

جامعة سعيدة – الدكتور مولاي الطاهر
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

شعبة : الحقوق

فرع : القانون الخاص

تخصص : قانون العمل والمؤسسات

من طرف :

بورزيق خيرة

عنوان الأطروحة :

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كوسيلة حديثة لتنظيم

علاقات العمل



أطروحة مناقشة يوم الثلاثاء 14 ديسمبر 2021 أمام لجنة المناقشة المشكلة من :

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	أ/منادي مليكة	أستاذة التعليم العالي	جامعة سعيدة	رئيسا
02	أ/حمداوي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة سعيدة	مشرفا ومقررا
03	أ/بوكلي شكيب حسن	أستاذ التعليم العالي	جامعة سعيدة	مقررا ثانيا
04	د/سويلم فضيلة	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة سعيدة	ممتحنا
05	د/دويبي مختار	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سعيدة	ممتحنا
06	أ/علاق عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	جامعة تيسمسيلت	ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۗ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴾

صدق الله العظيم

- سورة الإسراء: الآية ٣٤ -

شكر وعرافان

الحمد لله حمدا كثيرا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه أن وفقني ومنّ عليّ بإنجاز هذا العمل، فهو المنعم والمتفضل الذي بنعمته ورحمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على محمد سيد المخلوقات، وعلى آله وأصحابه الطاهرين الطيبين وعلى من سار على طريقهم ونهج نهمهم واتبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

واعترافا بجميل الفضل بعد الله عز وجل أتقدم بأسمى عبارات الشكر وأعظم عبارات الامتنان إلى الأستاذ المشرف البروفيسور حمداوي محمد على ما قدمه لي من توجيهات ونصائح قيمة وصبره طيلة مشوار إنجاز هذه الرسالة، وكذا البروفيسور بوكلي حسن شكيب، فجزاهما الله عن ذلك خير الجزاء وبارك في علمهما وعملهما.

كما أقدم تقديري واحترامي إلى أساتذتي الأفاضل كل من البروفيسور عثمان عبد الرحمن، البروفيسورة منادي مليكة، وكل أساتذة كلية الحقوق بجامعة سعيدة، وكذا البروفيسور فلاق محمد، والأساتذة الزملاء بالمنظمة الجهوية للمحاميين ناحية سعيدة.

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل والعرافان بالجميل إلى الأستاذة هرباجي سمية مديرة المكتبة بجامعة سعيدة، وكل العمال والموظفين الذين سهلوا لي مهمة البحث في مختلف مراكز البحث والمكتبات الجامعية عبر مختلف مناطق الوطن وخارجه.

وأخيرا أخص بالشكر جميع أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول ترشيحهم لقراءة ومناقشة محتويات هذه الرسالة.

الباحثة

إهداء

أُمِّي؛

نور حياتي التي منحتني رضاها وكانت مفتاحاً لأبواب النجاح في وجهي؛
إليها بشكل جد خاص أهدي هذا العمل، وأدعو لها الله عز وجل أن يرزقها
عيشاً قاراً، ورزقاً داراً، وعملاً باراً، ويجعلها في ضمانه وأمانه وإحسانه، وأن
يرزقها الجنة وما يقربها إليه من قول أو عمل.

إلى أبي الغالي أطال الله في عمره، وأختي توأم روعي فاطمة وزوجها نور
الدين، أدام الله عليهما الصحة والعافية، وبارك لهما في ابنتيهما جميلة وسمر.
خالتي العزيزة وزوجها وبناتها، والعائلة الكريمة من كبيرها إلى صغيرها.
وإلى إخوتي في الله سيف الدين العبداني وطوريش عبد المالك حفظهما الله.

إلى كل مؤسسة جزائرية أهدي هذا العمل ليكون بمثابة دليل إرشادي
يوجهها إلى تطبيق المسؤولية الاجتماعية وبالتحديد في مجال علاقات العمل.

الباحثة 

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج ر ع: الجريدة الرسمية العدد

ص: صفحة

ط: طبعة

(د ط): دون طبعة

ثانياً: باللغة الأجنبية

§	Paragraphe
AASA	L'Association Algérienne de l'Audit Social
AFNOR	Association Française de Normalisation Africa
ANI	Accord National Interprofessionnel
Art	Article
BS65000	Guidance on organizational resilience
BSI	British Standards Institution
CEN	Le Comité européen de normalisation
CIES	Comité intersyndical de l'épargne salariale
CTTP	Organisme National de Contrôle Technique des Travaux Publics
ETI	Ethical Trading Initiative
FCE	Le Forum des Chefs d'Entreprise
GAT	General Agreement on Tariffs and Trade
GRI	Global Reporting Initiative
Ianor	Institut Algérien de Normalisation
Ibid	Au même endroit
IBS	Impôt sur les Bénéfices des Sociétés
IRG	Impôt sur le revenu global
ISO	International Standard Organisation
ISR	Investissement socialement responsable
Iss	Issue
ITUC	The International Trade Union Confederation
N°	Numéro
NA/ ISO26000	Normes Algériennes / International Standard Organisation
NCA Rouiba	Nouvelle Conserverie Algérienne de Rouiba
NRE	Nouvelles Régulations Économiques
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
op.cit	Ouvrage Précédemment Cité
ORSE	Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises
p	Page
SA8000	Social Accountability 8000
SAI	Social Accountability International
SASACE	Société Algérienne de Sacs Enduits
SFR	Société française du radiotéléphone2
SNMG	Le salaire national minimum garanti
SRMENA	Social Responsibility of Middle East and North Africa
V	Voir
Vol	Volum

مقدمة

يعتبر قانون العمل والحماية الاجتماعية الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من زاوية كونه المعني الأول بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية للدولة، وانطلاقاً من هاته الأهمية بادرت مختلف الدول أياً كان منهجها الاقتصادي إلى تنظيم هذا القانون حسب ظروف ومتطلبات كل مرحلة، فنشأ قانون العمل كثمرة تنازع بين أرباب العمل ونقابات العمال، ثم تغير ثوب هذا القانون ليكتسي وصف القانون الاجتماعي الذي لا يقتصر تنظيمه فقط على علاقات العمل، وإنما يمتد ليشمل الحماية الاجتماعية في إطار منطق مغاير يندرج في مجال التنمية الاجتماعية الوجه الآخر للنمو الاقتصادي¹.

إلا أن الاتجاه نحو مضاعفة القوانين الحمائية في مواجهة عولمة الاقتصاد، والذي قابله ازدياد مطالب المؤسسات لتحقيق القدرة التنافسية والمرونة، أدى بهذه الأخيرة إلى تحول عميق في تنظيمها الاجتماعي والاقتصادي والمالي، وكان لهذا التطور عواقب متعددة على علاقات العمل، ومن هنا ليس من المستغرب أن يكشف هذا التحول عن احتياجات حماية متجددة ومن طابع آخر غير القانون.

وقد أجريت بالفعل مناقشات مهمة بشأن التطوير الضروري لتنظيم علاقات العمل، أدت بقانون العمل إلى مواجهة أشكال جديدة في التنظيم، تعمل هذه الأشكال من جهة على التقليل من تضخم النصوص القانونية ذات الصلة بتشريع العمل كونها تؤثر على ديمومته وسلاسته، ومن جهة أخرى تعمل على خلق نموذج جديد للقانون يتمثل في قانون غير صارم يواجه أزمة القانون الاجتماعي الذي لم يعد قادراً على تولى وظائفه التقليدية والظروف المستجدة.

تحقيقاً لذلك جاء الغرب في الآونة الأخيرة بمفهوم جديد يُعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كوسيلة هامة للحد أو التخفيف من الأضرار التي تسببها الممارسات الاقتصادية الخاطئة والانعكاسات السلبية للعولمة، وكذا لتوجيه اهتمام الشركات الاقتصادية صوب القضايا الاجتماعية، وعليه حظيت المسؤولية الاجتماعية باهتمام العديد من المنظمات الدولية والإقليمية التي سعت إلى ترسيخ مبادئها وأسسها عبر العديد من النصوص الدولية، وما زاد من تنامي هذا الاهتمام هو تراجع دور الدول إلى حد كبير في

¹ عجة الجليلي، قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (د ط)، الجزائر، 2005، ص 05.

العملية الإنتاجية والإنتاجية، وعدم استطاعتها مواصلة الدعم الاجتماعي للفئات الضعيفة، فضلا على فشل الرأسمالية في تحقيق العدالة الاجتماعية وتركيزها على المعيار الربحي والمادي.

هذا بالإضافة إلى ضعف تشريعات العمل، وهو ما تؤكد لدى الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) في آخر تقرير له لسنة 2020 بشأن 144 دولة، أين سجل تفاقم انتهاكات حقوق العمال، الأمر الذي يكشف عن هشاشة الديمقراطية في العديد من الدول، بل واندلعت فضائح عديدة غير مسبوق منها ما كشف أن عددا من الحكومات تراقب مسؤولي النقابات في محاولة لبث الخوف والضغط على أعضائها، وسجل ارتفاع نسبة انتهاكات الحق في الإضراب والمفاوضة الجماعية وإلغاء تسجيل النقابات، وأعمال العنف ضد القوى العاملة، والافتقار إلى العدالة التي فاقت نسبا عالية، هذا ما جعل الاتحاد يشير في تقريره إلى أنه: «يجب أن يكون الاقتصاد العالمي مرنا مبنيا على عقد اجتماعي جديد، بمعنى التزام جديد بحقوق العمال، واستثمارات جديدة في احترام سيادة القانون وأسس الديمقراطية في مكان العمل»¹.

لقد ساهمت هذه النظرة الحديثة التي تتوافق مع مزايا المسؤولية الاجتماعية في ظهور سلوكيات جديدة لأصحاب العمل منظمة وموحدة ومعلنة، تؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى تمكين العمال من استحقاقات واسعة النطاق بما يتجاوز الحد الأدنى المنصوص عليه في القوانين، بعدما كان هناك تضارب في المصالح بينهما أين يكون الهدف الأساسي لأرباب العمل هو زيادة الأرباح إلى أقصى حد، بينما هدف العمال هو أجور مجزية وظروف عمل جيدة، وهذا ما جاء من أجله المسؤولية الاجتماعية إذ هدفها الأساسي ليس تعزيز قيم القانون الاجتماعي فحسب؛ بل أيضا حماية حقوق العمال مدفوعة باعتراف أرباب العمل بأن أخذ دورهم الاجتماعي على محمل الجد يؤدي بشكل كبير إلى تحقيق مزايا تنافسية وتحسين أداء القوى العاملة.

بناء على ذلك وفي إطار التحولات الكبرى التي شهدتها العالم في القرن الماضي، بدأ المجتمع الدولي يفكر في إيجاد شراكات أممية تتجاوز الحكومات إلى المؤسسات، هذا الطموح تم إنجازه في إطار مجموعة من المعايير الدولية يترتب عليها التزامات في مجالات متعددة تتعلق خاصة بحقوق الإنسان، الحقوق في العمل،

¹ أنظر: (مؤشر ITUC للحقوق العالمية: أسوأ دول العالم للعمال)، تقرير صادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 2020، متاح على الرابط الإلكتروني: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_ar.pdf، ص02.

حماية البيئة، ومحاربة الفساد¹، وفي بحث عن إمكانية التوفيق بين المقتضيات الاقتصادية للمؤسسة ودورها الاجتماعي؛ كان لا بد من اعتماد المسؤولية الاجتماعية كمفهوم جديد بأبعاد متعددة، عرفت تطبيقات مختلفة حتى أصبحت أحد أهم العوامل المؤثرة للممارسات الاقتصادية في زمن العولمة، ومؤشرا فاعلا في تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة الذي يمكن أن يعكس بعضا من تطبيقاته القانون الاجتماعي².

وإذا كانت الأفكار الأولى المقدمة لتوضيح معنى المسؤولية الاجتماعية تنظر إليها على أنها أعمال خيرية أو مبادرات إنسانية تقوم بها منظمات الأعمال لصالح جهات معينة في المجتمع، فإن التغييرات الطارئة في بيئة الأعمال والحياة بشكل عام جعل هذا المنظور لا يستجيب للتطور الحاصل. لذلك أصبح هناك منحى جديد يقدم المسؤولية الاجتماعية في إطار أكثر شمولية وأوسع معنى، وهكذا انتقل مفهومها من مفهوم ضيق للتعامل مع أحداث آنية إلى هدف استراتيجي يتطلب إعطائه أهمية كبيرة³.

ومما هو معلوم أنه في إطار علاقات العمل يمثل الجمع بين المفهومين قانون العمل وفكرة المسؤولية الاجتماعية تحديا كبيرا، لأن قانون العمل التقليدي يتم تقديمه كمجموعة من القواعد مصحوبة بقيود تفرضها الدولة في العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، في حين يتم تقديم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كمجموعة من الالتزامات التي تتعهد بها المؤسسة دون أي قيود من الدولة.

ومع ذلك عند الفحص الدقيق قد يكون هذان المفهومان قادرين على الالتقاء بشرط أن يعترف القانون بإمكانية تغيير حالته من الجمود إلى المرونة، وأيضا الاعتراف بأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مفهوم متعدد الأشكال، خاصة أن العالم اليوم ومنذ القرن الماضي يتفق على مفهوم شامل للعمل، لاسيما فيما يتعلق بالحق في العمل والتشغيل الكامل، وهذان الأمران ثابتان في المواثيق الدولية بدءا من دستور منظمة العمل الدولية لعام 1919، وإعلان فيلادلفيا لعام 1944، ومؤتمر بروتون وودز لعام 1944، إلى

¹ محمد عرفان الخطيب، (طبيعة الجانب القانوني في المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي لقطاع الأعمال UNGC لعام 2000)، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 42، العدد 03، 2015، ص 873.

² عبد الله قادية، (الدور الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية: تفعيل للمسؤولية الاجتماعية)، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 20، جامعة عمار تليجي، الأغواط، الجزائر، جوان 2018، ص 48.

³ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 05، عمان، الأردن، 2016، ص 51.

إعلان حقوق الإنسان لعام 1948، والعقد الاجتماعي الأوروبي لعام 1996، وما تضمنته الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالعمل، وسنته الدساتير الوطنية¹.

كل هذا يدفع إلى البحث عما إذا يمكن أن تنتمي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى نظام تنظيمي خاصة في دول لم تعد تحتكر التنظيم، وكذا تحليل قضايا ظهور هذا الشكل الجديد من التنظيم لعلاقات العمل، لاسيما أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تحتوي على قواعد سلوكية دقيقة تخلق حقوقاً أو التزامات لمتلقيها، بالإضافة إلى محاولة اكتشاف ما إذا كان استخدام أدوات المسؤولية الاجتماعية يعزز أزمة قانون العمل أو على العكس من ذلك يمكن أن يخففها، بعبارة أخرى كشف ما إذا يمكن اعتبار أن معايير المسؤولية الاجتماعية تتنافس مع قواعد قانون العمل في عملية تنظيم علاقات العمل، أم يمكنها أن تكملها أو حتى تمنحها فرصة للتجديد.

أهمية الدراسة:

من خلال ما تقدم تظهر أهمية هذه الدراسة بداية في تمكين المؤسسات من إعادة تنظيم علاقاتها مع عمالها بالطرق الحديثة التي ابتكرتها المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال، نظراً للحاجة الملحة التي استدعاها قصور الوسائل التنظيمية التقليدية، وبالنظر إلى المؤسسة على أنها كيان فإننا مضطرون للاعتراف بأن لديها آليات تنظيمية خاصة بها، علاوة على ذلك نحتاج إلى التأكد من أن القيم القانونية والاجتماعية تتغلغل في العمل الداخلي للمؤسسة، وبالتالي يمكنها أن تنظم نفسها بطريقة تستجيب فيها للشواغل الاجتماعية.

ومن المهم كذلك تحديد الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات نظراً لأن مفهومها بالأصل هو ذو طابع اقتصادي، غير أن مرونتها واتساع مجالها يسمح بإقحام مفهومها في مصاف القانون، مع الحاجة إلى الدراسة والتحليل والوقوف على تكييفها وطبيعتها القانونية تماشياً مع ميدان البحث.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

بناء على ما تم طرحه فإن أهمية الدراسة دفعتني لاختيار موضوع "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كوسيلة حديثة لتنظيم علاقات العمل"، وهي في مجملها أسباب موضوعية تتعلق ببيان القيمة القانونية

¹ عوفي مصطفى، (العولمة وأثرها على قضايا العمل)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 05، العدد 07، فيفري 2005، ص 08.

والمعيارية لأدوات المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنظيم الفعال لعلاقات العمل لما تحتاجه هذه الأخيرة من إعادة النظر والاهتمام أكثر.

دون إنكار الدوافع الشخصية المتمثلة خاصة في الميول نحو المواضيع الحديثة المرتبطة بعلاقات العمل والمساهمة في إثرائها وما يحققه ذلك من أصالة البحث، كذلك الرغبة في المشاركة في بعث روح المسؤولية الحقة اتجاه الفئات الضعيفة من العمال الذين يشهدون اليوم ظروفًا صعبة في ظل سعي مشغليهم إلى الربح الأوفر والسريع على حسابهم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الأدوات التي يمكن أن تستخدمها المؤسسة ذاتها الراغبة في تحمل مسؤوليتها الاجتماعية وبالأخص لتنظيم علاقات العمل، ومدى حرية اختيار الأداة التي تخدمها، ثم اعتمادها، ثم تضمينها بالمعايير الاجتماعية ووضع آليات نفاذها، وهذا بالاعتماد على إرادة كيان مؤسسي. كما تهدف الدراسة في الأخير إلى محاولة رفع اللبس القائم حول علاقة المسؤولية الاجتماعية بالقانون من جهة، والتمحيص من جهة أخرى في مسألة حيازة هذا النوع من المسؤولية على قوة ملزمة من عدمه.

صعوبات الدراسة:

مثل أي باحث وحين كنت بصدد التنقيب عن هذا الموضوع، اعترضني مجموعة من الصعوبات أبرزها هو مواجهة المسؤولية الاجتماعية موضوع البحث كمفهوم حديث بل لا يزال غامضًا في حد ذاته، غير أنه رغم هذا التعتُّر لاسيما في إيجاد تعريف شبه جامع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بالنظر لتشعب المفهوم والمواقف المختلفة منه لكثرة التخصصات والآراء؛ إلا أن البحث الواعي أوصلني إلى حقيقة أننا أمام مرحلة من مراحل تطور نهج المسؤولية الاجتماعية، الذي يعتبر الأزمات الاجتماعية والاقتصادية المتواترة بمثابة أزمات طبيعية وضرورية له حتى يفرز نظريات جديدة وحلولًا مستحدثة تعززه.

وإن كان بدت الصعوبة أكثر في تحديد هذه المسؤولية في مجال علاقات العمل ومن المنظور القانوني، وهذا نظرا للندرة الشديدة للأبحاث العربية التي ركزت عموما على الجوانب الاقتصادية والخيرية للمسؤولية الاجتماعية، وبعض الدراسات الخجولة في الكتابات الأجنبية حول الجانب القانوني لهذه المسؤولية، وكذا ما شكلته اللغة الأجنبية من مشقة في الحصول على المعلومة. إلى جانب الوصول بصعوبة إلى مواصفة

ISO26000 كون أن هذه الوثيقة مخصصة للشراء من طرف المؤسسات ممثلة على وجه الخصوص في المديرين التنفيذيين، مديري المسؤولية الاجتماعية، ومديري الموارد البشرية أو الجودة الذين يرغبون في تكييف أساليب مؤسساتهم مع مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتنمية المستدامة.

الدراسات السابقة:

رغم أن أهم الدراسات السابقة التي تظهر وكأنها قد عالجت مثل هذا الموضوع؛ أحدثها أطروحة الدكتوراه لعام 2016 في القانون الاجتماعي للمحامي الفرنسي FraisseWolfgang بعنوان "المسؤولية الاجتماعية للشركات: شكل من أشكال تنظيم علاقات العمل؟"، إلا أن الباحث هدف من خلالها إلى تسليط الضوء على مشروع قانون اليقظة المقترح آنذاك، من حيث تحديد التزامات وإجراءات العناية الواجبة المتخذة في إطار علاقات العمل، لهذا -على حد علمي- لم يتم حتى الآن إجراء مثل دراستنا الحالية.

إشكالية الدراسة:

لقد أصبح موضوع المسؤولية الاجتماعية في ظل اقتصاد المؤسسات موضوعا هاما تتخذه كسياسة حديثة ومتطورة من أجل فرض ذاتها وتحسين سمعتها اتجاه المجتمع والدولة، غير أنه حين تكون هذه المسؤولية محل دراسة في ميدان القانون، فإن الإشكالية وإن تم تحديدها بدقة إلا أنه يتولد عنها إشكالات واستفسارات عديدة لا يمكن حصرها.

وبالرجوع إلى عنوان الموضوع وهو "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كوسيلة حديثة لتنظيم علاقات العمل"، فإني أميل إلى طرح الإشكالية الرئيسية للدراسة كالتالي:

✓ إلى أي مدى يمكن أن تساهم المسؤولية الاجتماعية في تنظيم علاقات العمل؟

كما يتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات بما تفرضه متطلبات الدراسة، والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- ما هي عوامل ظهور ومراحل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؟
- ما هو مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؟
- ما موقف القانون من الطبيعة غير الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؟
- إلى أي مدى يمكن الاعتماد على المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم؟
- ما هي الوسائل التي تستعملها المسؤولية الاجتماعية كأدوات تنظيمية لعلاقات العمل؟

- ما هي مواضيع المسؤولية الاجتماعية الممكن تطبيقها في تنظيم كل من العلاقات الفردية والجماعية للعمل؟
- ما هي آليات رقابة تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل؟

منهج الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية والأسئلة المتفرعة عنها إلى جانب ما تفرضه طبيعة الدراسة، تم معالجة الموضوع باعتماد منهج يجمع بين المنهج القانوني التحليلي والمنهج الوصفي، فأما المنهج التحليلي فقد تم استعماله في تحليل النصوص التشريعية واستقراء الاتجاهات الفقهية وبعض الاجتهادات القضائية بخصوص الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية المؤسسية وأدواتها المستخدمة في عملية التنظيم، بالإضافة إلى تحليل مواصفة ISO26000 في المسائل المرتبطة بعلاقات العمل ومجابتها ببعض النصوص القانونية المقارنة التي تخدم المسؤولية الاجتماعية بشكل ضمني أو صريح.

وأما المنهج الوصفي فتم اعتماده من أجل إظهار كل الجوانب المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية من مبادئ ومعايير، وكذلك وصف المواضيع التي تناقشها في مجال علاقات العمل وكيفية تنفيذها، مع إجراء نوع من الدراسة الاستكشافية للقانون الجزائري لمعرفة اللوائح والسياسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الجزائر.

هذا إلى جانب الاعتماد كذلك على المنهج التاريخي في البحث عن أصول ومراحل تطور المسؤولية الاجتماعية، وضرورة ذلك استدعت التعمق في تتبع مسارها التاريخي الذي كان ذو نقلة نوعية مهمة، ناهيك عن المنهج المقارن في بعض المواضيع التي استوجبت إحداث مقارنات بين تشريعات مختلفة اتجاه موقفها من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

خطة الدراسة:

للإحاطة بكل جوانب الموضوع تأتي تقسيماته بما حاولت إبرازه من محاور المسؤولية الاجتماعية متخذة من دلالتها القانونية وبعدها الإلزامي وما يلحق ذلك من مسائل كمادة للتحليل والمناقشة في ثنايا هذا البحث، لذا تمت معالجة الدراسة وفق خطة تتضمن مقدمة وبابين مقسم كل منهما إلى فصلين ثم خاتمة:

جاء **الباب الأول** تحت عنوان ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في علاقات العمل، مقسم إلى فصلين، يحتوي **الفصل الأول** المتعلق بالإطار المفاهيمي في مبحثه الأول على نشأة وظهور المسؤولية

الاجتماعية والذي كان في البداية ذو طابع ديني، ليتطور بعد ذلك نحو الطابع المؤسسي، مع معالجة ظروف تطورها، والنظريات المفسرة لها، ليتم تخصيص المبحث الثاني لمفهومها الذي استلزم تعميقا وتنقيحا، وتوضيحه أكثر من خلال المبادئ والسّمات، وكذا نطاقها الشخصي والمكاني والموضوعي، مع ربط كل هذه النقاط بعلاقات العمل. أما **الفصل الثاني** فقد تناول الإطار القانوني لهذه المسؤولية مقسم لمبحثين، عالج المبحث الأول الترسّانة التشريعية والقواعد المرنة المرتبطة بها، وهذا ما دفع في المبحث الثاني لمعالجة مكانتها القانونية والتنظيمية من خلال تكييفها وكشف طبيعتها القانونية.

