Global Estimates and Trends. 2000-2012. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Geneva: ILO, 2013.

Millennium Development Goals. (MDG). "International Support Key to MDG Progress, Says Top UN official," the Guardian, 5 April 2013.

Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises. E/CN.4/2006/97. § 61.

United Nations Global Compact (UNGC) Annual Review

UNGC Activity Report 2013. May Report 2014. **UNGC** Local Network Report 2013, May 2014. **UNGC** Corporate Sustainability Report. September 2013. The **UNGC** Accenture CEO Study on Sustainability, "Architects of a Better World". September 2013. **UNGC** Leaders' Summit 2013 – Summary Report, December 2013. **UNGC** Local Network Report 2012, Avril 2012.**UNGC** Governance: Why Context Matters, April 2011. **UNGC** Annual Review of Business Policies & Actions to Advance Sustainability 2011. **UNGC** Annual Review, Anniversary Edition, June 2010. **UNGC** Annual Implementation Survey 2010. **UNGC** Annual Review 2010.

United Nations Environment Programme (UNEP) Human Development Report

UN the Millennium Development Goals. Report 2013. **HDR** the Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development, 2010. **HDR** Fighting Climate Change: Human Solidarity in a Divided World, 2007/2008. **HDR** Millennium Development Goals: A Compact among Nations to End Human Poverty, 2003. **HDR** Human Rights and Human Development, 2000. **HDR** Globalization with a Human Face, 1999. **HDR** Concept and Measurement of Human Development, 1990.

Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies. Guide pour les entreprises. Genève, Bureau international du Travail (BIT), 2010. http://www.ilo.org.

Politique du Pacte Mondial des Nations Unies relative à la Communication sur le progrès. Mise à jour le 1ère mars 2013. http://www.unglobalcompact.org.

Préserver l'intégrité du Pacte. 2010. Pacte Mondial. Note sur les mesures d'intégrité. 2006. Deux documents. http://www.unglobalcompact.org.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, Respecter Et Réparer» des Nations Unies, 2011.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Guide interprétatif, 2012. United Nations, Geneva, 2012. http://www.ohchr.org.

Ed. Montchrestien.

Robert L. (2013), L'Environnement et la Convention européenne des droits de l'homme, Ed. Bruylant.

Sudre F. (2012), Droit européen et international des droits de l'homme. Ed. PUF،.

The Hale, (2007), Une réforme silencieuse par le biais du Pacte Mondial. Le magazine des Nations Unies.

Rapports

Intégration des droits de l'homme dans les politiques et programmes de développement: l'expérience du PNUD. Programme des Nations Unies pour le développement, 2012. http://www.undp.org.

Les Principes Directeurs de L'OCDE à L'intention des Entreprises Multinationales. Éd. 2011, OCDE 2011. www.oecd.org.

Nature of the Legal Aspect in Corporate Social Responsibility (CSR) In Light of Provisions of the UN Global Compact Business (UNGC) 2000

Mohammad Arfan Alkhatib *

ABSTRACT

Although the concept of corporate responsibility, due to administrative orientation, historical dimension and philosophical emergence did not raise much debate in its legal aspect, the latter was never absent but rather ambiguous due to several considerations. The situation started to shift recently, and so the corporate legal liability became present, even pressing in terms of social commitment.

In light of the massive shifts the world has witnessed over the last century, the international community aimed at establishing United Nations (UN) corporatism partnerships beyond governments. The ambition was achieved within the framework of the UN initiative entitled "The UN Global Compact Business (UNGC)". Through a direct nonobligatory message, the UN urged business sectors to build their strategies upon universal standards as responsible partners involved in the process of sustainable development, in order to integrate obligations in four areas related to human rights, labor, as well as environment and anti-corruption.

This significant UN initiative that attempted to impart legal dimension to this responsibility, combining administrative philosophy of this responsibility with legal one for the first time and approached conceptual notion between the UN agency and the business sector, founding an obligatory international legal text in CSR issues.

The topic may sound uncommon, especially when discussing the legal aspect of social responsibility, based specifically upon the "voluntary and optional" concept, while reasonable considering the importance and nobility of these rights adopted by the UNGC, which are never subject to selectivity. The situation here differs from the legal and social view when scanning the nature of the role of companies in the process of sustainable development and their responsibility in this regard.

In both cases, the in-depth understanding of the nature of the legal aspect of social responsibility, according to provisions and philosophy of UN legislator of the UNGC, requires deep comprehension of the legal background the UNGC relies on for both legislative and institutional framework, in order to discuss efficiency of this legal background in terms of originality and accountability.

In this respect, this research discusses the dialectic of the legal aspect of corporate social responsibility through two main parts: the first reviews the legal reference of the UNGC, while the second handles legal efficiency of such reference.

Keywords: UN Global Compact Business (UNGC). Corporate Social Responsibility (CSR). International Social law. International Economic law. Philosophy of law. Labor Law. Human Rights.

* Department of law, Ahmad bin Mohammad military College, Doha, Qatar. Received on 3/8/2014 and Accepted for Publication on 27/10/2014.