بعد ذلك جاء **الباب الثاني** بعنوان كفاءات تنظيم المسؤولية الاجتماعية المؤسسية لعلاقات العمل، مقسم هو الآخر إلى فصلين، تم في **الفصل الأول** إجراء عملية بحث وتصنيف مختلف الأدوات المتاحة لدى المؤسسات المسؤولة والتي قُسمت إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول أدوات التنظيم الأحادية، ثم الأدوات ذات النهج الجماعي في المبحث الثاني، مع اعتماد التحليل القانوني لمعرفة مدى قوتها الملزمة ومدى قبولها في مجال التنظيم. بينما حُصص **الفصل الثاني** للموضوعات التي تجسدها تلك الأدوات التنظيمية وطرق نفاذها، بحيث تناول المبحث الأول مجالات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية على ضوء مواصفة الأيزو 26000، وأخيرا الانتقال إلى المبحث الثاني لاكتشاف الآليات الطوعية والمفروضة لتنفيذ ورقابة أحكام المسؤولية الاجتماعية المنظمة لعلاقات العمل.

وللإشارة فقد تم اعتماد ملخص عن كل فرع قصد ربط النتائج ببعضها البعض، لنتهي الدراسة في الأخير بخاتمة تتضمن جملة من النتائج والملاحظات والاقتراحات، وكذلك الآفاق والتوقعات، في إطار جدلية البحث عن مكانة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مسألة تنظيم علاقات العمل.

الباب الأول

ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في علاقات العمل

منذ ظهور الرأسمالية المعاصرة وانتشارها كنظام اقتصادي مهيم على العالم، ازداد الاهتمام الدولي بالمسألة الاقتصادية، وتدافعت الجهود الدولية والإقليمية والمحلية نحو ترسيخ وإعمال القواعد والسياسات التي تفرضها الرأسمالية العالمية، ومن المعروف أن تلك الاهتمامات كانت منصبّة وبشكل رئيسي على وضع وتطبيق نظم اقتصادية ومالية محضّة، بعيدا عن الاهتمام بالنواحي الاجتماعية وخاصة المرتبطة بالعمال¹.

في هذا الإطار العام لعولمة الاقتصاد، لم يكن أمام الدول إلا أن تستسلم لما هو مرسوم لها بقبول هذه السياسة للعولمة، وأن تتحمل العقوبات والتهميش والإقصاء في حال رفضها لها، ولمواجهة هذا الوضع اضطرت الدول التي ذاقّت مرارة الأزمة الاقتصادية وأثقل كاهلها عبء المديونية إلى تطبيق إصلاحات هيكلية، بهدف تحويل الجهاز الاقتصادي المركزي إلى اقتصاد حر يعتمد على الخصخصة ورفع الإنتاج، وهو ما دفع بهذه الدول إلى سن مجموعة من القوانين لتحرير الاقتصاد واتخاذ تدبير كالاتجاه نحو إعادة الهيكلة وتسريح العمال².

ولقد أدت الرغبة المفرطة في زيادة رأس المال إلى بؤس العمال، وهذا ما زرع أفضل الظروف للاستياء الاجتماعي الذي كانت عواقبه وخيمة، وبطبيعة الحال أنه في سيناريو هذا الدمار الاجتماعي سيعاني سكان أي مجتمع على حد سواء³، فنظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد والمجتمع من خلال سد مختلف الحاجيات من جهة، ومساهماته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل أصبح ضروريا لضمان حقوق الأطراف المتعاقدة وتحميلهم التزامات، لذا أصبح قانون العمل يحظى باهتمام كبير نظرا لتنظيمه مختلف العلاقات القائمة بين العمال وأصحاب العمل⁴.

¹ محمد عبد الله الطاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، بيروت، لبنان، 2004، ص 49.

² ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة محمد بن أحمد - وهران، الجزائر، 2013، ص 27.

³ Carlos Alberto Puig Hernández, *La responsabilidad social en el derecho del trabajo*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 17, julio-diciembre de 2013, España, p. 273.

⁴ معزز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، سنة ثانية ليسانس، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبر الرحمن ميرة، بجاية، الموسم الجامعي 2015-2016، ص 01.

غير أن المعطيات الجديدة أبرزت بوضوح أكبر دور المؤسسات الحديثة، الذي ينبغي عليها القيام به استجابة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ومن هنا تبلورت فكرة وجوب تذكير المؤسسات بمسئولياتها الاجتماعية والأخلاقية، حتى لا يكون تحقيق الربح عائدا عن أمور غير مقبولة أخلاقيا وقانونيا، كتشغيل الأطفال والإخلال بالمساواة في الأجور وظروف وشروط العمل والتشجيع على السخرة أو الحرمان من حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وغير ذلك من الحقوق الأساسية في العمل التي أقرتها الأسرة الدولية¹.

انطلاقا من ذلك تشعبت البحوث في شأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات طارحة وجهات نظر متعددة مثلت تيارات فكرية مختلفة حول تطور علاقة الأعمال ببيئتها الداخلية والخارجية، ومع هذا اتفقت كل تلك الآراء على أن للمسؤولية الاجتماعية قوة وتأثيرا في تغيير التوقعات الاجتماعية اتجاه عالم الأعمال، حيث جعلت المؤسسات في الوقت الحاضر جهات فاعلة في شبكة معقدة قادرة على أن يكون لها تأثير مهيم على كل الأفراد والمجموعات المرتبطة بها، وأصبح المجتمع يتوقع منها أن تدير أعمالها بطريقة أخرى غير استغلال القوى العاملة التي لازالت تعيش العبودية، دون إغفال أنه لصناع القرار والمستهلكين دور في ضمان أعمال حقوق الإنسان الأساسية للعمال، لذلك أصبح تجنب الصراعات في هذا الشأن مصلحة أساسية للمؤسسة².

وكما هو معروف أن أي مفهوم ينشأ في بيئة معينة ثم يترحل إلى بيئة أخرى، لا بد أن يتم تكيفه مع هذه الأخيرة ليتلاءم مع ظروفها ومعطياتها وإلا فإنه لن يكون فاعلا ومنتجا، ويصدق هذا القول على المسؤولية الاجتماعية إذ نشأت في الدول الغربية الصناعية في الوقت الذي كانت تجني فيه الشركات الصناعية الكبرى أرباحا ضخمة وتحلف الكثير من الآثار السلبية خاصة على عمالها، فتم انتهاج المسؤولية الاجتماعية لمعالجة هذه الآثار وكذا تحسين سمعة تلك الشركات، وباتت هذه المسؤولية تمثل هدفا استراتيجيا يوازي الهدف الاقتصادي من حيث أهميته وضرورة تحقيقه³.

¹ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، صص 290-291.

² Peter Sipka & Agnes Puskas, *new coat for labour law?*, 31st International Scientific Conference on Economic and Social Development "Legal Challenges of Modern World", Faculty of Law, University of Split, Croatia, on 7-8 June 2018, p. 430.

³ زكريا يونس أحمد، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات -دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، (د ط)، مصر، 2017، ص 66.

غير أن التعاريف والدوافع النظرية حول المسؤولية الاجتماعية تتعدد وتباين بسبب أن الموضوع يكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، وهذا الأمر يعبر عن كون هذه المسؤولية في حقيقتها تركيب معقد وليست مفهوماً مبسطاً قابلاً للقياس بمعايير موحدة، ويعود هذا إلى دخول متغيرات مختلفة حضارية وثقافية واجتماعية ودينية، وغيرها من الأمور التي لم تجعل بالإمكان التوصل إلى ترسانة مفاهيمية راسخة وقوية حتى يومنا هذا، وإلى تباين المجال الذي تناولته وتسارع التغيير الاجتماعي الواقعي الذي يكشف عن متغيرات جديدة تحتاج إلى التوافقات المفاهيمية.

كما اختلفت الآراء بالنسبة للنشطين في الميدان القانوني اتجاه هذا المفهوم، ولكن في جميع الأحوال يغلب الاتفاق على أن جوهر المسؤولية الاجتماعية في الوقت الراهن لا يتجاوز إطار المبادرات الإيجابية الطوعية الاختيارية التي تقوم بها المؤسسات، وبالتجاوز الإيجابي لكل الالتزامات القانونية المفروضة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وإن كان لا يزال هذا المفهوم محل بحث في العالم الغربي حول تكييفه القانوني المتأرجح بين الإلزام القانوني والالتزام الأخلاقي.

إن حداثة فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمنح فرصة المساهمة في محاولة التعرف على ماهية هذا النوع من المسؤولية بشقيها العام والقانوني، وفي إطار علاقات العمل موضوع الدراسة، لذا جاء تقسيم هذا الباب إلى فصلين:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

الفصل الثاني: الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

يمر العالم اليوم بالعديد من المتغيرات التي تتسم بالجدّة والسرعة والتعقيد، ولقد بلغت هذه المتغيرات من السرعة إلى درجة أن الأساليب التقليدية في العمل المتوارثة لم تعد قادرة على التأقلم معها والتحكم في مساراتها، وبالتالي تزداد الحاجة إلى تعاضم تنمية المسؤولية الاجتماعية في ظل هذه التغيرات¹، ولم تكن علاقات العمل بمعزل عن تأثرها بذلك، وهذا ما استلزم أن يشملها هي الأخرى هذا التطور في المنظور العام، لاسيما في سياق إضعاف وسائل عمل الدولة، أين تظهر المؤسسات مهما كان حجمها وأقدميتها وخبرتها ومجالات نشاطها أكثر فأكثر في نظر عامة الناس على أنها "مؤسسات" تحمل على عاتقها الحفاظ على الصالح العام والمصلحة العامة.

غير أن صعوبة التطبيق تكمن في أن المفهوم لازال حديثا وقابلا للتطور أكثر، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كانت تُعرف باسم المسؤولية الاجتماعية قبل أن يتم تحديد مفهوم المؤسسات، وذلك لأن سمعة وهيمنة الشركات على عالم الأعمال في ذلك الوقت لم يكن معترف بها، بالإضافة أيضا إلى أن الاهتمامات الاجتماعية والرفاهية كانت مسؤولية الحكومة وليست مسؤولية الشركات، وكان دور الأعمال هو التعامل مع المكونات المادية للرفاهية، ليتم الاعتراف لاحقا بأن لديها التزامات تجاه المجتمع².

هذا ما أثار النقاش الذي تم تجاهله منذ فترة طويلة حول كيفية أداء الدور الاجتماعي للمؤسسة، فبدأ السياسيون وقادة الأعمال والمساهمون وممثلو النقابات والمصرفيون بفتح أعينهم لتقدير أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، هذه الأخيرة التي أصبحت لاعبا رئيسيا في المجتمع المدني بحيث لم يعد من الممكن اعتبارها مستقلة عن الديناميكيات والوقائع الاجتماعية والبيئية، وهذا نتيجة اشتداد موجة الانتقادات الموجهة إلى المشروعات الصناعية، مما جعل للمسؤولية الاجتماعية اهتماما علميا وعمليا ملحوظا من جانب الباحثين في مختلف المجالات، ومن ضمن الانتقادات الموجهة لتلك المشروعات أنها تكبت تعبير الفرد

¹ محمد سيد فهمي، المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، ط 01، الإسكندرية، مصر، 2015، ص 64.

² Imed Eddine Bekhouche; Abdelhak Boukerika & Soheyb Salah Kahlessenane, *Corporate Social Responsibility in Algeria: A Discussion of Law and Regulations*, International Journal of Advanced Educational Research, Kedah, Malaysia, Vol. 3, Iss.6, November 2018, pp. 34-36.

عن ذاته بما تقوم عليه من تنظيم هرمي، وتسلبه فرديته خلال عملياتها الإدارية، ولا تهتم إلا بالجوانب المادية على حساب الجوانب الاجتماعية، والقيم الإنسانية كالحرية الفردية والصحة النفسية¹.

وفي حقيقة الأمر فإن دور الأعمال في المجتمع هو مصدر قلق قديم، وحتى الآن لم يتم تحديد هذا القلق بشكل قاطع، ولم تتمكن مجتمعات الأعمال والمجتمعات المدنية الدولية ليومنا هذا من التوصل إلى اتفاق شامل حول تحديد مسؤوليات المؤسسات اتجاه البيئة التي تعمل فيها، والواقع أن تحديد هذه المسؤوليات معقد ويتوقف على عوامل ظرفية ومتعددة.

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مثير للفضول بسبب غموضه وعدد التفسيرات التي يمكن أن تؤدي إليه، ومن أجل محاولة إمالة اللثام عن هذا الغموض سيكون من الضروري تتبع المسار التاريخي للمسؤولية الاجتماعية، والأسس النظرية المتعددة التي حاولت تفسيرها، وحركتها المؤسسية المتزايدة من خلال ظروف وعوامل تطورها، للوصول بعد ذلك إلى التعاريف الرئيسية المرتبطة بها والمتعلقة بالمجالات الفقهية والأكاديمية المختلفة، وكذا نطاق سريانها وتطبيق أبعادها، وهذا ما سيعالج من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: عموميات حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

- المبحث الثاني: مفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

¹ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص23.

المبحث الأول

عموميات حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

ترجع جذور مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى عصور مبكرة ولاسيما إلى الأفكار التي تم تداولها في القرن التاسع عشر، ويمكن القول أن هذا المفهوم بلغ ذروته في النصف الثاني من القرن العشرين¹، وفي الواقع ما نعيه حالياً بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو نتيجة تقاطع مدارس الفكر المختلفة والتأثيرات والممارسات التي تعود أصولها التاريخية إلى أبعد بكثير مما قد يعتقده المرء للوهلة الأولى. صحيح أن فترة التسعينات كانت علامة لانتشار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المعاصرة ودفعها إلى مرتبة ظاهرة اجتماعية، ولكن هذه ليست ظاهرة تلقائية ومفاجئة تأتي من العدم، بل هي نتاج تطورات تاريخية وسياسية واجتماعية واقتصادية وقانونية طويلة².

لقد تأثرت هذه الظاهرة بالعديد من المتغيرات الفكرية والفلسفية والتطبيقية والتي انعكست بالتالي على مقدار قبولها وتنفيذها، أو مدى انحسارها إلى زوايا ضيقة أو تجاهلها في بعض الحالات، وعلى ضوء ذلك فقد تغير مفهوم المسؤولية الاجتماعية منذ ظهورها إلى وقتنا الحاضر وفق مفاهيم واتجاهات فكرية متعددة³.

لذا سيكون من الضروري مسبقاً دراسة البعد التاريخي لفكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشيء من التفصيل، ليصبح من السهل تحديد مصطلحات ونطاق المفهوم في محتواه الحالي، فالعودة إلى تاريخها ستجعل من الممكن فهم دورها في علاقات العمل، ولأن مفهومها ارتبط بتطورها، إذ أنها لم تتخذ المفهوم المعروف في وقتنا المعاصر إلا بفضل مراحل عديدة مرت بها وتعرضت فيها لتطورات متباينة؛ فإن موضوع تطورها التاريخي يستلزم التعمق في الدراسة والتدقيق في النقاط المهمة المرتبطة به، أهمها عوامل هذا التطور والنظريات التي رافقته لتوضح أساس هذه المسؤولية وكيفية عملها.

بناء على ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

¹ رضا فولي عثمان ثابت حسن، (التطورات العلمية والأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية)، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، ط 01، 2019، ص31.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, Chapitre extrait de livre «Regards croisés sur le phénomène de la RSE», édités par la Documentation Française, France, avril 2010, p. 06.

³ محمد يوسف عقله، إدارة المؤسسات الدولية، دار البداية ناشرون وموزعون، ط 01، عمان، الأردن 2017، ص207.

- المطلب الأول: الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- المطلب الثاني: عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأسسها النظرية

المطلب الأول

الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يُنظر غالبا إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها طفرة في السنوات الأخيرة، ومع ذلك فإن الفكرة تعود بلا شك إلى جذور تاريخية عميقة¹، فقد كانت بداية الظهور متواضعة إذ كانت هناك بعض الإشارات غير المباشرة حتى نهاية الخمسينات وبداية الستينات من القرن الماضي، وإن كان من الصعب تحديد تاريخ يمكن اعتباره بداية لظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية، فمنذ أكثر من نصف قرن لم يكن هذا المصطلح أحد المصطلحات المستخدمة في أدبيات إدارة الأعمال، بل لم يكن حتى أمرا واردا على الإطلاق². إن الفلسفة الحديثة لإدارة الأعمال تنظر إلى المؤسسة بأنها جزء أو خلية من المجتمع، لتجسد مفهوم المواطنة في عملها وبما تتحمله من مسؤولية اتجاه البيئة التي تعمل بها³، فمن الناحية التاريخية اصطدمت النظرة القائمة على أن المسؤولية الأولى للمؤسسة هي صنع النقود وتعظيم الأرباح بمشكلات إنسانية واجتماعية كبيرة، تجلت في البداية بمشكلات العمال⁴.

ومن أجل توضيح ذلك من المثير للاهتمام فهم أصول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتطورها المفاهيمي، ولكن لا يزال علينا أن نقدر نشأتها وظهورها، ولأن أول بداية للمسؤولية الاجتماعية نشأت كمبادرة دينية أخلاقية؛ فسيتم في هذا الصدد بمنعطف قصير تناول بعدها الديني، ثم كيف انتشرت الفكرة من الولايات المتحدة الأمريكية إلى أوروبا، مع ربطها بنطاق علاقات العمل موضوع الدراسة، لتتطور

¹ Nejla Jbara, *Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), Département de gestion, Faculté de droit, Université My Ismail, Meknès, maroc, Vol. 11, N°1, 2017, p. 87.

² حسناء مشري ومسالمة سفيان، (الأصول النظرية والتطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية)، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، ط 01، 2019، ص 104.

³ ثامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 02، عمان، الأردن، 2009، ص 14.

⁴ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، (د ط)، عمان، الأردن، 2005، ص 202.

المسؤولية الاجتماعية بعد ذلك حتى صارت معروفة للعالم وتم تبنيها في وقتنا المعاصر بشكل مغاير عن نشأتها، ومن أجل توضيح ذلك جاء تقسيم هذا المطلب إلى فرعين هما:

- الفرع الأول: نشأة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وظهورها بطابع ديني
- الفرع الثاني: مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية نحو إضفاء الطابع المؤسسي

الفرع الأول

نشأة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وظهورها بطابع ديني

إن لتاريخ المسؤولية الاجتماعية في حقيقة الأمر جذورا ذات طابع ديني، فغالبا ما تشير المجالات الأكاديمية الغربية إلى مصدرين يتعلقان بأسسها الدينية، من ناحية الإشارة إلى المذهب البروتستانتي كمصدر صريح لها، ومن ناحية أخرى وُصف استخدام المذهب الكاثوليكي بأنه خضوع ضمني لهذه المسؤولية¹، لذلك يتم إرجاع نشأة وظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى العالم الغربي الذي قضى قرونا طويلة في مناقشة نظرياته، ليصل إلى تبني مبادئ يعتبرها حديثة إلا أنها متأصلة في الدين الإسلامي².

مع هذا ورغم توافق المبادئ الإسلامية مع مبادئ المسؤولية الاجتماعية، إلا أن هناك تقريبا غيابا لمقاربة هذه العلاقة، وغالبا ما يتم تجاهلها أو حتى إخفائها في العمل الأكاديمي الذي يفحص الجذور الدينية للمسؤولية الاجتماعية، ويمكن تفسير ذلك من خلال حقيقة أن معظم الكتابات حول هذا الموضوع كانت من تأليف كتاب بروتستانتين أو كاثوليك لا يعرفون سوى القليل عن أسرار القيم والمبادئ الإسلامية الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة³.

لذا من الصائب تدارك النقص في الاعتراف الأكاديمي بالإسلام للتعامل مع قضية الجذور الدينية للمسؤولية الاجتماعية، من خلال تسليط بعض الضوء على الدين الإسلامي كإطار مثالي لهذه المسؤولية،

¹ Mohamed Abdeljabbar Hammach, "L'impact de la responsabilité sociale de l'entreprise sur l'implication organisationnelle des cadres salariés: cas du secteur de l'industrie agroalimentaire au Maroc", Thèse de doctorat en Sciences de gestion. Ressources humaines, Gestion et management, Conservatoire national des arts et métiers, France, 2017, p. 118.

² مهندس المشرف عبد اللطيف المشرف، المسؤولية الاجتماعية - دراسة في الإدارات الحكومية والعمل الطوعي، مطبعة بانو برنت، ط 01، الخرطوم، السودان، 2015، ص 244.

³ Mohamed Abdeljabbar Hammach, op.cit., p. 118.

وكرر على من يزعمون بأنها تعود لديانات أخرى، وذلك انطلاقاً من تأصيلها الشرعي في الإسلام كونه نظام شامل، للتحدث بعد ذلك عن ملامح ظهورها بطابع ديني لدى الغرب.

البند الأول: التأصيل الشرعي للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام

إن المسؤولية الاجتماعية في النصوص الوضعية الغربية ليست بالمفهوم الثابت، فهي محل نقاش دائم وتغيير مستمر خاضع للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم، وفي حقيقة الأمر كل ما توصل إليه الغرب من خلال أبحاثه طوال قرون عديدة قد جاء به ديننا الحنيف منذ خمسة عشر قرناً، فتأمل المبادئ والأسس الوضعية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية يثبت أن هذا المفهوم متأصل في ثقافتنا الإسلامية ويندرج ضمن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهي القاعدة الإسلامية التي بها يصلح الفرد والمجتمع¹.

ففي مجال العمل رفع الإسلام من شأن العمال فأحاطهم بالعطف والاحترام والمعاملة الحسنة، وكفل لهم حياة حرة كريمة وأمن حاضرمهم ومستقبلهم، بينما كانوا في نظر العالم كله وحتى عهد قريب طبقة مهينة، والشاهد أن الإسلام لم يذكر المصطلحات الحديثة ولا الألفاظ التي ترددها القوانين المعاصرة، إلا أنه ليست قيمة الشيء في تسميته إنما قيمته في حقيقته ذاتها وفي مدى نفعه وأثره الطيب في حياة الناس².

ولقد ورد أول إقرار للمسؤولية من المنظور الإسلامي عن نبينا محمد صل الله عليه وسلم وبعده الخلفاء الراشدين، من خلال التأكيد على أن السلطة لا تعلق على المسؤولية ولا تنفيذها³، مهما كان نوع هذه السلطة سواء لحاكم أو لرب العمل، من تم وضع الإسلام لهذه المسؤولية مبادئ وأركان وقواعد ذات بعد اجتماعي، بل وكان لهذه الجوانب الأساسية نظاماً شاملاً وقابلاً للتطور.

¹ بقدر عائشة وبكار آمال، (المسؤولية الاجتماعية بين الإلزام والالتزام)، مداخلة في المنتدى الدولي³ بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، المنعقد يومي 14 و15 فيفري 2012، ص06.

² عبد الرحمن بكر، علاقات العمل في الإسلام، المؤسسة الثقافية العمالية، القاهرة، (د ط)، مصر، 1970، ص(ذ) و138.

³ لقد ورد أول تقرير رسمي للمسؤولية بشكل عام في الدولة الإسلامية بكتاب النبي عليه الصلاة والسلام، بين المهاجرين والأنصار واليهود بعد الهجرة إلى المدينة والذي يعد اللبنة الأولى في دستور الدولة ونص على الآتي: «لا يحول هذا الكتاب دون ظالم أو أثم، وأنه من خرج آمن، ومن قعد آمن بالمدينة، إلا من ظلم وأثم، وأن الله جار لمن بر واتقى، ومحمد رسول الله صل الله عليه وسلم». وقد حرص الخلفاء الراشدين على تطبيق مبدأ المسؤولية مبتدئين بأنفسهم، فيقول أبو بكر الصديق أول الخلفاء عندما ولى الخلافة: «فإن أحسنتم فأعينوني، وإن أسأت فقوموني». ويقول الخليفة عمر بن الخطاب بعد توليه الخلافة: «من رأى منكم فيما اعوجاجاً فليقومه، فقال أعرابي: والله لو رأينا فيك اعوجاجاً لقومناه بسيفونا»، أشار إلى ذلك: صلاح الدين بسبوني رسلان، الوزارة في الفكر السياسي -دراسة مقارنة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، (د ط)، القاهرة، مصر، 2000، صص82-83.

أولاً: الجوانب الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الإسلام

تعد المسؤولية الاجتماعية في الإسلام واجبا دينيا وفضيلة إسلامية سبق بها الأفكار والنظم المعاصرة، ووجب للمسلمين أداءها استجابة لأمر الله عز وجل ولأمر رسوله صل الله عليه وسلم، لذا فالتأمل فيما ورد في التشريع الإسلامي سيجد أنه قد تناولها بصورة موسعة تحت مسميات مختلفة والتي ورد في حقها إما نص قرآني أو حديث نبوي شريف¹، ومنه فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في رأي الإسلام هي مفهوم شامل ومتكامل مصادرها القرآن والسنة التي تحتوي على الأخلاق والقيم القوية، وتصبح بذلك بمثابة مبادئ توجيهية للمؤسسة²، وفيما يلي عرض موجز لمبادئ وأركان المسؤولية الاجتماعية في الإسلام وكذا قواعدها، مع تسليط الضوء على تطبيقاتها في مسائل علاقات العمل:

(أ) مبادئ وأركان المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

تقوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الإسلام على جملة من المبادئ والأركان يتمثل أهمها فيما يلي:

1- مبادئ المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

بعد تقصي المنهج الإسلامي وتعامله مع فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وجدنا أنه يوفر أسسا ومبادئ توجيهية للسلوك الأخلاقي والاجتماعي الواجب عنايته في علاقات العمل، أبرزها³:

- مبدأ العدالة والمساواة: بحيث يوجد تطابق بين المثل العليا للمسؤولية الاجتماعية والعدالة في الإسلام مع المفاهيم التي يتردد صداها عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اليوم، فبالنسبة للعلاقة بين صاحب العمل وعماله ينعكس هذا المبدأ في علاقة الأخوة كعدم فرض عمل يتجاوز قوة وقدرة العامل، يقول الله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [سورة النمل: الآية ٩٠]، وعن المساواة بين الجنسين والذي يمكن إسقاطه مثلا على المساواة في الأجر قوله تعالى: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْتُمْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْتُمْ﴾ [سورة النساء: الآية ٣٢]؛

¹ أحمد محيي خلف صقر، المسؤولية المجتمعية في العالم العربي والعالمي -دراسة تحليلية: مقارنة بين الفكرين الإسلامي والوضعي مع عرض تجارب علمية لبعض الدول والشركات، دار التعليم الجامعي، ط 01، الإسكندرية، مصر، 2019، ص 39.

² Nur Faliza; Muhammad Adam; Hasan Basri & Muhammad Shabri Abd Majid, *Corporate Social Responsibility in Islamic and Conventional View: A Theoretical Approach*, The First Economics; Law; Education and Humanities International Conference, Social Sciences on Sustainable Development for World Challenge, Aceh, Indonesia, on 31 Mars 2019, p. 442.

³ أشار إلى ذلك كل من: عبد الرحمن بكر، المرجع السابق، ص 31-32؛ وفلاق محمد، المرجع السابق، صص 28-29.

- مبدأ الشورى: والذي يعد أحد أصول علاقات العمل إذ يتجلى في حق العامل في التشاور والتفاوض، يعني هذا المبدأ النهي عن الاستبداد بالرأي حتى تتحقق للفرد كرامته الفكرية وللجماعة حقها الطبيعي في تدبير شؤونها، يقول في ذلك الله عز وجل: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ [سورة الشورى: الآية ٣].

2- أركان المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

يقوم الإسلام على أركان عديدة إلا أن أهم الأركان التي رأى الدارسون أنها تتوافق مع ما جاء في فحوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تتمثل في المسؤوليات الثلاث وهي الرعاية، الهداية، والإتقان¹:

- مسؤولية الرعاية: تتضمن الاهتمام بالآخرين في شيء من الرحمة، ويرتبط هذا الركن في الإسلام بعنصر الاهتمام في المسؤولية الاجتماعية، وكمثال عن رعاية رب العمل لعماله قوله صل الله عليه وسلم: «فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ» [متفقٌ عَلَيْهِ]، أي إذا دعت الحاجة إلى تكليف الأجير بعمل يفوق طاقته فلا بد من مكافأته على ما قام به من عمل زائد؛

- مسؤولية الهداية: وتتجلى في الدعوة والنصح للجماعة نحو القيم الاجتماعية السليمة والمثل العليا في السلوك، وتندرج الهداية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ضمن أوجه الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر عملاً بقوله تعالى: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ﴾ [سورة التوبة: الآية ٧١]. تظهر الحاجة إلى الهداية في علاقة العمل لتجنب نزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية، وهذا من خلال إيجاد قنوات حوار كون أن الهداية تتصل في المسؤولية الاجتماعية بعنصر الفهم؛

- مسؤولية الإتقان: ولها صلة بالوعي ومراعاة الضمير، قال رسول الله صل الله عليه وسلم «إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقَنَهُ» [أخرجه البخاري]، ويتطلب الإتقان النظام والانتظام وبذل أقصى جهد ممكن، وفي المسؤولية الاجتماعية يتصل ركن الإتقان بعنصر المشاركة تقبلاً وتنفيذاً وتوجيهاً.

ب) قواعد المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

تقوم المسؤولية الاجتماعية في الإسلام كأصل عام على قواعد سابقة ولاحقة، يمكن للمؤسسة المسؤولة أن تستوحي منها القواعد التي تطبقها في علاقتها مع عمالها، نوجزها فيما يلي:

¹ أشار إلى ذلك كل من: مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، (دون طبعة)، الإسكندرية، مصر، 2016، ص 65 و82؛ وعبد المؤمن شجاع الدين، (المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الفقه والقانون)، بحث منشور في موسوعة الاقتصاد الإسلامي، جامعة صنعاء، اليمن، أكتوبر 2008، ص 09.

1- القواعد الوقائية للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

تتمثل في عناصر استباقية وهي قواعد هامة تدور أساسا حول دفع الخطر، تتمثل هذه القواعد فيما يلي¹:

- قاعدة سد الذرائع: الذرائع هي الأشياء التي ظاهرها الإباحة ويتوصل بها إلى فعل المحظور أو يخشى منه أن يؤدي إلى ذلك وعليه يوجب سدها، وتندرج المسؤولية الاجتماعية في إطار قاعدة سد الذرائع التي هي من القواعد المعتمدة في الشريعة الإسلامية، من تم فإنه في مجال علاقة العمل يمكن للمؤسسة تطبيقا لهذه القاعدة السماح لعمالها بالمساهمة فيها كشركاء بدلا من التعامل مع البنوك الربوية في القروض؛

- قاعدة درء المفسدات أولى من جلب المحاسن: معنى هذه القاعدة أن المفسدة إذا اجتمعت مع المنفعة فالأولى بالمكلف أن يقوم بدرء المفسدة، كأن تقوم المؤسسة في حال غلق أحد فروعها بتحويل عماله إلى فروع أخرى ولو بضمانات أقل تجنباً لتسريحهم، مع أن مصلحتها الاقتصادية تكمن في إنهاء عقود عملهم؛

- قاعدة لا ضرر ولا ضرار: والقاعدة المتفرعة عنها "الضرر يزال شرعا"، وتعرف أيضا بقاعدة "الضرر يدفع بقدر الإمكان"، هذه القاعدة تعبر عن وجوب دفع الضرر قبل وقوعه بكل الوسائل الكافية بقدر الإمكان، وعند تطبيق هذه القاعدة على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات نجد أنها تنطبق على الإجراءات والتدابير الوقائية التي تتخذها للحيلولة دون إلحاق أضرار كالبطالة والفقر وحوادث العمل.. الخ.

2- القواعد العلاجية للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

تتمثل القواعد العلاجية في عناصر لاحقة وهي قواعد هامة تدور أساسا حول إزالة الضرر وهي²:

- قاعدة تحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام: بمعنى أن نطاق الضرر الخاص ضيق ولا يتعدى مجموعة من الأشخاص والمؤسسات، وبالنتيجة فعلى المؤسسات ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تحمل الضرر الخاص إذا كان ذلك لدفع ضرر عام؛

- قاعدة الغرم بالغنم: تعني أنه من يجني الأرباح من نشاط معين، فإن عليه أن يتحمل تعويض الأضرار التي تحدث بسبب ذلك النشاط أو من جرائه، ولا ينسى فضل المجتمع الذي كان سببا في كسبه؛

- قاعدة الضرر لا يزال: وتعبر عن وجوب رفع الضرر وترميم آثاره بعد وقوعه، وتندرج ضمن تطبيقات هذه القاعدة المساعدات والمشاريع والأنشطة التي تتعهد بها المؤسسات لمواجهة الأضرار التي قد

¹ أنظر كل من: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص41؛ وعبد المؤمن شجاع الدين، المرجع السابق، ص11.

² أنظر كل من: عبد المؤمن شجاع الدين، المرجع نفسه، ص12؛ وزكريا يونس أحمد، المرجع نفسه، ص42.

تحدثها بالفعل.

ثانيا: تنظيم التشريع الإسلامي لقواعد تطبيق المسؤولية الاجتماعية

لقد سبق الفقه الإسلامي القوانين الوضعية إلى وضع القواعد التي تنظم علاقات العمل، ومع أنه يترك التفاصيل لمقتضيات العصر ولما يحقق المصلحة العامة؛ إلا أن ذلك في إطار احترام إنسانية العامل والحرص على كرامته وتمتعه بالرعاية والتقدير¹. لذا فإن التشريع الإسلامي لم يتوقف عند حد الأمر والحث على تحمل المسؤولية الاجتماعية وإنما نظم كيفية أدائها في آليات محددة بدقة لتطبيق الالتزامات الاجتماعية، ومثل نظام الوقف وفقه الصدقات من بين أساليب الأداء الاجتماعي، والحقوق الواجبة للعمال والإحسان والسماحة ونحو ذلك من الأحكام الرشيدة، كما يحدد نطاق المسؤولية الاجتماعية في الجانب الملزم شرعا بالدقة ومراعاة العدل، ولا تقتصر على الإعانة بالمال وإنما تمتد لاستخدام كل الإمكانيات لتقديم النفع وكف الأذى عن الناس كافة².

ولكي تكفل المؤسسة للعامل حق الكفاية عند العجز أو البطالة وفي ظل الأزمات، وضع الإسلام نظاما فريدا للضمان الاجتماعي يضمن لكل إنسان الحق في الحياة الكريمة، وقوام هذا الضمان هو نظام الزكاة ونظام التكافل الاجتماعي³، إلى جانب كفالة احترام القانون وهو مضمون في الإسلام بموجب "نظام الحسبة" الذي يعني التفتيش العام لضمان الامتثال للقوانين الأخلاقية الإسلامية⁴.

البند الثاني: ملامح ظهور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بطابع ديني لدى الغرب

إن بدايات ظهور المسؤولية الاجتماعية في مجال العمل كان مرتبطا مع أول مدونة للأخلاقيات المعروفة بقانون حمورابي في العصور القديمة حوالي القرن الثامن عشر قبل الميلاد، الذي احتوى على قواعد السلوك

¹ محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، مكتبة ومطبعة الغد للطباعة والنشر، ط 01، مصر، 1998، ص 75 و79.

² بن عياد محمد سمير ومنصوري هواري وبسبع عبد القادر، (أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال بين الفكرين الإسلامي والوطني)، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، ط 01، 2019، ص 236.

³ Nur Faliza & others, op.cit., p. 441.

⁴ Jalila Elbousserghini, "L'intégration de la responsabilité sociale de l'entreprise dans la vision stratégique des dirigeants de PME : Cas des PME marocaines labellisées RSE", Thèse de doctorat, Gestion et management, Faculté des sciences juridiques économiques et sociales, Université de Lyon; en cotutelle internationale avec l'Université Hassan II Ecole Doctorale, Casablanca, Maroc, 2018, op.cit., p. 150.

الجيد بما في ذلك مبادئ المسؤولية المهنية البابلية، وقد تم تجميع ونشر القواعد الفقهية للسلوك الجيد في جميع أنحاء المملكة البابلية¹، فقد عُثر في هذه المدونة على قواعد متعلقة على وجه الخصوص بحماية العبيد، وبهذا اعتبر بعض المؤلفين أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي جزء من تقاليد هذا الخطاب حول العلاقات بين الأعمال والمجتمع².

وأما الإغريق فقد اعتبروا أن العمل ضروري لتلبية الحاجات المادية، لذلك أوكل جانب كبير منه إلى العبيد، أما المسحيين فقد دافعوا عن العمل كوسيلة للبقاء وقلَّ ما كان العمل هدفاً نفعياً، ثم تداخل العمل مع الجانب الروحي واكتسب قيمة روحية تزايدت وتطورت مع الإصلاحيين ليصبح بعد ذلك العمل هدفاً رئيساً من أهداف الوجود البشري³.

ما يلاحظ هنا أن نشأة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للغرب كانت ذات بعد ديني، غير أنه وبعد انتشارها في العالم أخذ دارسوها ينادون بعدم إضفاء الطابع الديني على مفهومها، والاكتفاء بالاستفادة من مبادئ الدين الإنسانية منها والأخلاقية وكذا الخيرية، ومن جانب آخر كان تحمُّل هذه المسؤولية في البداية على المستوى الفردي ممثلاً في رجل الأعمال قبل أن تُخاطب بها المؤسسة، بالإضافة إلى تغيير مسعاها بارتحائها من بيئة إلى أخرى، وهذا ما سنراه تبعا.

أولاً: ظهور المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال كمسعى للروحانية الإدارية في أمريكا

يُرجع الباحثون أصل المسؤولية الاجتماعية إلى نشأتها تحت غطاء الكنيسة البروتستانتية معتمدين على أعمال الأمريكي "William Fredirick" الذي خلص إلى أن الدين هو البعد الأساسي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، فما دعوة الغرب إلى تبني هذا المفهوم إلا دعوة للعودة إلى مكارم الأخلاق والتعاليم الدينية وذلك باعتراف جل الباحثين الغرب أنفسهم الذين أكدوا على أسسها الدينية⁴.

¹ Laëtitia Lopez, "L'action en justice des parties prenantes dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise", Thèse de doctorat, École Doctorale de Droit N° 492, Spécialité Droit des affaires, Université Jean-Moulin, Lyon 3, France, 2016, §3, p. 14.

² Fraisse Wolfgang, "La responsabilité sociale des entreprises: Une forme de régulation des relations de travail?", Thèse de Doctorat Nouveau Régime, droit privé, Centre De Recherches Critiques Sur Le Droit (UMR 5137), Université Lumière, Lyon 2, France, 2016, p. 22.

³ عوفي مصطفى، المرجع السابق، ص 07.

⁴ بقدرور عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص 06.

في البداية تم تناول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من زاوية أرثوذكسية، في إشارة إلى المعنى الأمريكي وهو المعنى الأخلاقي والديني، من هنا تأتي قيمة الحديث عن الأخلاق في المؤسسة وفي سياق العلاقة التعاقدية بينها وبين المجتمع¹، وكذا إدخال النظام الأخلاقي في النظام الاقتصادي وبالتالي وضع أسس أخلاقيات العمل²، وفي عام 1889 ألف "Andrew Carnegie" صاحب مصنع للفولاذ كتاب "إنجيل الثروة" بهدف تبيان الأثر الكبير للديانة النصرانية في النقاشات المتعلقة بمسؤوليات رجال الأعمال³.

وبغض النظر عن البعد الديني، يؤرخ ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لأول مرة بالولايات المتحدة الأمريكية في القرن العشرين، بعدما تم إضفاء الطابع الرسمي عليه من قبل الاقتصادي "Howard Bowen" في عام 1953⁴، ومع ذلك لم تحصل المسؤولية الاجتماعية على دعم بالإجماع في أمريكا لاسيما حول كيفية ممارستها إداريا، مما سمح هذا النقاش المفتوح بتصدير المفهوم إلى أوروبا⁵.

ثانيا: انتشار المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال في أوروبا مع فكرة تجنب الدين

ارتبط ضمنا ظهور المسؤولية الاجتماعية في أوروبا بظهور العقيدة الاجتماعية للكنيسة الكاثوليكية التي ترى أنه يجب تنظيم المجتمع انطلاقا من الإيمان بسمو إرادة الله واستخدام القوة التي يمنحها الله للإنسان، والأخذ بالأسس الأخلاقية والاجتماعية المتمثلة في "تفضيل الصالح العام، العدالة الاجتماعية التوزيعية والتبادلية، ومبدأ التضامن"، فالشاهد أن عددا من الكاثوليكين الذين وضعوا قناعاتهم بالعقيدة الاجتماعية للكنيسة موضع التنفيذ على الأقل محليا في خضم المواجهة بين الدولة والكنيسة؛ كانوا من بين أولئك الذين سمحوا بإنهاء العمل الليلي للمرأة، واحترام الراحة يوم الأحد، وإنشاء جمعيات الإسكان للعمال والمدارس

¹ Jihad El Yaagoubi, "Impact de la responsabilité sociale des entreprises cotées en bourse de casablanca sur leur performance financière", Thèse de Doctorat, Centre des Etudes Doctorales : Sciences Economiques et Gestion, Faculté des Sciences Jurndiques Economiques et Sociales, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Fes, Maroc, 2019, p. 37.

² Nassima Serir, "la responsabilite sociale de l'entreprise", Mémoire de magister, en management option strategie, ecole doctorale en economie et management, faculte des sciences economiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, universite d'oran, 2012, p. 09.

³ فيصل كريد، وظيفة الموارد البشرية المبنية على مقارنة المسؤولية الاجتماعية -دراسة حالة شركة الخزف الصحي المالية- SCS EI-Milia، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابراهيم سلطان شيبوط -الجزائر3، 2015، ص02.

⁴ Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelee, «La responsabilité sociale d'entreprise», collection repères gestion, Édition La Découverte, Paris, France, 2010, p. 07.

⁵ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 37.

لأطفالهم، وإنشاء أول صناديق البطالة والتقاعد.. إلخ¹، كما كانت الكنيسة تؤكد على أن الإنسان يجب أن يتعلم كيف يفصل عن الجوانب المادية، بل كانت الكنيسة في حد ذاتها تميل إلى إدانة البحث عن الثروة².

إلا أن الظهور الصريح للمسؤولية الاجتماعية في أوروبا لم يطغ عليه الحماس الديني كما كان الشأن في الولايات المتحدة الأمريكية، فالدول الأوروبية ذات التقاليد المسيحية مثل فرنسا كان يمكن أن تقدم أرضية متقبلة لمقاربة المسؤولية الاجتماعية المشبعة بالقيم الكاثوليكية، إلا أنها قدمتها من منظور خالٍ من الجوانب الدينية، وتجنب الدين كاستراتيجية لإضفاء الشرعية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فبعد انتشارها في أوروبا اقترحت الوكالات الدولية معايير لتقييم هذه المسؤولية أكثر إدارية من الأخلاقية أو الدينية، بحيث أخذت في الاعتبار ظهور مصطلح التنمية المستدامة في الخطاب الإداري في أوروبا على عكس أمريكا³.

وعموماً كانت بيئة الولايات المتحدة الأمريكية والدول الغربية أرضاً خصبة وصالحة للتطور أكثر من غيرها⁴، في حين أن اليابان والهند تمثل نموذجاً آخر لتطور المسؤولية الاجتماعية بحكم الثقافة المتميزة لها بفعل تأثير الديانة البوذية أو الكونفوشيوسية، ومع هذا فإن مفهوم البعد الديني للمسؤولية الاجتماعية لديهم جميعاً هو نفسه كان إتباع التعاليم الدينية بالبلد المعني⁵.

✓ في نهاية هذا التأمل وأمام تواجد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مفترق الطرق بين المذاهب الدينية الكاثوليكية والبروتستانتية، يمكن اعتبار أنها تطورت تاريخياً في أمريكا تحت تأثير الكنيسة البروتستانتية وليس في أوروبا كما تمديد للعقيدة الاجتماعية للكنيسة الكاثوليكية، وإن كان في الأصل وبالنظر إلى التزامن القوي للمسؤولية الاجتماعية مع الدين الإسلامي، يبدو أن الإسلام هو الإطار المثالي لها كونها مبنية فيه

¹ *Les trois sources occidentales de la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise): développement durable; éthique anglo-saxonne des affaires; doctrine sociale de l'Eglise catholique*, Publié le 05/01/2018, <http://www.hyperionlbc.com/blog-hyperionlbc/les-trois-sources-occidentales-de-la-rse-responsabilite-societale-de-lentreprise-developpement-durable-ethique-anglo-saxonne-des-affaires-doctrine-sociale-de-leglise-catholique/>, vue le 23/04/2019.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phénomène complexe*, op.cit., p. 07.

³ Aurélien Acquier, Jean-Pascal Gond et Jacques Igalens, *Des fondements religieux de la RSE à la responsabilité sociale de l'entreprise comme religion*, Cahier de recherche, Institut d'Administration des Entreprises (IAE), Toulouse, France, N° 166, Mai 2005, pp. 18-19.

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 61.

⁵ *Les trois sources occidentales de la RSE: DD; CSR; DSE - AEC*, op.cit.

على نهج أكثر شمولية، ومبادئها المستمدة من القرآن والسنة هي أكثر ثباتاً وإطلاقاً، مع ضرورة التنويه إلى أن هذا فقط بالنظر إلى مفهومها الديني الذي انطلقت منه بوصفها ذات بُعد أخلاقي في المقام الأول.

الفرع الثاني

مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية نحو إضفاء الطابع المؤسسي

إن ارتباط بدايات ظهور المسؤولية الاجتماعية بالمجال الديني يرجع في الأصل إلى ممارسات ذات طابع خيرى لرجال الأعمال التي سادت في أواخر القرن 19، وذلك ضمن تيار فكري عرف في ذلك الوقت بتيار "فعل الخير"¹. ولأن هذا التيار تُرجم عن طريق مجموعة من المبادرات الخيرية لأصحاب الصناعات الكبرى؛ فيمكننا تسمية هذه الفترة بمرحلة المسؤولية الخيرية أو الفردية لرجال الأعمال، ويرجع سبب تناول هذه المرحلة منفصلة عن مراحل التطور كونها في الأصل كانت مسؤولية اجتماعية ضمنية.

بعد المرحلة الدينية وهي "المرحلة العليا" من المسؤولية الاجتماعية، مرت هذه الأخيرة بفترات عديدة مضطربة ثم متسقة إلى أن أخذت شكلاً مؤسسياً، فمن أجل فهم الوضع الحالي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشكل أفضل، من الضروري شرح تطورها ورصد مراحلها لتشكيل إطار خاص بتطور المفهوم عبر مراحل زمنية متعاقبة، ابتدأت في الفترات الأولى من العصر الحديث على شكل مبادرات، بعد ذلك بدأت المؤسسات في اتخاذ إجراءات إدارية وتنظيمية جادة لمعالجة قضايا المسؤولية الاجتماعية.

عموماً يمكن القول أن تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء مرافقاً لتطور مفهوم المؤسسة وازدياد حجمها وسابقاً على سن قوانين علاقات العمل²، وعلى هذا الأساس قمت بدمج هذه الفترات في مجموعتين، الأولى ضمن مراحل النضوج أين بدأت المسؤولية الاجتماعية بالتكون كفكرة، والثانية ضمن مراحل المؤسسة أين بدأت المؤسسات تتبنى الفكرة بشكل ممنهج.

¹ فيصل كريد، المرجع السابق، ص 02.

² يمكن استنتاج ذلك من خلال التطور التاريخي العام لعلاقات العمل، أنظر في ذلك: دايم بلقاسم، مقياس القانون الاجتماعي، محاضرات مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الموسم الجامعي 2014-2015، صص 07-09.

البند الأول: مراحل نضوج فكرة المسؤولية الاجتماعية

تبلورت فكرة المسؤولية الاجتماعية حديثاً ونضجت عبر مراحل كثيرة، والمقصود بهذه البلورة التاريخية التابع المنطقي للتطور الحاصل في رؤية وأهداف المؤسسات عبر فترات زمنية طويلة¹، غير أن وضع حد فاصل بين الفترات الزمنية لغرض تأشير مراحل دقيقة لتطور المفهوم غير ممكن نظراً لتداخل الأحداث وتأثيراتها المتبادلة، وبالتالي فإن محاولة الدارسين تتبع نضوج مفهوم المسؤولية الاجتماعية على ما هي عليه اليوم هي رصد لأبرز حالات الانتقال بالمفهوم من الحالة الآنية العملية إلى الإستجابة الاستراتيجية، ومن الجزئية الضيقة إلى الشمولية الواسعة، كما لا يمكن فصل التطور الحاصل في المسؤولية الاجتماعية عن التطور الحاصل في فلسفة وفكر إدارة الأعمال بشكل عام².

لذلك على الرغم من تقسيم تاريخ المسؤولية الاجتماعية إلى عصور متميزة، من المهم الفهم أن الأدبيات المتعلقة بالموضوع متنوعة في الواقع ولم تتبع بالكامل هذا التطور الذي اتبعته، حيث حاولت تمييز عدة فترات في هذا التاريخ المضطرب، والوقوف عند بعض المحطات التاريخية القوية التي ساهمت في بروز المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على علاقات العمل، واعتقدت أنه من المناسب دراستها ضمن التقسيم المفصل أدناه، منذ تاريخ 1900 إلى غاية تاريخ انهاء هذه الدراسة.

أولاً: عصر التذبذب في المسؤولية (الفترة ما بين عام 1900 و1945)

سادت خلال القرن الثامن عشر وجهة نظر ترى أن الهدف الوحيد للمؤسسة هو السعي وراء تحقيق المصلحة الخاصة والذي يؤدي بالنتيجة إلى تحقيق المنفعة العامة، إلا أنه وبموازاة ذلك خلال هذه الفترة كانت هناك بوادر لبعث المسؤولية الاجتماعية والحاجة إلى اقتصاد مسؤول³، فمن الناحية التاريخية اصطدمت النظرة القائمة على أن المسؤولية الأولى لإدارة المؤسسات هي صنع النقود بمشكلات إنسانية واجتماعية كبيرة تجلت في البداية بمشكلات العمال، فبدأ التفكير في أن المسؤولية الأساسية للأعمال هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية وأيضاً مصالح الأطراف الأخرى كالعامل، عملاً بفكرة أن "النقود مهمة لكن الأفراد مهمون أيضاً"⁴، وقد مر هذا العصر المتذبذب للمسؤولية بمراحل كالتالي:

¹ فلاق محمد، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط 02 منقحة، عمان، الأردن، 2019، ص34.

² طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص54 و61.

³ بقدر عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص02.

⁴ نجم عبود نجم، المرجع السابق، ص202.

(أ) مرحلة انتهاج المسؤولية الاجتماعية كحركة إيديولوجية (1900-1929):

عملت الحكومة الأمريكية في الفترة الممتدة بين عام 1900 و1920 على سن مجموعة من القوانين لتحسين العلاقات ذات الطابع العمومي للمؤسسات الكبرى، ما أدى ببعض رجال الأعمال إلى اتخاذ تدابير في سبيل التكيف مع تلك القوانين¹، وبرز ذلك خلال الفترة التي أعقبت عام 1920 كنتيجة للانتقادات الموجهة نحو الهدف الأحادي الذي اعتمده المؤسسات، فقد ظهرت تيارات أخرى تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل، وتقليص ساعات العمل، وحماية حقوق الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة². بالتالي كان دور وحقوق العمال أحد الموضوعات الأكثر ثباتاً والأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في سياقها الأصلي في الولايات المتحدة الأمريكية آنذاك³، وتزايد الجدل بخصوص بنية وطبيعة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ابتداءً من سنة 1920 حيث تحدث العديد من المسيرين علناً عن التوجه الجديد وظهور مجموعة من الأنشطة الطوعية، غير أن هذا التطور تجمد عقب الأزمة الاقتصادية العالمية⁴.

(ب) مرحلة تراجع المسؤولية الاجتماعية (1929-1934):

لم يبق الوضع السابق على حاله إذ حدثت تغييرات في كل من الأعمال والمجتمع خلال عشرينيات وثلاثينيات القرن الماضي، وأصبح يُنظر إلى رجل الأعمال على أنه وصي على المجموعات المختلفة المرتبطة بالأعمال وليس مجرد وكيل للشركة، فتغير المسعى إلى تحقيق أقصى قدر من الثروة الاقتصادية للمساهمين⁵، وأصبحت المسؤولية الأساسية للأعمال هي تعظيم الأرباح والتوجه نحو المصلحة الذاتية، ورفع شعار "ما هو جيد لي جيد للبلد"⁶، فأدى هذا إلى الإفراط في الإنتاج والذي أحدث كساداً عالمياً كبيراً عام 1929

¹ فيصل كريد، المرجع السابق، ص 03.

² ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص 19.

³ Bjørneseth Per Ola & Curt Almir, "Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of Internal Communication and Employee Engagement", Master Thesis, Business Administration, Faculty of Business Administration, Inland University of Applied Sciences (campus Rena), Norway, 2017, p. 15.

⁴ مقدم وهيبية، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية -دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بن أحمد وهران، 2014، ص 68.

⁵ Archie Carroll, *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*, The Oxford handbook of corporate social responsibility, Oxford University Press, England, January 2008, p. 23.

⁶ بن عياد محمد سمير ومنصوري هواري وبسبع عبد القادر، المرجع السابق، ص 233.

انهارت على إثره المؤسسات، مما انجر عن ذلك تسريح الآلاف من العمال وفقد معظم رجال الأعمال في تلك الفترة مصداقيتهم اتجاه المواطنين الأمريكيين، ما نتج عنه تراجع الخطابات حول المسؤولية الاجتماعية¹.

غير أنه وفي أعقاب عام 1930 أدرك الاقتصاديون والإداريون بأن هناك فجوة كبيرة بين المفهوم الكلاسيكي فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والطبيعة الجديدة للمؤسسات، واستنتجوا بأنه إذا ما تغيرت الأعراف والقوانين السائدة فإن أهداف المشروع سوف تتغير².

ج) مرحلة المسؤولية الاجتماعية القسرية (1933-1953):

خلفت أزمة الكساد الكبير بين عام 1929 و 1933 اضطرابات عديدة ظهرت على إثرها مطالبات -من أجل حماية المصالح لاسيما مصالح العمال وإيجاد فرص عمل بديلة لهم- بوجود تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي، مما أدى إلى بناء أرضية صلبة للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية³، فقامت الحكومة الأمريكية منذ عام 1934 بمجموعة من الإصلاحات بهدف تعزيز رقابة الحكومة الأمريكية على المؤسسات الكبرى والحد من نفوذ هذه الأخيرة⁴.

ومنه أصبح الحديث عن المسؤولية الاجتماعية موضوعا لازما وليس خيارا، وبدلا من الاعتماد على التطوعات الخيرية، أصبحت هذه المسؤولية تتحقق من خلال التدخل الحكومي القسري، وبعد سلسلة من النقاشات والإضافات الفكرية منذ عام 1940 تم التحول من الهدف الأحادي للمؤسسة والمتمثل في الربح إلى إضافة هدف آخر يتمثل في تعظيم الرضا للمديرين أنفسهم⁵.

ثانيا: عصر الدقة في المسؤولية (الفترة ما بين عام 1953 و 1979)

قسم الباحثون كل من "Murphy"، "Kangun" و "Locander" تطور المسؤولية الاجتماعية خلال هذه الفترة في مخطط مبسط قاموا بتصنيفه على النحو التالي: الفترة من الخمسينيات إلى ستينيات مرحلة "الوعي"، من الستينيات إلى السبعينات مرحلة "الإصدار"، وإلى غاية أواخر السبعينات مرحلة

¹ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص 57 و 107.

² محمد يوسف عقله، المرجع السابق، ص 211.

³ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص 107.

⁴ فيصل كريد، المرجع السابق، ص 04.

⁵ أنظر كل من: مقدم وهيبة، المرجع السابق، ص 68؛ وثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص 38.

"الاستجابة"¹، بعد ذلك بدأت المؤسسات في اتخاذ إجراءات إدارية وتنظيمية جادة لمعالجة قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتشمل هذه الإجراءات تغيير مجالس الإدارة، ودراسة أخلاقيات المؤسسات، واستخدام عمليات الكشف عن الأداء الاجتماعي².

تجدر الإشارة أنه من الصعب تحديد تواريخ محددة فيما يتعلق بتصنيفات هذا العصر، إلا أنه بعد تنقيح دقيق وطويل لجملة من المصادر التاريخية؛ تم تحديد مراحله على الشكل التالي:

(أ) مرحلة الوعي (1953-1960):

ساهم رجال الأعمال خلال الحرب العالمية الثانية في الجهود الحربية وتعاونوا مع الحكومة في التمويل، فاستعادت المؤسسات مكانتها بين الجمهور الأمريكي، واستفاد الكثير من المسيرين من هذا المناخ الاجتماعي الملائم للتعبير علنا عن مسؤولياتهم الاجتماعية التي ظهرت بوضوح باعتبارها مؤشرا هاما لشرعية المؤسسات وشرعية النظام الرأسمالي بعد سنة 1945³، فحاول رجال الأعمال الأمريكيين تحسين سمعتهم أمام المجتمع عن طريق المبادرات الطوعية، مع عودة ظهور الخطابات التي تعالج موضوع المسؤولية الاجتماعية وذلك ابتداء من سنة 1950 أين صدرت العديد من المؤلفات بهذا الصدد، وكانت هذه المرحلة انتقالية للمسؤولية الاجتماعية من حقل الأعمال إلى الحقل الأكاديمي.

ومن أشهر الأعمال التي صدرت هو الكتاب المشهور بعنوان "المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال" للاقتصادي الأمريكي "Howard Rothmann Bowen" سنة 1953، الذي قدمه كاقترح لحل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية لأمريكا بعد الحرب، ووضح فيه بأن المسؤولية الاجتماعية هي "التزام رجال الأعمال باتخاذ مختلف القرارات واتباع السلوك والسياسات التي تتوافق مع أهداف وقيم المجتمع"⁴، كما أراد جعل هذه المسؤولية وسيلة لتنظيم الاقتصاد الأمريكي فتحدث عن فكرة "القوة التنظيمية الاقتصادية"، لينظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها جهاز جديد يجعل من الممكن تجنب

¹ Bjørneseth Per Ola & Curt Almir, op.cit., p. 14.

² Archie Carroll, op.cit., p. 25.

³ مقدم وهيبة، المرجع السابق، ص68.

⁴ يجدر التنويه إلى أن هذا التعريف جاء واسعا فضفاضا لأنه لم يحدد مجالات معينة لهذه المسؤولية أو أسلوب ممارستها، إلا أنه كان له الفضل الأول في الإشارة إلى أن رجال الأعمال يتحملون مسؤوليات كبيرة أمام مجتمعاتهم، دون أن تنحصر مسؤوليتهم في الإطار الضيق لمفهوم الربح والخسارة، أنظر كل من: مقدم وهيبة، المرجع السابق، ص68؛ وفيصل كريد، المرجع السابق، ص04.

الاختلالات الاجتماعية المتأصلة في سياسة التدخل الاقتصادي¹.

يعد "Bowen" الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لذلك يرجع غالبية المؤرخين بداية الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية إلى تاريخ صدور الكتاب، وخلال هذه الفترة وحتى بداية الستينات كانت المسؤولية الأساسية هي تحقيق المصلحة الذاتية للمؤسسات ومصالح الأطراف الأخرى تحت شعار "ما هو جيد للمؤسسات جيد للبلد"²، ومع تكريس الانفصال بصورة متزايدة ما بين الملكية والإدارة، بدأت جماعات الحقوق المدنية والعمالية وغيرها من الحركات الاجتماعية بالتأثير على سلوكيات مؤسسات القطاع الخاص عن طريق مراقبتها³.

ب) مرحلة الإصدار (1960-1970):

على الرغم من مرحلة إدراك المسؤولية فقد عاش العمال مع بداية عام 1960 -وما أفرزه من تأثيرات سلبية- مرحلة صعبة تمثلت على الخصوص في التهديدات التي نالت من صحتهم وسلامتهم من جراء المواد المستخدمة في الإنتاج، ومحدودية الاهتمام بهم وضعف مهاراتهم، وسوء العلاقات الإنسانية، والتمييز بين الأفراد في التشغيل⁴، وما أعقبها أيضا من أحداث عاشتها الشعوب، كتشغيل الأحداث، والاستخدام الواسع للتكنولوجيا، والتلوث البيئي، لذا أصبحت الضرورة لازمة في انتقال المسؤولية الاجتماعية إلى مرحلة أخرى أكثر استيعابا للمتغيرات الواسعة، وأصبحت تسمى هذه المرحلة بـ"نوعية الحياة للفرد" وهو جراء ما تحقق من نتائج مباشرة وغير مباشرة في نجاح النمو الاقتصادي وانعكاسه على جوانب متعددة⁵.

كما ازداد في هذه الفترة اتساع الرأي القاضي بافتراض أن المؤسسة لا تقتصر فقط على الالتزامات القانونية والاقتصادية، وإنما يجب أن تتجاوز قرارات رجال الأعمال الاعتبارية المالية والتقنية، وفي نهاية

¹ Laëtitia Lopez, op.cit., pp. 15-16.

² بن عياد محمد سمير ومنصوري هوارى وبسبع عبد القادر، المرجع السابق، ص 234.

³ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات القطاع الخاص)، وثيقة صادرة عن مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، من أجل تنفيذ بنود مؤتمر العمل العربي، الدورة 45، البند 08، أيام 08-15 أفريل 2018، https://alolabor.org/wp-content/uploads/2018/02/ALC_45_2018_B8.pdf، ص 08.

⁴ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص 21.

⁵ محمد يوسف عقله، المرجع السابق، ص 197.

الستينات تميزت هذه المرحلة بازدياد حجم المؤسسة ورفض العمال لظروف العمل القاسية¹.

ج) مرحلة الاستجابة (1970-1979):

تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية في بداية السبعينيات انطلاقاً من الظروف السابقة ليأخذ شكل استراتيجيات وخطط وبرامج، ولم يعد اعتبار معيار الربحية هو الأساس في تقييمها، بل ظهرت معايير ومفاهيم أخرى تعتمد على مدى خلق أجواء عمل قادرة على التكيف مع القيم والمبادئ²، كما كانت مرحلة حافلة بالقوانين والمدونات الأخلاقية*، حيث بدأت المؤسسات في صياغة النداءات والاحتجاجات السابقة في شكل قوانين ودساتير أخلاقية، والعمل على توعية العمال بالقواعد والضوابط الاجتماعية والأخلاقية السارية فيها أهمها ما يتعلق بالمرأة العاملة كالحث على حمايتها من الابتزاز، وبالتالي ظهور حقل جديد في مجال المحاسبة وهو محاسبة مسؤولية المؤسسات ومراقبة تطبيق مقاييس أدائها الاجتماعي³.

كما تجلت الاستجابة أيضاً من جانب الدولة حيث بدأت التشريعات الخاصة ببيئة الأعمال تتطور، فأخذت الحكومات في البلدان المتقدمة صناعات تمنح إعفاءات وحوافز مادية للمؤسسات المهتمة بالبرامج الاجتماعية⁴، من تم تقوم المسؤولية الأساسية للمؤسسات خلال هذه الفترة بتحقيق المصلحة الخاصة للمؤسسة وكذا مصالح المجتمع ككل، والشعار المعتمد هنا "ما هو جيد للمجتمع هو جيد للبلد"⁵.

¹ أنظر كل من: فيصل كريد، المرجع السابق، ص 05؛ وبقدور عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص 03.

² أنظر: (المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 08.

* خلال هذه المرحلة بينما كانت البلدان المتقدمة تشق طريقها نحو سن لوائح خاصة بالمسؤولية الاجتماعية متجاوزة التشريعات القانونية للعمل والتجارة، كانت الجزائر لا تزال تتخبط في إصدار قوانين وطنية بعد استقلالها، فقد تخللت هذه الفترة صدور عدة نصوص قانونية بالجزائر: سنة 1971 صدر القانون المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومع هذا التأخر لم تكن الغاية من إصدار هذا القانون إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية بدليل نصه على أن: "عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة هذا الهدف هو الدافع من وراء إصدار القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص"، وهو المبدأ الذي تجسده المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل، بعدها صدر الأمر رقم 32-75 مؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ثم صدر القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 الذي جاء بمبادئ ذات طابع سياسي واجتماعي خاصة فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات.

³ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص 108.

⁴ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 08.

⁵ بن عياد محمد سمير ومنصوري هواري وبسبع عبد القادر، المرجع السابق، ص 234.

البند الثاني: مراحل تأسيس المسؤولية الاجتماعية

لقد بدأ استخدام مصطلح المسؤولية الاجتماعية بصورته الحالية أي بإضافة لفظة (منظمات الأعمال) بدلا من (رجال الأعمال) في السبعينيات من القرن العشرين، حيث بدأ استخدامه من قبل العديد من الباحثين في ذلك الوقت¹، غير أن إضفاء الطابع الرسمي على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة كان نتاجا للتطورات الحاصلة في المراحل والفترات التالي بيانها:

أولا: مرحلة المسؤولية المتكاملة للمؤسسة (الفترة ما بين عام 1979 و 1992)

لقد قام العالم "Carroll Archie" الذي يعد أحد المساهمين الرئيسيين في أدبيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في أواخر السبعينيات وبالتحديد عام 1979؛ بدراسة التعريفات التي اقترحها الباحثون في ذلك الوقت، وصنف هذه المسؤولية إلى أربع فئات: المسؤولية الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والتقديرية². ومع بداية الثمانينات تم إعادة تحديث مفهوم المسؤولية الاجتماعية وذلك على إثر بعض الأبحاث الجامعية، حيث بدأ المفهوم يتعرض للعلمنة بصفة تدريجية، واندرج ضمن مفهوم التنمية المستدامة في التقرير الصادر سنة 1987 عن المجلس العالمي للبيئة والتنمية التابع لمنظمة الأمم المتحدة، ليصبح مفهومها خلال سنة 1990 عبارة عن إرساء مفهوم التنمية المستدامة في المؤسسة، أي أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يصبح مقتصرًا على سلوك رجال الأعمال، وإنما أصبح متعلقًا بالمؤسسة ككيان³.

كما امتد اهتمام المؤسسة لكل طرف داخلي أو خارجي عنها، ومسؤولتها عن الإدارة الجيدة لكل من المساهمين، الموردين، الموزعين، وأيضا العمال وأسرهم والبيئة المحيطة والمجتمع المحلي والمجتمع الكلي⁴، بهذا كله أصبحت المسؤولية الاجتماعية متكاملة وعُرفت هذه الفترة بـ"الاستقامة الاجتماعية للمؤسسات"⁵.

ومع بداية التسعينات خاصة بعد مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية سنة 1992 ومع تطور مفهوم التنمية المستدامة بأبعاده الثلاث (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي)، بدأت مرحلة جديدة في تطور مفهوم

¹ مقدم وهيبة، المرجع السابق، ص 69.

² Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 29.

³ فيصل كريد، المرجع السابق، ص 06.

⁴ بقدر عايشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص 03.

⁵ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 29.

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

ثانيا: مرحلة موضوعية للمسؤولية للمؤسسة (الفترة من عام 1992 إلى يومنا هذا)

تميزت هذه الفترة منذ عام 1992 إلى يومنا هذا بموضوعية المسؤولية لدى المؤسسات، تجلت في طابعين هما الطابع المؤسسي والطابع الإرشادي:

(أ) إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية:

قدم الباحث الأمريكي Edwin Epstein سنة 1987 شرحا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فقال: «تتعلق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في المقام الأول بتحقيق نتائج من القرارات التنظيمية المتعلقة بقضايا أو مشاكل محددة، والتي وفقا لبعض المعايير الأساسية، لها آثار مفيدة وليست سلبية على أصحاب المصلحة المعنيين من المؤسسات»، واستأنف قائلا: «إن جوهر عملية السياسة الاجتماعية للمؤسسات هو إضفاء الطابع المؤسسي بعيدا عن سيطرة الأفراد داخل المؤسسات على العناصر الثلاثة التالية: أخلاقيات العمل، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والاستجابة الاجتماعية»²، من تم كانت قمة ريو عام 1992 أول محاولة لإضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية من خلال صياغة نصوص مختلفة، بما في ذلك الإعلان المتعلق بالبيئة والتنمية وجدول الأعمال الواحد والعشرون³.

توالت بعد ذلك مبادرات الهيئات والمؤسسات الدولية لإضفاء الرسمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فمثلا أطلقت المفوضية الأوروبية عام 1998 برنامج التوأمة المؤسساتية P3A كأحد برامج المسؤولية الاجتماعية لمساعدة البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي وأيضا لتعزيز قدراتها الإدارية، حتى تتمكن من تطبيق تشريعات الجماعة كدول أعضاء مستقبلية في الاتحاد الأوروبي⁴. بعد ذلك اكتسب

¹ مقدم وهيبية، المرجع السابق، ص 69.

² Cité par : Archie Carroll, op.cit., p. 36.

³ Marc Bollecker; Pierre Mathieu et Claude Clementz, *Le comportement socialement responsable des entreprises : une lecture des travaux en comptabilité et contrôle de gestion dans une perspective neo-institutionnaliste*, 27e Congrès de l'AFC, Tunis, 10 au 12 May 2006, p. 01.

⁴ تجدر الإشارة إلى أن الجزائر بناء على اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي 2005 استفادت من برنامج التوأمة المؤسساتية P3A سنة 2009 وهو برنامج الدعم المقدم للإدارات الجزائرية في جهودها لتنفيذ المكونات المختلفة المتعلقة باتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، تديره وزارة التجارة الجزائرية ويموله الاتحاد الأوروبي. هذه التوأمة المؤسسية تعتبر أداة للتعاون الإداري طويل المدى، وقد تم إنشاء التوأمة في البداية كوسيلة محددة قبل الانضمام، ثم تطورت بطريقة تدريجية وتنوعت أكثر لتصبح أداة دعم في السنوات الأولى بعد الانضمام، أنظر في ذلك: =

المفهوم شهرة عالمية في منتدى دافوس عام 1999 عندما دعا الأمين العام للأمم المتحدة "كوفي عنان" رجال الأعمال إلى مبادرة عالمية تهدف إلى تعزيز التنمية المستدامة والمواطنة الصالحة للمؤسسات وتم الشروع في تنفيذ تلك المبادرة عام 2000 بنيويورك¹.

وبحلول سنة 2001 ومن أجل الدفع بعجلة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، عمل المجلس الأوروبي على نشر الكتاب الأخضر كأول نص رسمي متعلق بالمسؤولية الاجتماعية تحت عنوان: "ترقية إطار أوروبي للمسؤولية الاجتماعية"²، وفي سنة 2002 تم وضعها كأحد الموضوعات الرئيسية ضمن جدول أعمال قمة الأرض التي عقدت في مدينة جوهانسبرغ جنوب افريقيا، أين برز هذا المفهوم في سياق مطالبات الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية والقطاع الخاص بتحمل المسؤولية الاجتماعية اتجاه مسألة تشغيل الأطفال³. غير أن النكسة في عام 2008 وهي الأزمة المالية العالمية الأخيرة، أعادت إلى الأذهان فشل السياسات الرأسمالية وضرورة تدخل الدولة، ما دفع الدول إلى تبني تشريعات مالية واجتماعية جديدة تتناسب مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المستجدة⁴.

ب) إضفاء الطابع الإرشادي على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

أدى إدخال الأبعاد البيئية والاجتماعية والمجتمعية في إدارة المؤسسة والبحث عن الشرعية من قبل هذه الأخيرة إلى انتشار العديد من الأنظمة وتطويرها وتوحيدها في السنوات الأخيرة، وهذا بهدف بناء مصداقية المؤسسة، وتقديم إرشادات تعليمية للمساعدة الإدارية، فأتاح حشد كبير من المهتمين إنشاء معايير مختلفة جعلت من الصعب خاصة على المؤسسات الكبيرة تجاهل مسؤولياتها، ويبدو أنه كلما ارتفع عدد الجهات الفاعلة وأدواتها زاد الضغط على المؤسسات، لذا ظهرت موجة من المطالبات حول السماح بالمزيد من

= Karim Kateb, "La responsabilité sociale dans l'entreprise Algérienne: Cas d'une entreprise utilisant la démarche RSE", Thèse de Doctorat, Option Economie Sociale et Développement Economique, département Sciences Économiques, faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion, université aboubekr belkaid, Tlemcen, Alegria, 2019, p. 85 .

¹ بقدر عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص 03.

² فيصل كريد، المرجع السابق، ص 06.

³ مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات - المواصفة القياسية ISO26000، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2015، ص 19 و 71.

⁴ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 69.

الضوابط التي تجعل المؤسسات بلا شك أكثر انتباهًا لاحتزامها على الرغم من كونها ضوابط طوعية¹.

بناء على ذلك صدر ما يسمى معيار الآيزو 26000 سنة 2010 والذي يعد النظام المرجعي العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تحدد هذه الوثيقة المفاهيم والمبادئ والمجالات الأساسية والتنفيذ التشغيلي لهذا النهج، وعلى الرغم من كونه معيارًا طوعيًا إلا أنه يحظى باحترام دولي على نطاق واسع من قبل كل من القطاعين العام والخاص². من تم بدأت تظهر العديد من الآليات والصكوك التي تتضمن معايير الإدارة والمبادئ التوجيهية ومدونات السلوك، وساعد طابعها الطوعي على تنوعها وتطورها، ثم بدأت تتخذ بعدا جديدا وتشكل تدريجيا أحد أشكال التنظيم داخل المؤسسة، وهذا ما بدا واضحا في السنوات الأخيرة بالشكل المبين أدناه³:

- بدأت العديد من المؤسسات حول العالم عام 2015 بالتفكير في طرق جديدة للنظر إلى العمل أهمها معالجة مشكلة الرفاهية في العمل التي كانت مصدر قلق كبير لجميع المؤسسات آنذاك، فتمحور موضوع المسؤولية الاجتماعية حول مشكلة الإرهاق والإجهاد في العمل واستخدام الرقمية، من تم ظهرت أشكال جديدة للعمل كالإدارة التشاركية والعمل عن بعد والقضاء على التسلسل الهرمي أو إصلاحه.. الخ؛
- وخلال عام 2016 تم وضع المزيد من برامج التدريب وبدأت الإدارة المستدامة في الظهور، وبشكل عام تزايد وعي الشباب بالتنمية المستدامة في هذه السنة، فانجذبوا نحو المؤسسات التي تستثمر فيها؛
- ثم كثر نشر تقارير كاملة عن حقوق الإنسان منذ عام 2017، نظرا لظهور عدد من القوانين التي تم اعتمادها تلك السنة توضح أسلوب الإدارة فيما يتعلق بحقوق الإنسان؛
- وفي سنة 2019 كان التحدي الذي يواجه المؤسسات هو إيجاد طرق إيجابية لاستخدام التقنيات التكنولوجية التي يمكن أن تكون على سبيل المثال أداة رائعة للتتبع والشفافية؛
- أما منذ سنة 2020 فإن العالم يمر بفترة جد عصبية، جاءت صاحبة بالأحداث الدولية الصعبة من نزاعات وأوبئة، أدت إلى ارتفاع نسبة الفقر والبطالة نظرا لتسريح عدد كبير من العمال عبر العالم، مما جعل مفهوم المسؤولية الاجتماعية يبرز أكثر وصار الحديث عنها الآن على أوسع نطاق، هذا ما استلزم من عدد

¹ Nassima Serir, op.cit., pp. 46-47.

² Ibid., p. 51.

³ RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) : définition – Qu'est-ce que la RSE?, publié le 18/06/2020, <https://youmatter.world/fr/definition/rse-definition/>, vue le 01/08/2020.

كبير من المؤسسات السعي جاهدة لترسيخها وجعلها من أجديات الإدارة، لما لها من دور في تصدي الأزمات لاسيما اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على صحة العمال.

✓ من خلال هذه المرحلة لمأسسة المسؤولية الاجتماعية نلمس أنه تمخض عنها التوجه تدريجيا نحو إضفاء الطابع شبه الملزم عليها، أين بدأت رحلة هذه المسؤولية مع القانون ولكن بحلة مغايرة، كما نستنتج بأنها كانت فردية في بداياتها لتتحول تدريجيا إلى مؤسسية، وأخذت ملامحها تظهر شيئا فشيئا ليتم تبنيها كنهج رسمي قائم على معايير دولية معينة أثرت بشكل أساسي في مجال علاقات العمل.

المطلب الثاني

عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأسسها النظرية

إن التطور التاريخي الحاصل في تكوين المسؤولية الاجتماعية كان بفضل عوامل عديدة من ظواهر الحياة المعاصرة ولدت تحديات مختلفة، مما أوجب على المؤسسات إعادة النظر وتطوير دورها الاجتماعي ومساهماتها لغرض التكيف والتعامل مع الواقع الجديد، كما يكشف تتبع هذا التطور أن تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في العالم الغربي جاء نتيجة الإفرازات السلبية للأنظمة الغربية وبالأخص النظام الرأسمالي الذي فشل في تحقيق العدالة الاجتماعية، هذا الفشل الذي قامت على أساسه الشيوعية ثم ثبت عجزها هي الأخرى، إلا أن الرأسمالية تحاول معالجة الآثار السلبية المترتبة عن ممارستها الاقتصادية الخاطئة¹.

بالتالي مما لا شك فيه أن المسؤولية الاجتماعية نمت وتطورت كنتيجة طبيعية لإخفاق المؤسسات في الاستجابة لاحتياجات بيئتها الاجتماعية، أين كان التطور الصناعي في تصاعد مستمر بأي ثمن، فكان في البدء: أسبوع العمل ذي المائة ساعة، ظروف العمل المأساوية، الأمراض المهنية وإصابات العمل.. وغيرها الكثير مقبولة كثمن اجتماعي لا بد منه من أجل التطور الاقتصادي، ولكن القاعدة في التطور هي أن لكل ظاهرة تاريخية مراحلها ولكل اتجاه أساسي منحى تطور ليأخذ شكلا أكثر استقلالا وتوازنا وقبولا، وهذا ما لازل يتطور حتى الآن في علاقة المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية².

¹ أنظر كل من: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص77؛ وبقدور عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص04.

² نجم عبود نجم، المرجع السابق، صص195-196.

وعليه بتطور وتغير المعطيات الاقتصادية والاجتماعية واختلاف النظام الاقتصادي، اختلفت وجهات النظر حول المسؤولية الاجتماعية، مما أدى إلى فرز نظريات كثيرة حول أساسها وتفسيرها، ففي ظل الفكر الاقتصادي التقليدي كان يُنظر للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أن هدفها الوحيد هو تعظيم الربح من خلال تحقيق أكبر عائد ممكن للمستثمرين، وأن تحقيق الربح سوف يتبعه تحقيق أهداف المجتمع بصورة تلقائية، أما في عالم اليوم الذي يتسم بتشابك العلاقات والمصالح، أصبح يُنظر لها على أنها تمثل البعد الاقتصادي وكذا الاجتماعي¹.

من هذا المنطلق ومن أجل التعرف على مسببات تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتي كان لها أثر بالغ على علاقات العمل، وكذا نظرياتها بغرض الوصول إلى أهم نظرية تم اعتمادها في تفسير هذه المسؤولية؛ فُسم المطلب إلى فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- الفرع الثاني: الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد ساهم في تطور المسؤولية الاجتماعية تغير طبيعة الاقتصاد وبروز ظواهر تحمل في طياتها مخاوف حقيقية، وذلك لتزايد سطوة المؤسسات العملاقة نتيجة تخلي الحكومات عن دورها التقليدي في تقديم الكثير من الخدمات لاتساع نطاق ظاهرة الخصخصة، وما حملته معها من تسريح للعمال، وتغير هيكل الاقتصاديات في دول العالم، فضلا على أن صناعة المعلوماتية قد ولدت قيما جديدة وأنواعا من الانتهاكات والتجاوزات التي ترتبط بالطبيعة الرقمية للاقتصاد الجديد، وهذا ما حث المؤسسات على تطوير مبادراتها الاجتماعية، خصوصا وأن انهيار بعض المؤسسات العملاقة قد كشف عن عدم التزامها بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال².

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 08 و 31.

² طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 60.

وعليه عاشت المسؤولية الاجتماعية حالة تحول وضعتها على مفترق طرق بفعل ظروف ومتغيرات عديدة سواء اقتصادية أو اجتماعية، أدت إلى بناء أرضية صلبة للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

البند الأول: العوامل الاقتصادية المساهمة في تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد ساهمت الليبرالية الاقتصادية في بعض الانحرافات في سلوك المؤسسات كالبحث عن الربحية على حساب رفاه العمال، بالإضافة إلى ذلك فإن الفضائح التي نجمت خاصة عن المؤسسات المتعددة الجنسيات قد شوهدت صورتها وتسببت في فقدان مصداقية مسيرتها، فازداد الطلب على أخلاقها¹، ومن أبرز العوامل الاقتصادية التي ساهمت في تنامي المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال ما يلي:

أولاً: الثورة الصناعية

بدأت الثورة الصناعية في بريطانيا خلال القرن الثامن عشر ميلادي، وانتقلت إلى أجزاء من أوروبا وأمريكا الشمالية، وقد أدت إلى زيادة عظيمة في الإنتاج، وأحلت الآلات ذات المحركات محل العمل اليدوي، ومع تقدم الثورة الصناعية نشأت الحاجة لمستثمرين جدد، وإلى منظمات مالية لتوفير المال من أجل توسيع أكبر للتصنيع، ما أدى إلى الاستغلال غير الاعتيادي لجهود العمال، وتشغيلهم لساعات طويلة في ظروف قاسية وأجور زهيدة، وهذا ما أفرز طبقة المالكين الذين يسعون لتحقيق منفعتهم الذاتية على حساب طبقة العمال².

وبالتزامن مع ظهور الثورة الصناعية وُلد القانون الاجتماعي الذي ارتبط تطوره بتطور الحركة النقابية في العالم، ووجد نفسه منذ نشأته بين منطق السوق من ناحية ومنطق التبعية القانونية والاقتصادية من ناحية أخرى. هذه الوضعية المتناقضة أدت في بداية الثورة الصناعية إلى نزاعات جماعية للعمل، مثلت خطراً دائماً وحقيقاً على الأمن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، حيث ازداد الشقاء الإنساني بسبب الظروف غير الإنسانية التي كان يعيشها العمال، مما أدى إلى تزايد الدعوات للاضطلاع بالمسؤولية الاجتماعية

¹ Eric Persais, *La RSE est-elle une question de convention?*, Revue Francaise de Gestion, Université de Poitiers, Paris, France, Vol. 33, N° 172, Iss.3, April 2007, p. 86.

² فلاق محمد، المرجع السابق، ص35.

والأخلاقية بأمانة من قبل المؤسسات¹.

ثانيا: الكساد الكبير والتكتلات الاقتصادية

أدى الكساد الكبير الذي يعد أشهر الأزمات الاقتصادية في القرن العشرين إلى تهديد الاستقرار الاقتصادي للعديد من دول العالم بسبب الانتشار الكبير لآثارها كنتاج للانفتاح الاقتصادي والمالي، ومما لا شك فيه أن هذه الأزمات ألفت بآثارها السلبية على واقع المؤسسات، مما دفع هذه الأخيرة إلى محاولة إيجاد حلول من أجل تحصيل الأموال الكافية للحفاظ على حياتها بعدما أصبح شعارها هو البقاء أولا، وهكذا كانت الأزمة المالية في قمة التحديات التي واجهت المؤسسات في تحقيق مسؤوليتها الاجتماعية².

ولغرض تفادي آثار هذه الأزمات اتجهت العديد من الدول إلى إنشاء تكتلات اقتصادية لغرض مجابهة هذه التحديات³، لذا يعد التكتل الاقتصادي ثورة أخرى بدأت بتحت العالم في السنوات الأخيرة، وفي ظلها ازدادت شدة المنافسة فأصبحت المؤسسات بحاجة إلى عمالة ماهرة، وقد أدى هذا إلى تركيز العمل على العمل الفردي، مما أثر ذلك على القيم وجعلها تهتز بسبب إعلاء قيم الرأسمالية الجديدة وزعزعة العدل الاجتماعي وتزايد البطالة، كل هذا ساهم في تنامي فكرة وجوب تحمل المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية⁴.

ثالثا: العولمة والخصوصية

انتشرت العولمة وبرزت تأثيراتها على كافة نواحي الحياة وبالذات الاقتصادية منها، ما رتب ذلك آثارا غير محمودة وبصفة خاصة على استمرارية علاقات العمل، لأن القاعدة الاقتصادية التي تحكم اقتصاد العولمة هي إنتاج أكبر قدر من السلع بأقل قدر من العمال، وهذه المعادلة لا تتحقق إلا بتسريح عدد كبير منهم وبالتالي تفشي البطالة⁵، وقد ساهم في ذلك العديد من الأساسيات التي تقوم عليها العولمة، أهمها تقليص

¹ أنظر كل من: ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص26؛ ومقدم وهيب، المرجع السابق، ص63.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص26.

³ تعد التكتلات الاقتصادية صيغة للتكامل الاقتصادي تتم بين مجموعة من الدول المتجانسة تاريخيا أو ثقافيا أو حضاريا أو اقتصاديا أو جغرافيا لتحقيق مصالح اقتصادية مشتركة ومعالجة المشاكل والأزمات المحتمل وقوعها، أنظر: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص41.

⁴ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص68.

⁵ سلامي آمال، (العولمة وممارسة العمال حق الإضراب في الجزائر)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة1، الجزائر، العدد 51، جوان 2019، ص285.

الحماية القانونية للعامل، الضغط على الكتلة الإجمالية للأجور وإخضاعها لآليات السوق مثلها مثل قوة العمل، وابتعاد الدولة عن أي تدخل في سوق العمل¹.

بالإضافة إلى ما أفضت إليه أيضا ثورة تكنولوجيا المعلومات في المجال الاقتصادي بانتشار ما يعرف بالاقتصاد الرقمي واقتصاد المعرفة والذي نتج عنه تهافت المؤسسات لتسجيل أعلى أرقام الأعمال²، بل إن العديد من أصحاب رؤوس الأموال اتجه نحو الاستثمار في قطاع الخدمات الذي يعتمد أكثر على تكنولوجيا الاتصال وعدد قليل من اليد العاملة، فأدى هذا إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمال نظرا لتعويضهم بالآلات التي صارت تقوم مقامهم³.

لذا جاءت المسؤولية الاجتماعية كمفهوم جديد لتأطير الاقتصاد الرقمي، وكذلك بغرض "أنسنة العولمة" أين تدعو للالتفات إلى الإنسانية وتحقيق عولمة عادلة، لمواجهة سلبيات العولمة التي لا مجال فيها للروحانيات والعلاقات الاجتماعية القائمة على التكافل والاهتمام بالآخرين⁴.

فضلا عن خصخصة الكثير من القطاعات والمؤسسات والتي كان لها عدة انعكاسات لاسيما على العمال، كون المؤسسة أصبحت تنتهج معايير اقتصادية كتقليل التكلفة موازاة مع زيادة الإنتاجية، في إطار يهدف إلى أن تكون وظيفة اليد العاملة اقتصادية أكثر منها اجتماعية⁵، إضافة إلى انسحاب الدولة والقطاع العام من ساحة الرعاية، وعليه رافق مفهومي الخصخصة والعولمة تحديات كبيرة ساهمت في انتشار رقعة الفقر وتزايد أعداد العاطلين عن العمل، مما استدعى ضرورة وجود قيم وأفكار تحد من سلبياتها قدر الإمكان، فكان لابد من أن تعمل المؤسسات على تحمل مسؤوليتها الاجتماعية⁶.

¹ عبد المجيد صغير بيرم، (الشركات التجارية متعددة الجنسية والمسؤولية الاجتماعية)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي، تلمسان، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، جانفي 2018، صص 225-226.

² عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 48.

³ سلامي آمال، المرجع السابق، ص 285.

⁴ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 70.

⁵ وهو التوجه الذي انتقلت إليه أيضا المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أنظر في ذلك: ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 65.

⁶ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 08.

البند الثاني: العوامل الاجتماعية المساهمة في تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن العوامل الاجتماعية لتطور المسؤولية الاجتماعية لا تنفصل في حقيقة الأمر عن الاقتصادية منها، إلا أن المقصود هنا هو العوامل المرتبطة بالجوانب الاجتماعية والتي في الأصل كان سببها اقتصاديا لاسيما الأفكار الاشتراكية ومطالب النقابات العمالية، المتمثلة في تحقيق ما وراء المساواة في الحقوق والفرص وهي المساواة الحقيقية بين الأفراد.

أولا: الأفكار الاشتراكية

تعد الأفكار الاشتراكية من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تخص المستفيدين باختلاف أنواعهم وليس المالكين فقط، فبالنسبة للعمال كان من أبرز مطالبهم ما يتعلق بظروف العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي¹، والاشتراكيون رأوا مكانا لتجربة حياة مثالية قائمة على جعل فكرة العدالة الاجتماعية ممكنة على خلفية المساواة، كإمكانية تقاسم الأرباح بين الرأسماليين والعمال بشكل كبير من خلال نظام الملكية الصناعية والإدارة التعاونية².

عموما فإن إتباع النهج الشيوعي انعكس بشكل كبير على المؤسسات في العالم كله ونتج عنه المشاركة بالقرار وتحديد حد أدنى للأجور وإشراك العمال بالإدارة ونظم التأمين الاجتماعي والصحي وقوانين معالجة حوادث العمل، وهذا يفترض نقلة نوعية حقيقية في تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات وليس طرحا نظريا فقط³.

ثانيا: العلاقات الإنسانية

لقد تصور العديد من الباحثين ضرورة خلق التوازن الهادف بين الأبعاد المادية والأبعاد الإنسانية في المؤسسات التي تفرزها طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة فيها، وقد عبر "أولفر شالدون" عن ذلك بقوله: "يجب أن نحقق توازنا عادلا في دراستنا لأولويات الإنتاج من أدوات ومواد، وبين العوامل الإنسانية المرتبطة

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 57.

² Nassima Serir, op.cit., p. 07.

³ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص 106.

بالعمليات الإنتاجية، حيث أن المشكلة الحقيقية في الصناعة ليست في تنظيمها المعقد فحسب وإنما في تنظيمها الإنساني بالضرورة، طالما أنها تعتمد على الطاقة الإنسانية في أداء وظائفها¹.

إن تزايد استغلال العمال وإصابات العمل الكثيرة والوفيات الناتجة عنها وكذلك تشغيل الأطفال والنساء في ظل الظروف المزرية، ولد شعورا لدى الكثير من المهتمين بشؤون الصناعة بضرورة الاهتمام وإعادة النظر بظروف العمل، وقد ساهم هذا الجانب الإنساني في تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث بدأ الاهتمام بالمستفيد الأول والأقرب للمالكين وهم العمال وذلك مثلا بتوفير إنارة كافية في أماكن العمل، تهوية مناسبة، وأماكن للراحة... الخ²، فالنظرة الإنسانية إلى العمال في المؤسسة تنطلق من أن لكل فرد منزلته وكرامته، مما يتطلب من الإدارة أن تحسن التعامل معه، فهو عندما يعمل لا ينفصل عن كونه إنسانا، لذلك فإن الإدارة تستوعبه بالكامل وبما يحمله من مشكلات، ومن خلال تنظيمه كعنصر مساهم أكثر من أن تلوح له بعصا العقوبة والتهديد³.

ثالثا: الثورة الديمقراطية ومطالب الفتوية

بعد سقوط الكثير من الأنظمة العسكرية واستبدالها بنظم ديمقراطية تؤمن بالمشاركة السياسية، توسع مفهوم الديمقراطية الصناعية، وتعزز دور النقابات في المطالبة بتحسين ظروف العمل، فالمشاركة بالقرار وتحديد حد أدنى للأجور وإشراك العمال بالإدارة ونظم التأمين الاجتماعي والصحي وقوانين معالجة حوادث العمل، كلها أحداث انعكست بشكل كبير على المؤسسات في العالم كله، وأدت إلى تبني حقيقي للمسؤولية الاجتماعية⁴، ولهذا تعد الثورة الديمقراطية من أهم المبررات المباشرة التي أدت إلى انطلاق المسؤولية الاجتماعية بصورتها الحديثة، من خلال تعزيز المسار الديمقراطي والمكاسب التي حققها العمال في مختلف الدول⁵.

كما بدأت الحركات الاجتماعية بالتأثير على سلوك المؤسسات عن طريق مراقبة آثار الصناعات الكبيرة،

¹ فلاق محمد، المرجع السابق، ص35.

² طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص56؛ وأيضاً حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص106.

³ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص42.

⁴ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص107.

⁵ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص58.

وزدادت فاعلية جماعات الضغط كالمنظمات العمالية والنسائية وحركات السود والأقليات في أمريكا وأوروبا، الأمر الذي ألزم المؤسسات بتطوير سياساتها في مجال الاستخدام، مثل تعيين حد أدنى من التعاملات والسود والملونين وأبناء الأقليات والمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، وتطوير أنظمة الرقابة والحماية¹.

هذا إلى جانب دور جمعيات حماية المستهلك، جمعيات حماية البيئة والمحافظة عليها، جمعية أطباء بلا حدود، محامين بلا حدود، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات الدفاع عن حقوق الطفل وجمعيات السلام الأخضر وغيرها، فأصبحت هذه الفئات قوة لا يستهان بها بسبب تأثيرها على شريحة المستفيدين منها بفرض خياراتها لتأخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسات مباشرة أو بشكل ضغط على الحكومات ينعكس بشكل غير مباشر على المؤسسات، ومن هنا أصبحت المسؤولية الاجتماعية أكثر نضجا وأقوى حضورا على أرض الواقع كممارسة².

✓ ما يمكن ملاحظته بوضوح من خلال دراسة هذه العوامل أن من أهم الأسباب التي أدت إلى بروز المسؤولية الاجتماعية، هي الظروف التي أثرت سلبا في علاقات العمل كالأزمات العالمية والثورات الصناعية والتكنولوجية، أو إيجابا كالتشكيلات النقابية والأفكار الإنسانية، ولقد تزامن مع هذه العوامل ظهور نظريات متعددة، وبشكل خاص تلك التي كان الغرض منها تفسير المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال أو المؤسسات في إطار العلاقة مع العمال، وهو التالي بيانه.

الفرع الثاني

الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

كان في البداية مبدأ حب الإنسانية أو مبدأ الوصاية هي المبادئ التي تحث على القيام بالمسؤولية الاجتماعية في الفكر التقليدي، ومع مرور الأيام أصبح الباعث للالتزام بهذه المسؤولية هو آراء المصلحين ونظريات المفكرين المطالبة بالإصلاح وتطبيق المفاهيم الإنسانية والاجتماعية وتذكير المؤسسات بمراعاة دورها الاجتماعي، وقد تباينت هذه الآراء حول كيفية قيام المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية، ليكون ذلك إما بنص القانون أو يجعلها أحد بنود حوكمة المؤسسات، أو وسيلة من وسائل حماية حقوق الإنسان، أو

¹ حسين عبد المطلب الأسرج، مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات في الإسلام، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، سوريا، 2018، ص15 و16.

² حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص108.

النظر إليها كعمل خيري أو اختياري، أو ك ممارسة غير ضرورية، لذلك فالآراء والنظريات المولدة للتشريع الباعث على التكليف بالمسؤولية الاجتماعية يعترضه النقص، وقابل للنقد البناء من مفكر لآخر ومن مؤسسة لآخرى لأن صياغة مادته تلامس المستجدات الحياتية المتغيرة¹.

لقد سعى الكثير من الباحثين إلى تحديد الأطر النظرية والنماذج العلمية، فتأسست فكرة النمط الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية استنادا إلى النقد الموجه إلى النمط الاقتصادي، على إثر ذلك ظهرت وتضاربت عدة نظريات في المقاربات الاقتصادية التي حاولت أن تفسر ظاهرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كنظرية الاقتصاد السياسي، نظرية الشرعية، نظرية الوكالة، نظرية فائدة القرار، وتعددت أخرى بحلة جديدة وذات بعد اجتماعي كنظرية العقد الاجتماعي ونظرية أصحاب المصالح ونظرية حقوق الملكية ونظرية الآثار الخارجية ونظرية النتيجة الثلاثية.. الخ، والعديد من النظريات في مختلف العلوم التي توضح خطوات تبني المسؤولية الاجتماعية، فالمعنى الحالي لها كان نتيجة لتيارات من مختلف الأفكار والتأثيرات².

في خضم كل هذا سيتم فيما يلي التطرق لعدد من النماذج المختارة من منطلق أنها النظريات الأكثر قبولا من طرف منظري المسؤولية الاجتماعية والأقرب إلى مجال وموضوع دراستنا، وهي نظريتا الأبوة وحملة الأسهم أخذا عن النظريات التقليدية*، ونظريتا العقد الاجتماعي وأصحاب المصالح أخذا عن النظريات الحديثة، مع انتقادها بهدف الوصول إلى أكثر النظريات التي وُفقت في تفسير المسؤولية الاجتماعية.

البند الأول: النظريات التقليدية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يوجد العديد من النظريات التقليدية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، إلا أننا اخترنا نموذجين كونهما يخدمان موضوع الدراسة، وقد تميزا بأحادية السلطة وذلك من جانب القائم بإدارة المؤسسة، تتمثل هاتان النظريتان في نظرية السلطة الأبوية أين يعد فيها المدير "رب عمل" ويمارس هذه السلطة على العمال بصفته الانفرادية ويحقق مصالحهم بصفة مباشرة، ونظرية تعظيم الأرباح أين يعد فيها المدير "مسيرا" ويمارس

¹ أنظر كل من: حسين عبد المطلب الأسرج، المرجع السابق، ص 11 و 12؛ ومهندس المشرف عبد اللطيف المشرف، المرجع السابق، ص 10.

² Mia Mahmudur Rahim, «Legal Regulation of Corporate Social Responsibility /A Meta-Regulation Approach of Law for Raising CSR in a Weak Economy», Publisher: Springer – Berlin; Heidelberg, 2013, p. 47.

* اخترنا استعمال عبارة النظريات التقليدية بدلا من الكلاسيكية كون أن هناك من المؤسسات التي لازالت تتبع نهج الأبوية في صورة حديثة للمسؤولية الاجتماعية.

وظائفه الاقتصادية لصالح المساهمين ويحقق مصالح العمال بصفة غير مباشرة، إلا أن أفكار النظريتين لم تعد مقبولة كونها أصبحت فيما بعد أكثر استبدادية، وسعياً لتعظيم الربح.

أولاً: نظرية الأبوية الصناعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعرف أيضاً بنظرية "الإدارة أو السلطة الأبوية" أو "الأخلاق" أو "الأبوة والعمل الخيري"، إذا كان أصل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في أمريكا دينياً فهو في أوروبا مؤسسي واجتماعي، وقد وجدت أرضية خصبة لتطورها في التيار الأبوي الذي ساد أوروبا الغربية، ليظهر هذا التيار في أمريكا لأول مرة في مقال لصحيفة شيكاغو تايمز في 11 جوان 1881 التي استخدمت مصطلح "الأبوية"¹.

(أ) أساس نظرية الأبوية الصناعية:

تشكل الأبوية ريادة العلاقات الاجتماعية الأساسية بين أرباب العمل والعمال، ويتم تعريفها على أنها: "الحالة الذهنية التي يعبر عنها موقف ما، تميل إلى إقامة علاقات أسرية مصطنعة بين رئيس وأتباعه أيا كان المستوى، ومن المفهوم أن الغرض من هذه العلاقات هو تحرير المرؤوس"²، ولقد لعبت الأبوية الصناعية دوراً بارزاً في تفعيل مبادئ المبادرات الخيرية لرجال الأعمال، وتهدف أساساً إلى تحسين ظروف العمل، حل المشاكل ذات الطابع الاجتماعي، خلق الولاء لدى العمال، وجذب العمالة ذات التأهيل العالي³.

يعتبر العالم الاقتصادي الفرنسي "Frédéric Le Play" من أوائل المنظرين للأبوية، إذ أجرى دراسات ميدانية على 300 عائلة من الطبقة العاملة في أوروبا وبدأ بنشر أعماله عام 1855، ومن ملاحظاته "صعوبة تنظيم المجتمع القائم على العداء بين العمال وأرباب العمل"، فاقترح تحويل نموذج العائلة إلى جميع الخلايا الاجتماعية بما في ذلك المؤسسة، فبالنسبة له ليس هدف الاقتصاد إنتاج الثروة بل السلم الاجتماعي⁴، ويتحقق ذلك عندما يتصرف رب العمل كالأب اتجاه عماله، وبالتالي أصبحت الأبوة شكلاً من أشكال أخلاقيات العمل التي تسعى جاهدة لدعم الفضائل العائلية في المؤسسة بأشكالها الثلاث⁵:

- الأبوة المادية: وهي تسعى لإنشاء مؤسسات اجتماعية كالإسكان والحضانات وما إلى ذلك؛

¹ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 37.

² Mohamed Abdeljabbar Hammach, op.cit., p. 47.

³ فيصل كريد، المرجع السابق، صص 02-03.

⁴ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise : un phenomene complexe*, op.cit., p. 14.

⁵ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 25-26.

- الأبوية السياسية: وتتميز بالسيطرة السياسية لرب العمل على عماله؛

- الأبوية الأخلاقية: والتي تسمح لصاحب العمل بتنظيم سلوك العمال داخل المؤسسة وخارجها.

لقد طبقت العديد من المؤسسات في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين الرعاية الاجتماعية الأبوية، وأدت أبوة الصناعيين لاسيما الفرنسيين إلى ظهور شبكة من المؤسسات المسؤولة اجتماعيا التي دعمت عمالها وأسرههم منذ الولادة إلى الوفاة، فكانت تقوم بدفع تكاليف رعاية أطفالهم كالمدرسة والمستشفى، وصناديق التأمين الصحي والتقاعد والوفاء، بالإضافة إلى إقامة مساكن وإنشاء مكاتب ودور حضانة بالقرب من أماكن العمل، وكل ما من شأنه الاحتفاظ بالعمال وضمان استقرارهم في أوقات الإنتاج العالية، بالمقابل منحت الأبوة للصناعيين الحق في تأديب عمالهم وحتى في إلزامهم بالتصرف بشكل جيد¹.

هذا ما أدى إلى انتقاد أسلوبهم الأبوي في الإدارة، والذي تم إحباطه فقط من خلال ولادة وتطور النضال الاجتماعي عندما وقعت كوارث كبرى (كتلك التي وقعت في مناجم شمال فرنسا راح ضحيتها عدد كبير من العمال)، فشجعت ظروف العمل السيئة ظهور التشريعات الاجتماعية التي أدت إلى إصدار نظام الضمان الاجتماعي، في ذلك الوقت عارض أصحاب العمل المسؤولون اجتماعيا مثل هذا التشريع ليس لأنهم كانوا ضد هذا النظام ولكن لأنهم رفضوا التزاما تفرضه السلطات العامة، وهكذا كانت الأبوة شكلا ضمينا من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حتى منتصف القرن العشرين².

ب) نقد نظرية الأبوية الصناعية:

سجل الناقدون بعد تقييم النظرية جملة من السلبيات، أولها أنه يبدو نظاما يستثمر فيه صاحب العمل باسم أخلاقه طوعا في المجال الاجتماعي، إلا أنه في الواقع يسعى أيضا إلى الحصول على مصلحته لأنه يحاول بمختلف التدابير تحسين إنتاجية العمال، هذا المخطط الفاضل له نظير أين يجب على العمال الخضوع لصاحب العمل إلى حد كبير مما يقلل من سلطتهم في المطالب، وبالتالي فإن الأبوة ناتجة عن وضع العمال في حالة اعتماد كلي على صاحب العمل الذي يملئ عليهم طريقة حياتهم، وهذا هو الجانب الذي

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 14.

² Nassima Serir, op.cit., p. 07.

يتميز بقوة المسؤولية الاجتماعية الحديثة عن أبوية القرن التاسع عشر¹.

كما وسُجل انجراف نحو الأبوية الاستبدادية والأخلاقية كون لم يعد أرباب العمل يمنحون وسائل الرفاهية لكل العمال وإنما فقط لذوي المعايير الأخلاقية الجيدة². بالإضافة إلى الدوافع السخية والإيثارية التي حركت في الأصل سلوك بعض أرباب العمل، بحيث كانت مسؤوليتهم الاجتماعية مدفوعة بأسباب مختلفة أهمها الخوف من انتفاضة العمال والراديكالية الاجتماعية*، والرغبة في إبعاد النقابات عن المصانع³.

ومن خلال هذه السلبيات يُلاحظ أنه لم تكن الممارسات الأبوية لأرباب العمل مستثناة من النفعية، وقد انجرفت بسرعة بسبب تنظيم اجتماعي يعتمد على سلطة رجل واحد، بهذا يمكن أن تشبه الحركة الأبوية شكلا من أشكال الديكتاتورية الأخلاقية.

ثانيا: النظرية النفعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعرف أيضا بنظرية "حملة الأسهم" أو "المساهم" أو "كلاسيكية النفعية" أو "تعظيم الأرباح"، يعد حملة الأسهم الملاك أو أصحاب رؤوس الأموال الذين يعملون على تزويد المؤسسة برأس المال الضروري لنشاطها، حيث تعتبر فئة المساهمين فئة مهمة من الأطراف المستفيدة من نشاط المؤسسة، وتكمن مسؤولية هذه الأخيرة اتجاه هذه الفئة بضمان تحقيق أقصى ربح ممكن، وتعظيم قيمة الأسهم التي يمتلكونها، زيادة حجم المبيعات، بالإضافة إلى حماية أصول وممتلكات المؤسسة وموجوداتها⁴.

(أ) أساس النظرية النفعية:

تقوم النظرية النفعية للمسؤولية الاجتماعية على مبادئ الاقتصاد الحر والقوى المتحركة فيه والتي ترى أن المؤسسة تتبنى مسؤوليتها الاجتماعية من خلال استجابتها لحاجات المجتمع الاقتصادية، وأن أية التزامات

¹ Audrey Jochaud et Sophie Fantoni-Quinton, *La responsabilité sociale des entreprises : définition du concept et liens avec la santé au travail*, Article in Archives des Maladies Professionnelles et de l'environnement, RG Journal Environnement juridique, Publisher: Elsevier Masson, Lille, France, 31 janvier 2017, p. 183.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phénomène complexe*, op.cit., p. 15.

* الراديكالية الاجتماعية اتجاه يسعى إلى الإصلاح الاجتماعي الجذري والتام.

³ Nassima Serir, op.cit., p. 06.

⁴ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 170.

أخرى هي إضافية ترجع إلى تقدير المؤسسة وإمكانياتها وبما لا يؤثر على أهدافها الاقتصادية¹. أكثر من ذلك فقد اعتبر البعض أن المسؤولية الاجتماعية تتمثل في تعظيم الربح وأن تبني المؤسسة لأي سلوك يتعارض مع هذا الهدف فإنه سلوك غير أخلاقي²، فالربح هو الذي يمكن المؤسسات من النمو وبالتالي يزيد من قدرتها على توفير كميات أكبر وأكثر تنوعاً من السلع والخدمات للمستهلكين من جانب، ومن جانب آخر سوف يؤمن دفع أجور أفضل للعمال³.

وقد جاء الاقتصادي "Milton Friedman" المنظر لهذه النظرية عام 1970 ليعبر عن نظريته للمسؤولية الاجتماعية من خلال قوله أن المؤسسة لها مسؤولية اجتماعية وحيدة وهي توظيف الموارد في النشاطات التي من شأنها زيادة الأرباح، شرط احترام قواعد المنافسة الحرة والمفتوحة والابتعاد عن الغش والتدليس⁴، ويرى أن هذه المسؤولية من وجهة النظر الكلاسيكية تتحقق من خلال ما يلي: سداد الأجور للعمال مقابل ما يؤدونه من عمل، تقديم السلع والخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال، سداد الضرائب للحكومات مقابل ما توفره من خدمات، واحترام سيادة القانون باحترام العقود المبرمة⁵.

ب) نقد النظرية النفعية:

يرى الناقدون أن لدى "Friedman" وجهة نظر مقيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لأنه يرى أنها نفقات خيرية وليست مجموعة من القيم التي تلتزم بها المؤسسة، كما أنه لا يمكن إرجاع السبب الوحيد لانخفاض الأرباح إلى الإجراءات الاجتماعية، فضلاً على أن هذه النظرية تركز على الأفراد والذين يمكن أن يتصرفوا باستقلالية عن المؤسسة، بمعنى يمكن لهم اتخاذ إجراءات مسؤولة اجتماعياً ولكن بصفتهم الشخصية وليس نيابة عن الهيئة الاعتبارية للمؤسسة⁶.

استمر المفهوم التقليدي للمسؤولية الاجتماعية حتى الثلث الأول من هذا القرن، إلا أن حدة المنافسة وظهور العديد من المنشآت في السوق الواحدة، أفرزت أهدافاً أخرى مرافقة لهدف الربح ولا تقل أهمية عنه،

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 62.

² فيصل كريد، المرجع السابق، ص 05.

³ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 07.

⁴ مقدم وهيب، المرجع السابق، ص 75.

⁵ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 05.

⁶ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 66.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

وهذا نتيجة للأصوات التي تعالت للمطالبة بأن تكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة أبعد من ارتباطها بمصلحة المالكين والمستثمرين، بحيث يجب أن تمتد إلى تحقيق الموازنة في تلك المسؤولية حيال الأطراف الأخرى المرتبطة بالمؤسسة والمتمثلة في العمال وكذا المستهلكين والزبائن والمجهزين والدائنين والحكومة.. الخ¹.

إن رفض هذه النظرية يبدو صائبا لأنها في حقيقتها لا تبعد كثيرا عن فكرة النمط الاقتصادي والتي تتمحور حول هدف تعظيم الربح لا غير، كما أن نظرة الإدارة للعمال تنطلق من فكرة أن العمل سلعة تباع وتشترى في ضوء العرض والطلب عليه، وبالتالي يمكن للإدارة تغيير هذا العمل متى أصبح لا يتلاءم مع أهداف المالكين وخططهم.

البند الثاني: النظريات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد انتقد المجتمع الدولي الهدف الكلاسيكي للمؤسسات فشدد الإجماع الدولي والأطر الوطنية المطالبة بحماية حقوق العمال والبيئة على تغيير هذا النمط²، لذا أخذت المؤسسات المتميزة الذكية تتجه نحو تبني المفهوم الحقيقي للمسؤولية الاجتماعية متأثرة بنظرياتها الحديثة، أشهرها نظرية العقد الاجتماعي في حلتها الجديدة أين تبرم المؤسسة عقدا اجتماعيا مع المجتمع الذي يعد العامل عضوا فيه، ونظرية أصحاب المصلحة أين تعد المؤسسة أي طرف له مصالح مباشرة أو غير مباشرة معها بأنه طرف معني بالانتفاع من مسؤوليتها الاجتماعية، ويعد العمال هنا من أصحاب المصلحة الأوليين، وما يميز كل نظرية من هاتين النظريتين أنها اتفافية على عكس النظريات التقليدية التي تميزت بالأحادية، ومع هذا لا تخلو أيضا من الانتقادات.

أولا: نظرية العقد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعرف أيضا بالنظرية "الإتفافية" أو "كتلة العقود" أو "المسؤولية التعاقدية"، وتزامنت هذه النظرية مع فهم المؤسسة كعقد يساعد على شرح تقنية أو طريقة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في شكل مسؤولية تعاقدية مع المساهمين أو العمال أو الموردين أو العملاء وأي شخص مرتبط بعقد أو حتى تفويض ضمني³.

¹ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص 20.

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 58.

³ Isabelle Cadet, "Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), responsabilité éthiques et utopies, Les fondements normatifs de la RSE, Etude de la place du droit dans les organisations", Thèse de doctorat, sciences de gestion, école doctorale, Laboratoire interdisciplinaire de recherche en sciences de l'action, conservatoire national des arts et metiers, abbé grégoire, France, 2014, p. 137.

(أ) أساس نظرية العقد الاجتماعي المؤسسي:

تختلف نظرية العقد الاجتماعي بالمفهوم المؤسسي عنها بالمفهوم السياسي الشهير الذي يعني شرعية سلطة الدولة على الأفراد، فمفهوم العقد الاجتماعي من منظور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات متغير، وهو يعني توقع المجتمع المزيد من العطاء من المؤسسات، ففي الآونة الأخيرة اكتسبت النظرية التي جاء بها "Jean-Jacques Rousseau" شهرة جديدة وتم استخدامها هذه المرة لشرح العلاقة بين المؤسسة والمجتمع، وبموجب هذه العلاقة فعلى المؤسسات التزامات اتجاه المجتمع في مقابل مكانتها فيه¹.

تُعتبر المسؤولية الاجتماعية وفق هذه النظرية بمثابة عقد اجتماعي ما بين المؤسسة والمجتمع لما تقوم به من عمليات، مع الإشارة ضمناً إلى أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا نظام فرعي أو جزء من العقد الاجتماعي الذي يحكم العلاقة السائدة في عموم المجتمع المعني²، ويعكس مصطلح العقد الاجتماعي المؤسسي الطريقة التي يجب أن تقوم بها المؤسسة في عملياتها الصريحة منها والضمنية، بحيث تشكل المتطلبات القانونية المختلفة للمجتمع العمليات الصريحة للعقد الاجتماعي، بينما تشكل توقعات المجتمع العمليات الضمنية³، وبطبيعة الحال يستفيد العمال من هذا العقد باعتبارهم جزء من ذلك المجتمع.

(ب) نقد نظرية العقد الاجتماعي المؤسسي:

يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية المؤسسية بموجب هذه النظرية على أنها عقد بين المؤسسة والمجتمع، أين تلتزم بموجبه المؤسسة بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع الصالح العام، ولكن يشير الناقدون إلى أن الوصول إلى تشخيص متكامل للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة في حقيقة الأمر ليس بالعملية السهلة، بل إنها معقدة جداً ويرجع هذا بالأساس إلى أمرين: يتمثل الأمر الأول في وجود فجوة بين ما يتوقعه المجتمع من هذه المؤسسات وبين ما يتصوره رجال الأعمال من إمكانيات يمكن أن تقدمها مؤسساتهم للمجتمع، في حين يتمثل الأمر الثاني في وجود عدد كبير من الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة الذين تتعدد أهدافهم وتباين بل وتتناقض أحياناً (كالعمال)⁴.

¹ محمد يوسف عقله، المرجع السابق، ص 194.

² المرجع نفسه، ص 201.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 57.

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 48.

ثانياً: نظرية أصحاب المصالح للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جاءت هذه النظرية كنتيجة للانتقاد الذي وجه للنظرية السابقة لتؤكد أن كل مؤسسة لديها ما يسمى بأصحاب المصالح الذي يمثلون الطرف المنتفع من بقاء واستمرار هذه المؤسسة، وإذا عدنا إلى تاريخ استعمال مصطلح "أصحاب المصلحة" لأول مرة فقد كان سنة 1984 أين أشار "Edward Freeman" الرائد في هذا المجال إلى العديد من المجموعات ذات الاهتمامات الخاصة التي تستطيع التأثير على المؤسسة أو تكون متأثرة بنشاطاتها أو قراراتها¹، ومنذ ذلك الحين بدأت هذه النظرية تلعب دوراً مركزياً في البحث والممارسة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتسعى إلى معرفة من يجب أن تكون المؤسسة مسؤولة عنه، وبذلك أصبحت من بين الأسس النظرية الأكثر تطوراً لتفسير هذه المسؤولية².

(أ) أساس نظرية أصحاب المصلحة:

لقد ساهمت نظرية أصحاب المصلحة بشكل بارز في تطوير المسؤولية الاجتماعية، حيث اتفق مؤسسوها على قضيتين رئيسيتين، وهما أنه من جهة لا يعتبر المساهمون المجموعة الوحيدة التي تكون موضع اهتمام المؤسسة، إذ لا يجب أن يكون الربح هو هدفها الوحيد، ومن جهة أخرى يجب التعامل مع أصحاب المصلحة بحسب ترتيب درجة السلطة لديهم وشرعيتهم وحاجتهم المستعجلة ومتطلباتهم³.

1- تعريف أصحاب المصالح:

يعرف "Freeman" صاحب المصلحة بأنه: «أي فرد أو مجموعة من الأفراد يمكن أن يؤثر أو يتأثر بتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة»، ويراد بالمصلحة منفعة واحدة أو أكثر من أي من قرارات أو أنشطة المؤسسة، بحيث تخلق هذه المنافع علاقة بين صاحب المصلحة والمؤسسة، وبالتالي ينظر إلى هذه الأخيرة على أنها كوكبة من المصالح التي قد تكون تعاونية أو تنافسية⁴.

¹ جبالة محمد ومقدم مختارية، (المسؤولية الاجتماعية إشكالية المفهوم والخلفية المعرفية)، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، ط 01، 2019، ص 20.

² Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 66.

³ مقدم وهيبية، المرجع السابق، ص 78.

⁴ Cité par : Jihad El Yaagoubi, op.cit., pp. 66-67.

قد لا تكون المؤسسة على دراية بجميع أصحاب المصلحة ومع ذلك يفترض أن تحاول التعرف عليهم، كما قد لا يكون الطرف المعني على دراية بإمكانية تأثير المؤسسة عليه ومع ذلك يعتبر صاحب مصلحة، معنى هذا أن معيار تحديد أصحاب المصلحة يستند إلى وجود أساس فعلي أو محتمل ليؤخذ بعين الاعتبار إما بناء على حقهم القانوني أو المالي أو مجرد الحق في الاستماع إليهم، والهدف من ذلك هو أن تكون المؤسسة على بينة من تأثير قراراتها وأنشطتها على مصالح واحتياجات الأطراف المعنية¹.

2- فئات أصحاب المصلحة:

ليس هناك في الحقيقة قائمة عالمية شاملة لأصحاب المصلحة في المؤسسات، فتحديد أولئك الذين يؤثرون ويتأثرون بالتفاعل مع المؤسسة يعتمد على العديد من العوامل، وتستند العلاقة مع أصحاب المصالح المتعددين في إطار العلاقات التفاعلية على مبدئي الالتزام والمسؤولية المتبادلة، واللذان يحددان إطار الإدارة الحديثة مع مراعاة المصالح المتنوعة والمتضاربة بينهم وتحقيق التوازن بشكل عادل².

بهذا يتجاوز نهج أصحاب المصلحة الإطار التعاقدية ليشمل أي مجموعة أو فرد، وقد أشار بعض المؤلفين إلى الأطراف شبه التعاقدية وهي نوع من المستفيدين لينقسم أصحاب المصلحة إلى فئتي الأوليين والثانويين³، وكونها أطراف تؤثر في علاقات العمل بشكل أو بآخر فلا بد من التطرق إليها وهي تتمثل في:

1.2- أصحاب المصلحة الأوليين:

يشترك هذا الصنف بصفة مباشرة في السيرورة الاقتصادية للمؤسسة، حيث يرتبط معها عن طريق علاقات ذات طابع رسمي أو تعاقدية يشتمل على كل من المساهمين، المستثمرين، العمال، الزبائن، الموردين من جهة، وأصحاب المصالح العمومية من جهة أخرى والمتمثلة في الحكومة والمؤسسات التشريعية والضريبية⁴، ويمكن تقسيمه إلى أولئك الداخليين والخارجيين، وفي مجملهم يؤثرون في علاقات العمل.

¹ Julio Domínguez Granda, *Fuentes de la responsabilidad social*, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú, IC Vol. 05, N° 02, 2014, p. 295.

² محمد عبد حسين الطائي، المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الأعمال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (د ط)، الأردن، 2016، ص70.

³ Isabelle Cadet, *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)*, op.cit., p. 138.

⁴ فيصل كريد، المرجع السابق، ص13.

فأما أصحاب المصلحة الداخليين؛ نجد المالكين وهم فئة مهمة جدا والمستفيدين المباشرين من نشاط المؤسسة كونهم يوفرون رأس المال الضروري لتأسيسها، ولولاهم لا تتكون باقي العلاقات، وتشكل المسؤولية الاجتماعية مدخلا فعالا في زيادة الثقة وحل إشكالية تعارض المصالح بين المالكين والفئات الأخرى¹. إلى جانبهم فئة العمال وتشمل جميع العاملين من إداريين وفنيين وكذا النقابيين، قدامى العمال، العاملات، الأقليين، نشطاء الخدمات المدنية.. الخ، لهم مصلحة مهمة في المؤسسة لا تقتصر فقط على الأجور، فقد أكد الباحث في هذا المجال "Simon Robert" على أن: «لأصحاب الأعمال التزاما اجتماعيا اتجاها عمالهم الذين يعتبرون شركاء في التنمية»².

وأما أصحاب المصلحة الخارجيين؛ نجد المستهلكون وقد عمل تبني المسؤولية الاجتماعية على تطوير مفاهيم حماية المستهلك وانتقاله من متلقي لسلع تُفرض عليه إلى صاحب رأي بشأن هذه السلع ونوعياتها³، بل حتى أنها تسمح له بمناقشة المسائل العمالية كشرط لقبول التعامل مع المؤسسة المعنية كلما رأى أن من مصلحته ذلك، وقد ظهر هذا لاحقا في شكل إضفاء صفة التقاضي للمستهلك أو العميل في متابعة القضايا العمالية، ويبدو ذلك مبررا عندما يساهم الطلب في تحسين ظروف الفئات الأضعف⁴. إلى جانب الحكومة وهي أحد المستفيدين الرئيسيين من إدراك المؤسسة لدورها الاجتماعي، مما يؤدي إلى تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها وتحمل تكاليفها الاجتماعية المختلفة، كسياسات التشغيل وأنظمة القضاء على البطالة والرفع من الأجور وغيرها من التدخلات لصالح العمال التي كانت منوطة بالدولة.

2.2- أصحاب المصلحة الثانويين:

يرتبط هذا الصنف بالمؤسسة بطريقة غير مباشرة في إطار عقد ذو طابع أخلاقي، ويضم كل من المنافسين، الجمهور العام، الجماعات المحلية، المؤسسات الإعلامية، المؤسسات غير الحكومية، مجموعة حماية

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 71.

² أشار إلى ذلك: جبالة محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص 22.

³ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 80.

⁴ Emilie Villemure, "La convention collective: un instrument de responsabilité sociale des entreprises", Mémoire de Maître ès sciences, Faculté des arts et sciences, École de Relations industrielles, Université de Montréal, Canada, 2009, p. 34.

البيئة، الجمعيات التجارية ... الخ¹، وإن كان هؤلاء لا يؤثرون على استمرار المؤسسة وبقائها غير أنهم يمارسون تأثيرا عليها أو يخضعون لتأثيرها عليهم بشكل غير مباشر، من دون أن يرتبطوا معها من خلال تعاملات أو علاقات دائمة منتظمة أو رسمية²، ولا ننسى الدور الكبير الذي لعبه هذا الصنف من أصحاب المصلحة في التأثير والضغط على المؤسسات لتنفيذ مطالباتها بتحسين ظروف العمال.

ب) نقد نظرية أصحاب المصلحة:

يُعتبر تعريف "Freeman" واسعا للغاية لأنه يتيح اللانهاية لأصحاب المصلحة، كما أن في هذا المفهوم طريقا ذا اتجاهين بين المؤسسة وأصحاب المصالح، فمنهم في نفس الوقت من هم سلبيين يتأثرون بالمؤسسة، وآخرون نشطين يؤثرون فيها³.

إلى جانب هذا حتى تتمكن المؤسسة من تبني هذه النظرية لا بد من معرفة توجهات أصحاب المصالح، والصعوبة تكمن في أن هذه الفئات في تزايد مستمر بسبب التطور الحاصل على مختلف الأصعدة، ومنه يجب على المؤسسة أن تحاول تحقيق مصالح هذه الفئات بشكل متوازنٍ ومرصٍ⁴.

✓ كحوصلة لهذا الفرع فقد اختلفت زاوية النظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باختلاف الاتجاهات النظرية، حيث كانت تعني في البداية تحقيق رفاهية العمال عن طريق رعايته رعاية أسرية، ثم استخدمت بمعنى التفاعل الاجتماعي في علاقتهم مع المؤسسة عن طريق تحقيق الغرض الاقتصادي، ثم تطورت العلاقة لدرجة أنه أصبح ينظر لها كعقد اجتماعي لتحقيق أكبر قدر من الشرعية إلى جانب العلاقة العقدية القائمة قانونا، ووظفت في الأخير كوسيلة بارزة لتحقيق مصالح كل الأطراف المرتبطة بالمؤسسة بدءا بأفرادها الداخليين. وبغض النظر عن اختلاف تلك التوجهات فإنه يمكن الإشارة إلى نقطة مشتركة بينها تتمثل في جعل العمال بطريقة أو بأخرى من أولى اهتمامات المؤسسة في تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية، وإن كان نظرية أصحاب المصالح هي الأكثر تقبلا عند تطبيقها في موضوع علاقات العمل محل الدراسة.

¹ فيصل كريد، المرجع السابق، ص13.

² مقدم وهيبية، المرجع السابق، ص77.

³ Roberto Patrus; Antônio Moreira de Carvalho Neto; Helena Maria Queiroz Coelho & Armindo dos Santos de Sousa Teodósio, *Corporate Social Responsibility and labor relations: a research agenda about internal stakeholders management in un's global compact signatory corporations*, Brazilian Journal of Business Management, Subject Area: Organizational Strategy and Behavior, Sao Paulo, Brazil, Vol. 15, N° 46, January-March 2013, p. 27.

⁴ فيصل كريد، المرجع السابق، ص13.

المبحث الثاني

مفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

لقد أجمع الرأي المعاصر بالرغم من تعدد النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية على أن نظرية أصحاب المصلحة هي الأقرب إلى المفهوم والأشمل لعناصره، ومع هذا لا شك في أن مشكلة تعريفها العالمي والفريد غير قابل للحل لأن مفهوم هذه المسؤولية هو موضوع جدل واختلاف تمخض عنه عدد كبير من التعاريف، وقد يفسر تنوعها وجود الاختلافات في النظم المؤسسية والقانونية وفي التاريخ الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى الأرضية التي تواجدت عليها المسؤولية الاجتماعية.

فتقليدياً تم تحليلها في الأرضية ذات الأصل الأمريكي على أنها نموذج خيري أين تقوم العديد من المؤسسات الأمريكية بإعادة توزيع جزء من أرباحها لأغراض خيرية وتبرعية، في حين يتم تحليلها في أوروبا بشكل أكبر من حيث التنمية المستدامة فالمؤسسة المسؤولة اجتماعياً هي التي تساهم في تلك التنمية¹، كما أن هذه الصعوبة سببها أيضاً التباين الزمني والمراحل التاريخية التي مر بها الفكر الإداري، والتباين الحاصل في الأنظمة الاجتماعية السائدة في عموم أرجاء العالم².

وتوجد إشكالية أخرى تتمثل في أن مفهوم المسؤولية يتضمن العديد من الأبعاد على غرار المسؤولية القانونية، الأخلاقية، الاقتصادية، الاجتماعية، الإعلامية.. الخ، فضلاً عن أن المسؤولية بشتى هذه الأنواع ترتبط بمستويات فردية، جماعية، مؤسسية، بنائية، مجتمعية.. الخ، وهذا ما جعل المسؤولية الاجتماعية تعد من بين المفاهيم التي تثار حولها جملة من التساؤلات والتي يمكن أن ترقى لمستوى الإشكاليات، من منطلق أن الإشكالية تعني في أبسط معانيها أنها قضية يكتنفها الغموض وتتضارب حولها الرؤى³.

من أجل رفع الغموض عن هذه القضية وعلى الرغم من صعوباتها لاسيما في تحديد تعريف معين يفني بإعطاء مضمون شامل وجامع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛ فإن ذلك لا يمنع من استعراض عدد من التعاريف التي تنطلق من زوايا ووجهات نظر مختلفة، للتعريح بعد ذلك إلى طرح المبادئ التي يركز عليها هذا المفهوم وسماته، حتى تتمكن في النهاية من الإحاطة بشمولية المعنى لهذه المسؤولية. كما أن محاولة تحديد

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 48.

² فلاق محمد، المرجع السابق، ص43.

³ جباله محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص08.

المفهوم يتطلب التدقيق فيما يتعلق بمحدوده وأبعاده وجوانبه ومجالاته، التي من الضروري التغلغل فيها لمعرفة مركز العمال من كل هذه النقاط، الأمر الذي تم معالجته في مطلبين كالتالي:

- المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المطلب الثاني: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المطلب الأول

مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن موضوع المسؤولية الاجتماعية حقا شائك ودراسته العلمية يعترضها الكثير من العقبات، ولكن مستقبلها مرهون في الحقيقة بالنتائج التي يمكن التوصل إليها في مجال أساس المسؤولية، فالوصول إلى تحديد واضح لأساس المسؤولية الاجتماعية سوف يجعل الأبحاث في هذا الميدان تسير على أرض صلبة وتصل إلى نتائج حاسمة، ويمكن الاستفادة من كل النظم المستحدثة في مجال هذه المسؤولية، وطالما كان العالم في حالة تطور مستمر فإن أي تعريف يمكن أن ترد عليه ثغرات في فترة زمنية قادمة أو اجتهادات فكرية جديدة، فيصعب عليه حينها استيعاب المتغيرات الجديدة التي أضيفت للظاهرة وتحديد معناها الدقيق¹.

وبالرغم من أن التأصيل التاريخي للمسؤولية الاجتماعية يؤكد أن طريقة تطبيقها مازالت محل جدل واختلاف عند الفقه والمؤسسات الدولية المختلفة المنظرة لها قبل المؤسسات المطالبة بتطبيقها عمليا، وأن موضوعها يعتبر من المواضيع المركبة التي تحمل اختلافات؛ إلا أنه في الوقت نفسه يؤكد على أن المفهوم قابل للتطبيق، لذا فمن البديهي جدا أن حصر الموضوع يتم بداية بتحديد المقصود من عبارة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ثم فيما تتمثل مبادئها وسماتها من خلال الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: مبادئ وسمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

¹ محمد يوسف عقله، المرجع السابق، ص200.

الفرع الأول

المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد أدى استعمال القائمين على تسمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعبارة المسؤولية وما تحمله من قوة، إلى وجود صعوبة عند محاولة الإجابة عن التساؤل الدائر حول صحة أو عدم صحة استعمال هذه العبارة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فالباحث عن المراد بالمسؤولية في الكتابات التي تعرضت للحديث عنها يجد تعريفات متعددة متباينة العبارات، يقتصر كل تعريف منها على بيان زاوية خاصة من زوايا المسؤولية التي تعكس الأطر النظرية لعلوم مختلفة، منها علم الإدارة وعلم الاقتصاد وعلم القانون وعلم الاجتماع.. وغيرها.

لذا يتضمن هذا العنصر تقديم تعريفات عديدة يقع مجالها ضمن أكثر من علم بهدف الاقتراب من معاني هذا المفهوم، وهذا بعد معالجة التعريفين اللغوي والاصطلاحي للوصول إلى تعريف مُرضٍ يُخدم موضوع الدراسة، ثم يُختتم هذا العنصر بالتعرف على موقف الجهات الدولية التي أخذت على عاتقها محاولة إيجاد مفهوم منطقي وعملي، فهذا التعمق لا غنى عنه لبيان المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كونه لازال محل نقاش، وفيما يلي يأتي تفصيل ذلك.

البند الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن تحديد تعريف للمسؤولية الاجتماعية يتأتى مبدئياً من خلال تحديد معنى وأساس المسؤولية في حد ذاتها، هذه الكلمة التي بدأت في الظهور في اللغة الإنجليزية والألمانية والفرنسية خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر للإشارة إلى الأفكار المتصلة بأن يكون الفرد مستجيباً للتكليفات التي يأمره بها الملك أو البرلمان، أو أن يكون الفرد مستحقاً لثقة وجديرا بها أو قادراً على الوفاء بالالتزامات المكلف بها¹.

ونظراً إلى أن موضوع كشف معاني كلمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أمر ملح، فإننا بحاجة إلى المعرفة اللغوية والاصطلاحية لكل كلمة على حدى (المسؤولية، الاجتماعية، المؤسسات) لاسيما باللغتين الفرنسية والإنجليزية كون أن المفهوم نشأ مختلفاً ومغايراً في البيئتين الأمريكية والأوربية، وبالتالي لا نكتفي بالتعرف على معناها باللغة العربية فقط وإنما الرجوع أيضاً للغة الغرب كونهم هم من وضعوا هذه التسمية.

¹ مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 57.

لذا من الأحسن محاولة تحليل عبارة "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" (كما يصطلح عليها اختصاراً بالفرنسية RSE وبالإنجليزية CSR) كلمة بكلمة والوقوف عند معناها اللغوي والاصطلاحي لمعرفة إذا ما كان صحيحاً وجائزاً إسناد صفة المسؤولية عليها، وللتأكد ما إذا كانت العبارة مقبولة في إطار بحثنا:

أولاً: معنى كلمة "المسؤولية" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

ينبغي الاعتراف منذ البداية أن تعريف المسؤولية أمر عصي، فهي ظاهرة معقدة ومشاركة بين عدد من فروع المعرفة الاجتماعية، والبحث في أساسها هو محاولة للوصول إلى التعريف الملائم، وعليه فإنه لا يتم المصادرة على المطلوب بل رسم مجرد إطار لمعنى المسؤولية التي يُفرد بها النوع الإنساني¹.

لغة؛ ترجع كلمة المسؤولية في اللغة العربية إلى كلمة (سأل، يسأل، سؤالا، ومسألة) واسم الفاعل منه (السائل) واسم المفعول (مسؤول)، والمصدر الصناعي (المسؤولية)، ويدور معنى سأل حول ما يلي: فعند القول سألته بكذا وعن كذا أي استخبره عنه وطلب منه معرفته؛ وسألته عن كذا أي حاسبه عليه وآخذه به؛ وسألته الشيء أي طلبه منه؛ وسألته الوعد أي طلب وفاءه وإنجازه؛ وسألته أي طلب معرفته وإحسانه، مما يشير إلى أن معنى السؤال في اللغة كما أفصحت عنه المعاجم اللغوية هو إما طلب المعرفة، أو الاستعطاء، أو الاستخبار²، ويعرفها قاموس المنجد بأنها "ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها"³، مما يعني أن كلمة المسؤولية لغة تشير إلى ما يكون معه الإنسان ملزماً ومطالباً به.

في اللغة الفرنسية تترجم المسؤولية بكلمة *Responsabilité*، وحسب القاموس الفرنسي المشهور *le Robert* فالمسؤولية تشير إلى العديد من المفاهيم عبر مستويات ثلاث، حيث تعني في الأول "الواجب والالتزام"، أما في الثاني "المنصب" و"التكليف" و"المهمة"، وأخيراً فمعناها "الخطأ وتبعاته".

أما في اللغة الإنجليزية فتترجم المسؤولية بكلمة *Responsibility*، وجاء في القاموس الإنجليزي *Oxford* أنها "ترتبط بواجب التعامل مع شيء ما أو رعاية جسم ما من هذا النوع، وما ينجر عنه من لوم إذا سارت الأمور بشكل خاطئ"⁴.

¹ محمد كمال الدين إمام، المرجع السابق، ص 107.

² أشار إلى ذلك: أحمد محيي خلف صقر، المرجع السابق، ص 20.

³ أشار إلى ذلك: مدحت محمد أبو النصر، المرجع السابق، ص 57.

⁴ أشار إلى ذلك: جبالة محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص 09.

إن المسؤولية بوجه عام هي حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، يقال أنا بريء من مسؤولية هذا العمل، تطلق أخلاقيا على التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً، وتطلق قانوناً على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون¹، وبناء على هذا المعنى اللغوي الذي تشير إليه مختلف القواميس باللغات الثلاث، فالمسؤولية تعني مبدئياً "الواجب والالتزام المرتبط بشغل منصب، مركز، مكانة، مهنة، وظيفة، مهمة، وكل ما ينجر عنه من نتائج سواء كانت إيجابية أو سلبية"².

اصطلاحاً؛ تشير المسؤولية إلى المقدرة على إلزام النفس أولاً، والمقدرة على الوفاء بعد ذلك بالالتزام بواسطة الجهود الخاصة، وقيل: "المسؤولية حالة يكون فيها الإنسان صالحاً للمؤاخذه على أعماله وملزماً بتبعاتها المختلفة"³، وبأن المسؤولية هي التكليف الذي يعقبه حساب⁴، وعرفها مجمع اللغة العربية بالقاهرة بأنها: "شعور الإنسان بالتزامه أخلاقياً بنتائج أعماله الإدارية فيحاسب عليها إن كان خيراً أو شراً"⁵.

ثانياً: معنى كلمة "الاجتماعية" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

في اللغة العربية كلمة "اجتماعية" مشتقة من اجتماع مجموعة من الأفراد بصفه دائمة في مكان ما من الأرض ينشئ بينهم ضرباً من العلاقات الروحية والاقتصادية والثقافية تربط بعضهم ببعض، وبالتالي تتطلب طبيعة التعامل بين هؤلاء الأفراد مزيجاً من الحقوق والواجبات لكل منهم فيما بينهم، بحيث يلتزم كل طرف

¹ يقسم علماء القانون المسؤولية باعتبارها محتكمة إلى معيار، وأنها مساءلة عن مهام أو سلوك أو تصرف إلى قسمين: الأولى قانونية وهي المسؤولية التي يكون مصدرها القوانين التي يتخذها المجتمع نظاماً له، وتفرض على الأفراد والمؤسسات تعويض الضرر الناشئ عن خطئهم؛ والثانية أدبية هي المسؤولية التي لا تدخل في دائرة القانون ولا يترتب عليها جزاء قانوني وأمرها موكل للضمير وهي نوعان: - المسؤولية الشخصية: هي شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المنفعة نحو نفسه، وتتضمن مسؤولية الفرد في علاقته بربه أي المسؤولية الدينية، وعلاقته بنفسه أي المسؤولية الأخلاقية. - المسؤولية الاجتماعية: هي شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المصلحة نحو الآخرين) نستنتج أن المسؤولية الاجتماعية تعد مثلها مثل المسؤولية القانونية كنوع أو شكل من أشكال المسؤولية، أنظر كل من: ناصر جرادات وعزام أبو الحمام، *المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات*، إثراء للنشر والتوزيع، ط 01، عمان، الأردن، 2013، ص32؛ ومحمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص15 و33.

² جباله محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص9.

³ Cité par : Julio Domínguez Granda, op.cit., p. 291.

⁴ بقدر عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص08.

⁵ أشار إلى ذلك: سجاد أحمد بن محمد أفضل، *المسؤولية والجزاء في القرآن الكريم*، رسالة ماجستير، قسم التفسير وعلوم القرآن، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية العالمية، إسلام آباد، باكستان، 2008، ص13.

اتجاه الآخرين بأداء واجباته والمحافظة على حقوقهم، وعدم إلحاق الضرر بهم وتقديم العون لهم¹.

وفي اللغة الفرنسية فكلمة "الاجتماعية Sociale" تتعلق بمجموعة الأفراد التي تعتبر المجتمع ككل، وعلاقات هؤلاء الأفراد مع بعضهم البعض، ومع ذلك فكلمة اجتماعي في سياق المسؤولية الاجتماعية للشركات تشير أكثر إلى "العلاقات بين صاحب العمل والعامل"²، ففي فرنسا تُستخدم كلمة "اجتماعي" بشكل رئيسي في العلاقات بين عالم رأس المال والعمل، مثل عبارات "الشركاء الاجتماعيين" أو "الحوار الاجتماعي"، وبالتالي يكون للمسؤولية الاجتماعية للشركات بُعد داخلي للشركة وأكثر تركيزاً على عملها وقيمتها وتنظيمها³.

بينما في اللغة الإنجليزية تشير كلمة "الاجتماعية Social" أولاً وقبل كل شيء إلى العلاقات التي تحافظ عليها الشركة مع بيئتها الخارجية، وتتناسب مع إطار عمل أوسع يتجاوز العلاقات المهنية، مع أن البعض يفضل في هذا الإطار مصطلح "المجتمعية Societal" لأنها ترجمتها الحرفية إذا ما أُريد بها المجتمع⁴، ففي أمريكا يتم من الناحية المنطقية حسب رأي الدارسين فيها توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات دائماً نحو خارج الشركة، أما العلاقات مع العمال والنقابات فيُنظر إليها على أنها "علاقات عمل"⁵.

وعلى رغم اختلاف المصطلح بين البيئتين فعموماً يستخدم المصطلحان "اجتماعي" و"مجتمعي" في أغلب الأحيان كمرادفين لمعنى واحد، يبدو أن الصفتان متكاملتان لذلك يتم استخدامهما دون تفرقة حتى لا تزيد من إثارة الجدل، إلا أن دقة المسألة بالنسبة لنا وطبيعة موضوع الدراسة المنحصرة في إطار علاقات العمل تستدعي تحديد المصطلح المناسب، هذا لأنه من المهم ملاحظة الاختلاف في التوجه من حيث أنه قد ينطوي على آثار أخرى، كما يظهر في النقاط التالية التي جمعتها من عدة آراء:

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، مكتبة الملك فهد الوطنية، ط 01، مصر، 2004، ص 416.

² Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelee, op.cit., p. 28.

³ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 04.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 41.

⁵ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 04.

- إن مؤيدي عبارة "اجتماعي" يحتفظون بها في معناها المعاصر الذي يشمل الإجراءات التي تهدف في الغالب إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل لأفراد المجتمع¹، لذلك يتم استخدام مصطلح "اجتماعي" لقصر التحليل على الجوانب الاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، خاصة وأن استخدام المصطلح يجعل من الممكن دمج هذه المسؤولية في ديناميكيات القانون الاجتماعي²، ما يؤيد هذا الاتجاه أن لهذا المصطلح بعدا دوليا حقيقيا يتعلق بالموارد البشرية في حد ذاتها، لذلك سيكون أكثر فائدة لاستخدامه داخل الشركة³؛

- يستخدم بعض الدارسين مصطلح المسؤولية المجتمعية حين تشمل المبادرات جميع مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية والثقافية والبيئية، وأما مصطلح المسؤولية الاجتماعية فتستخدم حين تقتصر فقط على الدور الاجتماعي والإنساني للقطاع الخاص في خدمة المجتمع⁴، من جانب آخر يتحدث الكثيرون أنه يتم استخدام المسؤولية الاجتماعية في السياق الداخلي للمؤسسة اتجاه أصحاب المصلحة الداخليين، بينما تتعلق المسؤولية المجتمعية بسياقها الخارجي اتجاه أصحاب المصلحة الخارجيين⁵؛

- أكثر من ذلك فإن آخرون حصروا المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال العلاقات بين صاحب العمل والعامل، وبالتالي استبعاد جميع الأبعاد الأخرى المرتبطة بالتنمية المستدامة، وهذه هي الطريقة التي يتم بها استخدام الصفتان "اجتماعية" و"مجتمعية" للتمييز بين ما يأتي في إطار علاقات العمل وما يندرج تحت المجتمع ككل⁶. من جانب مخالف يصبر بعض المؤلفين على عدم ذكر اجتماعية أو مجتمعية ويستعملون مصطلح "مسؤولية الشركات"، غير أن معارضوهم يؤكدون على أن هذا يخفي تقريبا محاولات الشركات تركيز الاهتمام على مصالح قطاع الأعمال فقط، مع إهمال البعد الاجتماعي والبيئي، مما يشير إلى أن كلمة "اجتماعي" في التسمية التي تم استحداثها توجه الاهتمام بشكل حصري نحو العمال⁷.

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phénomène complexe*, op.cit., p. 05.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 41.

³ Laëtitia Lopez, op.cit., §9, p. 17.

⁴ مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 79.

⁵ Laetitia mattei, *"la responsabilité sociétale des entreprises et la médiation"*, Thèse de doctorat en droit, école doctorale de dauphine, université Paris-Dauphine, France, 2012, p. 24 .

⁶ Jalila Elbousserghini, op.cit., p. 14.

⁷ Mario Vinković, *The role of soft law methods (CSR) in labour law*, Journal of Recent Developments in Labor Law, Singapore, Vol. 29, Mai 2018, p. 03.

ثالثا: معنى كلمة "المؤسسات" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

تجدر بداية الإشارة إلى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي ترجمة للفكرة الأنجلو ساكسونية "corporate social responsibility"، وبالتالي فإن مصطلح "شركة corporate" أوسع من مصطلح "الشركة أو المقاوله في عبارة l'entreprise" وتسمى في مجموعها "مؤسسة institution" في هذا المفهوم. إنها أكثر من مسؤولية عالمية مدعومة بالفعل من قبل بعض الدارسين، فقد ولد مفهوم جديد في الخطاب حول المسؤولية الاجتماعية للشركات يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات (بالفرنسية des Organisations، وبالإنجليزية of Organizations) أو المسؤولية العالمية، فميزة عدم وجود إشارة إلى الشركة تجعل من الممكن التأكيد على أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لا يتعلق فقط بالشركات ولكن جميع الجهات الفاعلة الاقتصادية والاجتماعية، فهي تميل إلى التحرك نحو المنظمات الأخرى: الإدارات العامة، والمؤسسات العمومية، والسلطات المحلية .. وما إلى ذلك¹.

هذا وتستخدم عدة مصطلحات في الدراسات اليوم فنجد (الشركة، المنظمة، الأعمال) وتبدو أكثر ملاءمة للإشارة إلى "المؤسسة"، ولقد قدمت العديد من التعاريف للمؤسسة حسب الأوقات والاتجاهات، فيعرفها الخبير الاقتصادي "Henri Truchy" بأنها "الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي"، وعرفها مكتب العمل الدولي بأنها "كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة". أما التعريف المبسط والرسمي الذي يطلق على المؤسسة فهو أنها "مجموعة من الأفراد يعملون معا لانجاز هدف أو أهداف مشتركة"، وهذا يعني أن المؤسسة هي كيان اجتماعي جامع للأفراد العاملين على أداء أعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها².

وحاول الباحثان "Robert Maciver" و"Charles Page" في كتابهما "المجتمع" التمييز بين المؤسسة والمنظمة، فقالا أن: «المؤسسة هي الإجراءات والأحكام المثبتة والمستقرة التي تميز وتحدد نشاط الجماعة، بينما الجماعة التي تستعين بهذه الإجراءات والأحكام التي تنظم وتسير أعمالها وشؤونها فهي المنظمة»، وبالتالي فإن "المؤسسة عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 42.

² أشار إلى ذلك: قادري محمد، الاتصال الداخلي في المؤسسة الجزائرية بين النظرية والتطبيق -دراسة حالة مؤسسة الخزف تافنة بمغنية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة -أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2010، صص 05-06.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة". كما يمكن تعريفها بأنها نظام مستقل أنشئ من أجل غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المنظمة، ومجموعة من القواعد الاجتماعية النازمة، ولعملها على المنظمة النظر إلى احتياجات وخصوصية الأفراد العاملين فيها، إذ أن هؤلاء يؤثرون فيها وفي بنيتها التنظيمية¹.

أما على المستوى التشريعي، ورغم أن القوانين لا تتكفل بالتعريفات، إلا أن المشرع الجزائري قد أورد عبارة "المؤسسة" في قانون المنافسة بقوله أنها: «كل شخص طبيعي أو معنوي أيا كانت طبيعته يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو الاستيراد»²، أما مشروع قانون علاقات العمل لسنة 2014، فقد جاء بعبارة المؤسسة بالترجمة الفرنسية على أنها المكان الذي يربط بين العامل والمستخدم من حيث الحقوق والواجبات، وكذلك المكان الذي يمارس فيه مفتش العمل رقابته³.

وعموما المؤسسة هي عبارة عن كيان اقتصادي واجتماعي حكومي أو غير حكومي، ربحي أو غير ربحي يخضع لقوانين الدولة ويحكمه مجموعة من الضوابط والقواعد التي تسري على جميع أفرادها، تتضارب فيه المصالح بين أصحاب العمل والعمال، لذا فإنه من وجهة نظر قانون العمل يتم استخدام المصطلح "مؤسسة"، وهذا ما توصل إليه الدكتور المحامي Fraisse Wolfgang باحث فرنسي في مجال قانون العمل والمسؤولية الاجتماعية كنتيجة للدراسة التي أجراها سنة 2016، والتي تتمثل في قبول مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لتناوله كموضوع دراسة في مجال علاقات العمل⁴.

البند الثاني: التعريف الفقهي والمؤسسي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يختلف مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باختلاف وجهات نظر الفقهاء، ويعزى هذا التعدد إلى جملة أسباب أهمها ارتباط المصطلح بجميع فروع المعرفة كالإدارة والأخلاق والاقتصاد والقانون،

¹ أشار إلى ذلك: عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2006، ص25.

² ارجع إلى المادة الثالثة من الأمر رقم 03-03، المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بالمنافسة، ج رع 43، المعدل بالقانون رقم 08-12، الصادر في 25 جوان 2008، ج رع 36؛ والقانون رقم 10-05، الصادر في 15 أوت 2010، ج رع 46.

³ أشار إلى ذلك: بوكلي شكيب حسن، محاضرة حول المفهوم الاجتماعي للمؤسسة، سنة أولى دكتوراه، غير مطبوعة، تخصص قانون العمل والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، تاريخ الإلقاء 30 جانفي 2018، للموسم الجامعي 2017-2018.

⁴ V : op.cit., pp. 36-45.

وكذلك اختلاف السياق الزمني والمكاني لتناول المفهوم¹، ويشير كثير من الدارسين إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي مفهوم مبني اجتماعيا، مما يعني أنه من الصعب تعريفها عالميا، لأنه لا يمكن فصل هذه المسؤولية عن العامل السياقي للبلد الذي تمارس فيه².

عموما يوجد إلى يومنا هذا 37 تعريفا أكاديميا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تسلط الضوء على فئاتها وأهدافها الرئيسية، بالإضافة إلى نوع الردود التي اقترحتها المؤسسات الضرورية والمتوقعة والمرغوبة من أجل تجاوز مجرد الأداء³، كما تدخلت ولازالت عدة مؤسسات دولية من أجل إيجاد تعريف مناسب لها، وبطبيعة الحال فإن معظمها مختلف باختلاف وجهات نظر من قام بتقديمها، وفي خضم كل هذا يأتي التطرق إلى ما يخدم دراستنا أمام عدم وجود تعاريف متعلقة بموضوعها بشكل مباشر:

أولا: تعاريف حسب بعض الباحثين في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

ظهرت مجموعة من الدراسات ركزت على تحديد المفهوم وتوضيح الإطار الدقيق للمسؤولية الاجتماعية، والتي أعدت من قبل كبار الأساتذة والباحثين الأمريكيين منهم بشكل خاص، ونشرت في كبريات المجالات المتخصصة في إدارة الأعمال، ولا شك أن تطور المفهوم ارتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الحاصل في بيئة الأعمال وبالتغيرات الحاصلة في نظام القيم السائدة في المجتمع، وبذلك فقد أخذ مفهوم المسؤولية الاجتماعية أبعادا متعددة⁴. ينطلق الباحثون في تعريفهم للمسؤولية الاجتماعية من خلفيات مختلفة مما خلق نوعا من التمايز وصعوبة الاتفاق على تحديد تعريف موحد لها، لذلك سوف أستعرض أبرز التعريفات المقدمة ليس اعتمادا على تواريخها وإنما على توجهاتها:

يعتبر "Milton Friedman" وهو خبير اقتصادي أمريكي؛ من أوائل من عرفوا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في سبعينيات القرن الماضي، إذ يرى أنها بشكل عام تتحقق من خلال سداد الأجور للعمال مقابل العمل الذي يقومون به، وتقديم السلع والخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال، وسداد الضرائب للحكومات التي تقوم بتوفير الخدمات العامة للعمال، واحترام سيادة القانون عن طريق احترام

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 48.

² Imed Eddine Bekhouche & others, op.cit., p. 35.

³ Mohamed Abdeljabbar Hammach, op.cit., p. 183.

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 76.

العقود المبرمة، كما أنه يقر أن تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية من شأنه أن يقلل أرباحها ويزيد تكاليف العمل، كما من شأنه أيضا إعطاء قوة اجتماعية للأعمال بشكل أكثر من اللازم¹.

ثم توالى التعريفات وقد اعتمدت إلى حد كبير على تركيز اهتمام كل باحث، فلا يوجد تعريف توافقي لكن يتقارب المؤلفون حول فكرة مركزية بسيطة أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تفترض نظر هذه الأخيرة في القضايا الأوسع نطاقا، والتي تتجاوز السعي وراء الربح²، إذ يعرف "Tomas Jones" المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام اجتماعي للمؤسسة ليس فقط أمام حملة الأسهم، ولكن أيضا أمام جماعات أخرى في المجتمع، ويعرفها "محمد ابراهيم التويجري" بأنها التزام من قبل المؤسسة بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة ولكنها مترابطة، وتتمثل في مصالح واحتياجات المؤسسة (المنتجة للسلع أو الخدمات) والعاملين فيها والبيئة المحيطة والمجتمع³.

واهتم آخرون في تعريفاتهم برفاهية المجتمع، وكان أولهم "Peter Drucker" الذي عرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها التزام اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، ويصفها بأنها كعملية الترويض بمعنى تحويل مشكلة اجتماعية إلى فرصة وفائدة اقتصادية، إلى طاقة إنتاجية، إلى وظائف بأجر جيد، وإلى ثروة⁴، ويتفق "Holmes" مع الآراء التي ترى أن المسؤولية الاجتماعية تتحقق عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، وتحسين الخدمات الصحية، ومكافحة التلوث، وخلق فرص عمل، وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها⁵.

وهناك باحثون ركزوا في تعاريفهم على الاعتبارات الأخلاقية التي تعتمدها المؤسسة، فنجد "Hobbins" يرى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تهتم بمعاملة أصحاب المصلحة في المؤسسة أخلاقيا

¹ أشار إلى ذلك: فلاق محمد، المرجع السابق، ص43.

² Federica Oudin; Anne-Christine becard et martin oudin, La qualité des relations de travail, Recherche effectuée dans le Cadre d'une convention conclue entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la CFE-CGC, France, Juillet 2015, p. 23.

³ أشار إلى ذلك: مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص76.

⁴ Cité par : Ganga Dhanesh, *CSR as Organization–Employee Relationship Management Strategy: A Case Study of Socially Responsible Information Technology Companies in India*, Journal of Management Communication Quarterly (MCQ), Department of Communications and New Media, National University of Singapore, Vol. 28, Iss.1, 06 January 2014, p. 133.

⁵ أشار إلى ذلك كل من: محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص134 و163؛ وعبد الله قادية، المرجع السابق، ص52.

أو بطريقة مسؤولة، تُعتبر مجتمعات حضارية مقبولة، وتتضمن المسؤولية الاجتماعية والبيئية¹، ويشرحها "Cutlip" على أنها استمرار الالتزام بالسلوك من الناحية الأخلاقية، والمساهمة في التنمية الاقتصادية، وتحسين نوعية حياة القوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع عموماً².

على الرغم من تعدد التعريفات والمقاربات ومحاولات توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، إلا أنها جميعها تكامل عميق بينها مما يسمح بقبول انفتاح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وشخصيتها الحزباء³، وإن كان من بين أكثر التعاريف المقبولة والمستخدمة على نطاق واسع للأبحاث الأكاديمية هو تعريف Archie Carroll عام 1979 لأنه يشمل مجموعة متنوعة شاملة من المسؤوليات التي تتحملها المؤسسة في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، بناء على التنقل المتزامن للمسؤوليات التي غالباً ما تكون متضاربة، حيث صمم هرما بيّن فيه أن المسؤولية الاجتماعية تتحقق باجتماع كل من المسؤولية الاقتصادية، والقانونية، والأخلاقية، والتطوعية⁴، والتي ستورد بالتفصيل لاحقاً.

أما الفقه القانوني عرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها: «نموذج أو أسلوب مختار يربط ما بين أهداف المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية وكذا مصالح الشركاء، على أن تأخذ هذه المسؤولية الاجتماعية بعين الاعتبار الأنظمة القانونية الوطنية كمعطيات قاعدية، من أجل تحقيق التوازن ما بين طلبات الأجراء والنقابات من جهة، ومالكي رأس المال كالموردين والمقاولين الفرعيين والزبائن والمستهلكين والبنوك الدائنين .. الخ من جهة أخرى»⁵، وأكثر تفصيلاً يرى الفقه القانوني أنها: «بالمعنى الأوسع تتعلق بدورها في المجتمع، ومعنى أضيق هي ظاهرة تنظيمية معقدة ومتعددة الأبعاد موجهة لأصحاب المصلحة»⁶.

ثانياً: تعاريف حسب بعض المؤسسات الدولية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الحديثة نسبياً، والتي بدأت المؤسسات على اختلافها الاهتمام بها بشكل كبير في الآونة الأخيرة في كافة المجالات والأصعدة سواء الأكاديمية أو الإدارية، نظراً

¹ Mario Vinković, op.cit., p. 03.

² مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 75.

³ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 31.

⁴ Cité par : Ganga Dhanesh, op.cit., p. 134.

⁵ أشار إلى ذلك: ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 292.

⁶ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 15.

لدورها في تحسين أداء وسمعة المؤسسة بشكل كبير¹، وفي الواقع فإن تعريف المسؤولية الاجتماعية قد أثار الكثير من النقاش وتم التعبير عن رؤى مختلفة لها من جانب عدة منظمات وهيئات دولية كالتالي:

أ) تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لدى بعض المنظمات الدولية:

لقد حظي تعريف المسؤولية الاجتماعية باهتمام عدد من المنظمات الدولية المتخصصة بالنظر إلى أهمية العملية التي يمكن أن تترتب على تجسيد تطبيقاتها ميدانيا، منها ما يلي:

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها: «التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال، وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام، بهدف تحسين جودة الحياة لجميع الأطراف»²، وتشير المنظمة أيضا إلى أنه: «من المتوقع أن تمثل المؤسسات لمختلف القوانين المطبقة عليها، وعمليا يجب عليها في الغالب تلبية التوقعات المجتمعية التي لم يتم تحديدها في النصوص القانونية»³.

وعرفت منظمة التجارة الدولية بأنها: «مبادرة من رجال الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية في المجتمع وذلك لاعتبارات أخلاقية واجتماعية، بدون وجود أي التزام قانوني عليهم للقيام بذلك»⁴، والمنظمة العالمية للمعايرة عرفت بها بأنها: «تحمّل المسؤولية الناجمة عن أثر النشاطات التي تقوم بها المنشأة على المجتمع والمحيط، لتصبح منسجمة مع منافع المجتمع والتنمية المستدامة، وترتكز المسؤولية الاجتماعية على السلوك الأخلاقي، واحترام القوانين والأدوات الحكومية وتدمج مع النشاطات الحكومية للمنشأة»⁵.

أما بخصوص منظمة العمل الدولية فقد عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها: «وسيلة طوعية للمؤسسات تتخذها سواء في أساليبها أو في إجراءاتها وتفاعلها مع الجهات الفاعلة الأخرى...»، وفي عام 2011 تقدمت بتعريف جديد كما يلي: «تعتبر المؤسسة مسؤولة اجتماعيا عندما تضع لنفسها أهدافا اجتماعية

¹ رضا فولي عثمان ثابت حسن، المرجع السابق، ص31.

² أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمنظمات - جودة، بيئة، صحة وسلامة مهنية، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط 01، عمان، الأردن، 2016، ص154.

³ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 49.

⁴ أشار إلى ذلك: مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات - المواصفة القياسية ISO26000، المرجع السابق، ص59.

⁵ أشار إلى ذلك: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص59.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

وبيئة أكثر طموحا من تلك التي ينص عليها القانون، من خلال الذهاب إلى أبعد من الامتثال للقانون»¹، فهي عملية تأكيد طوعي من قبل المؤسسات على مسؤوليتها الاجتماعية أو المجتمعية مما ينتج عنه التزامات تتجاوز المتطلبات التنظيمية والتعاقدية التي تخضع لها².

كما قامت المنظمة مؤخرا في سنة 2020 بتطوير التعريف على الشكل التالي: «المسؤولية الاجتماعية المؤسسية هي نموذج عمل ذاتي التنظيم، تجعل المؤسسة مسؤولة اجتماعيا عن نفسها وأصحاب المصلحة والجمهور، تسمى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أيضا باستدامة المؤسسات أو العمل المستدام أو ضمير المؤسسات أو مواطنة المؤسسات أو العمل المسؤول»³.

(ب) تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لدى بعض الهيئات الدولية:

عرفت هيئة الأمم المتحدة المسؤولية الاجتماعية بأنها: «تحلي الشركات بروح المواطنة العالمية»، إلا أن هذا التعريف انتقد كون أن مصطلح المواطنة في حد ذاته غير واضح المعالم لحد الآن، في حين عرفها معهد الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية استشهدا بآراء الباحثين في مجالها بأنها: «السلوك الأخلاقي لشركة ما اتجاه المجتمع، وتشمل سلوك الإدارة المسؤول في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال، من المساهمين، إلى البيئة، المجتمع، الموردين، المستهلكين، والعاملين... الخ»⁴.

ويعرفها البنك الدولي بأنها: «الالتزام بالمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة، وذلك من خلال التعاون مع العمال وأسرهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشتهم على نحو مفيد لنشاط الشركات والتنمية الاقتصادية»⁵، إلى جانب التعريف الذي قدمه المجلس الدولي للتنمية المستدامة كالتالي:

¹ Cité par : Frédéric Larchevêque, *Droit et responsabilité sociale des entreprises*, Publié le 29/11/2016, <https://grandes-ecoles.studyrama.com/>, vue le 14/10/2018; Et : Fraise Wolfgang, op.cit., p. 49.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, Revu algérienne du travail, institut national du travail, l'office des publications universitaires, Ben Aknoun, Alger, N° 38, 1^{er} semestre 2016, pp. 56-57.

³ أنظر: الالتزام الاجتماعي - المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية، دليل إرشادي رقم 01 صادر عن منظمة العمل الدولية، أنقرة، مكتب تركيا، ط 01، يناير 2020، متاح على الموقع: <https://www.ilo.org/>، ص 03.

⁴ أشار إلى ذلك: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، صص 58-59.

⁵ أشار إلى ذلك: فلاق محمد، المرجع السابق، ص 48.

«المسؤولية الاجتماعية هي الالتزام لمنظمات الأعمال للمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة، بما يتضمن التعامل مع العاملين، والمجتمع المحلي، من أجل تحسين جودة الحياة لهم»¹.

وعلى المستوى الإقليمي جاء الاتحاد الأوروبي بتعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها: «الالتزام المستمر للشركات بالتصرف على نحو أخلاقي، وبالمساهمة في التنمية الاقتصادية وتحسين نوعية الحياة للعاملين وأسرتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل، تقوم من خلاله بدمج الشواغل الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية، وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي»².

ومنه فالتعريف الأكثر شيوعاً وتبنياً عند الكثير من المؤلفين هو ذلك الصادر عن المجلس الأوروبي والذي تضمن التالي: «المسؤولية الاجتماعية هي عبارة عن عملية الدمج الطوعية من طرف المؤسسات للاعتبارات الاجتماعية والإيكولوجية ضمن أنشطتها التجارية وعلاقتها مع مختلف أصحاب المصالح سواء داخل المؤسسة أو خارجها (المساهمون، الزبائن، الموارد البشرية، الموردون، الشركاء .. الخ)، وهذا بعد الوفاء بمختلف الالتزامات القانونية المعمول بها والاستثمار في الرأس المال البشري والبيئة»، ولقد اتخذ هذا التعريف الطابع النمطي على المستوى الأوروبي وأصبح مرجعاً على المستوى العالمي³.

إلا أنه بالرجوع إلى المفوضية الأوروبية فقد عرفت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها: «مسؤولية الشركات اتجاه الآثار التي تحدثها على المجتمع»، ويشير هذا التعريف على الرغم من اختصاره إلى مراعاة أصحاب المصلحة، أي جميع الجهات الخارجية والداخلية التي ترتبط بها المؤسسة والتي يكون لنشاطها تأثير عليها بشكل مباشر أو غير مباشر، أين يحتل العمال المرتبة الأولى⁴.

ولقد ظلت المفوضية الأوروبية مستمرة في تطوير تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث تم مؤخراً تحديث التعاريف التقليدية القائمة على أسس تطوعية، وأوضحت المفوضية عام 2011 هذا

¹ أشار إلى ذلك: عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص10.

² Cité par : Mario Vinković, op.cit., p. 03.

³ أشار إلى ذلك: فيصل كريد، المرجع السابق، ص06.

⁴ Cité par : Véronique Martineau-Bourgninaud, *La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie ?*, colloque «La RSE – composante du modèle de dialogue social. La dimension idéologique», Université de Québec, Montréal, Canada, N° 120, le 12 Mai 2016, p. 06.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المفهوم: «لتحمل مسؤوليتها الاجتماعية يجب على الشركات أولاً الامتثال للتشريعات السارية والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين الشركاء الاجتماعيين، للوفاء بمسؤوليتها الاجتماعية بالكامل يجب عليها أن تبدأ - بالتعاون الوثيق مع أصحاب المصلحة - عملية مصححة لدمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية والأخلاقية وحقوق الإنسان في أنشطتها واستراتيجيتها الأساسية»¹.

لقد جاءت المفوضية في هذا التعريف الجديد - بخلاف ما نشرته في عام 2001 الذي كان يتضمن: «الدمج الطوعي للشواغل الاجتماعية والبيئية للشركات في أنشطتها التجارية وعلاقتها مع أصحاب المصلحة» - ليشمل الآن بعداً إلزامياً، ينص صراحة على أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تعني تجاوز ما هو مطلوب بموجب القانون لتلبية احتياجات المجتمع وأصحاب المصلحة، وبالتالي النموذج الحديث يدمج الجوانب الطوعية والإلزامية وفقاً للإطار المؤسسي، ومنه يمكن اعتبار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات "كشكل من أشكال التنظيم"، بغض النظر عن حقيقة أن "التنظيم" عبارة عن مبادرة خاصة ذاتية، أو يتم فرضها بموجب التشريع، في هذا السياق تقترح النظرية المؤسسية السعي لوضع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بوضوح في مجال تنظيمي أوسع².

✓ بناء على ما تم التطرق إليه في هذا الفرع، يبدو بخصوص التعريف اللغوي والاصطلاحي من المقبول استخدامنا لمصطلح المسؤولية الاجتماعية بدلاً من المجتمعية متبوعة بعبارة للمؤسسات تماشياً مع موضوع علاقات العمل محل الدراسة، وبخصوص التعاريف الأكاديمية ورغم اختلافها يبدو أن العمال هم من أبرز عناصر الاهتمام لدى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ووضعهم الفقه القانوني في المراتب الأولى من هذا الاهتمام. أما عن تلك التعاريف التي وردت عن بعض المنظمات والهيئات الدولية، فما جاءت به كل من منظمة العمل الدولية والمفوضية الأوروبية هو الأقرب إلى المفهوم القانوني، هذا لأنهما أتيا بمفهوم جديد يتحدث عن عنصر الالتزام وعن عملية التنظيم، لذلك تم الاحتفاظ بهذه النتائج لأغراض بحثنا.

¹ Cité par : Frédéric Larchevêque, op.cit.

² Bertil Cottier, *Are We Moving Beyond Voluntary CSR? Exploring Theoretical and Managerial Implications of Mandatory CSR Resulting from the New Indian Companies Act*, Journal of Business Ethics, University of Lugano, Switzerland, Vol. 04, N° 160, December 2019, p. 08.

الفرع الثاني

مبادئ وسمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

منذ مناقشة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الأوساط الأكاديمية والمؤسسات الدولية والذي نشأ عنه عدة تعاريف، أثرت العديد من الأسئلة حول المبادئ التي تقوم عليها هذه المسؤولية والسمات التي تتصف بها، والتي على الأقل يتم الاتفاق عليها في مواجهة عدم وجود تعريف موحد، وأيضاً تكون صالحة للتطبيق في إطار علاقات العمل، فمن نافل القول أن الأصل في النظرية هو التطبيق، وإلا فلن تعدو كونها لغواً فارغاً، وطالما أن المؤسسات تسعى إلى تطبيق المسؤولية الاجتماعية فهي مجبرة على الإلمام بمبادئها وسماتها والإحاطة بها علماً.

إن تطبيق منظور المسؤولية الاجتماعية يمكن أن يكون معقداً ويمكن للأولويات المتنافسة والاختلافات الثقافية نحو فهمها والمتغيرات الأخرى أن تخلق صورة مشوشة فيما يتعلق بالإجراء الصحيح الواجب الاتخاذ، والمقصود في تلك التعريفات - التي وإن اختلفت إلا أننا نجدتها متكاملة فيما بينها وما هذا التعدد إلا لزيادة اهتمام الباحثين بإغناء المفهوم والتوسع في دراسته-؛ مع ذلك توضح المعايير التي جاءت بها الهيئات والمنظمات الدولية أنه لا ينبغي استخدام تعقيد الموقف كذريعة للتقاعس عن العمل بفحوى المفهوم، وأنه يجب على المؤسسات المضي قدماً بحسن نية لتطبيق مبادئ السلوك المسؤول اجتماعياً التي وردت بشأنها اتفاق، والسمات التي لا يوجد حولها تعارض في الآراء المطروحة في هذا الشأن.

البند الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد أظهرت لنا جل التعاريف اتفاقها حول الاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي تهتم بها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، من تم يمكن استخلاص جملة من المبادئ التي تقوم عليها، هذا بالإضافة إلى المبادئ التي جاءت بها المعايير الدولية نتيجة إضفاء الطابع الإرشادي على المسؤولية الاجتماعية كما رأينا في بعدها التاريخي، وهذا حتى تبني جميع المؤسسات سلوكها على قواعد السلوك العالمية تلك.

وباعتبار أن هذه المبادئ ليست حصرية، فإنه يمكن احترام أي مبدأ من شأنه أن يحث على السلوك الصالح في جميع الإجراءات والقرارات التي تتخذها المؤسسة من أجل تلبية متطلبات مسؤوليتها الاجتماعية، في هذا الإطار هناك عدة مبادئ، منها ما هو موجه لسياسة المؤسسة أهمها المساءلة، الشفافية، والاستدامة،

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

ومنها ما هو موجه للإطار التنظيمي من احترام مبدأ الشرعية، ومراعاة المعايير الدولية للسلوك، ومنها ما هو موجه للأفراد بالمؤسسة كالسلوك الأخلاقي، الاعتراف بمصالح أصحاب المصلحة، واحترام حقوق الإنسان.

أولاً: المبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تتمثل المبادئ الأساسية في تلك المبادئ التي تركز عليها المسؤولية الاجتماعية بشكل ضروري، بحيث أنها تشكل البادرة الأولى لتحقيق ما تبقى من المبادئ الأخرى، والمؤسسات المسؤولة اجتماعياً لا يجب أن تتخلف عن تطبيقها بأي حال من الأحوال، وهي المساءلة، الشفافية، والديمومة:

(أ) مبدأ القابلية للمساءلة:

ينبغي على المؤسسة المسؤولة التصرف على نحو يتسم بالمساءلة، ولا يكون ذلك فقط أمام أصحاب رأس المال ولكن أمام أصحاب المصلحة الآخرين بمن فيهم العمال، ويعد مفهوم المساءلة مكوناً رئيسياً من المسؤولية الاجتماعية تسعى المؤسسات بواسطته لطمأنة أصحاب المصلحة بأنها تعنى باستمرار بما يشغلهم على نحو استباقي وإبداعي عبر كل ما تقوم به من عمليات¹. وبالرجوع إلى منظمة العمل الدولية فإن مبدأ المساءلة يعني: «إفصاح المؤسسة بطريقة واضحة ودقيقة وحيادية وبدرجة معقولة وكافية عن السياسات والقرارات والأنشطة التي تكون مسؤولة عنها، بما في ذلك الآثار المعروفة والمحتملة»².

وعموماً ينبغي أن تشمل المساءلة الإجراءات التي اتخذت لمنع تكرار الآثار السلبية غير المقصودة وغير المنظورة³، وكذا قبول المراجعة المناسبة وبشكل منتظم للجهات والسلطات القانونية والمساءلة عن احترام التشريعات والأنظمة، وبشكل أكثر تحديداً ينطوي المفهوم على الإبلاغ عن آثار أعمالها لجميع الأطراف المتضررة من تلك الإجراءات، وأن لهذه الجهات أيضاً دور في تحديد ما إذا كان مثل هذه الأعمال يمكن تبريرها، وإذا كان الأمر كذلك فبأي ثمن وتكلفة بالنسبة للمؤسسة وتلك الأطراف⁴.

¹ حسين عبد المطلب الأسرج، المرجع السابق، ص 29.

² V : (Labour inspection: what it is and what it does), A guide for workers, International labour office -ILO, <https://www.ilo.org/>, p. 19.

³ V : (Guidance on social responsibility), Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale ISO 26000:2010, FA142230, Éditée et diffusée par l'Association Française de Normalisation (AFNOR), Novembre 2010, Une copie papier inédite, p. 12.

⁴ أنظر كل من: ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العمولة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 293؛ ومحمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 33.

(ب) مبدأ الشفافية:

وفقا لتعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن الشفافية تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة، فهي تتيح لمن لهم مصلحة في مسألة ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن، وترتبط بالبحث عن معايير وقيم النزاهة والعدالة والمصداقية والوضوح في الأعمال والممارسات الإدارية¹.

هذا ما يتضمنه مبدأ الشفافية في مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وهو أن توفر المؤسسة بطريقة واضحة وعادلة وشاملة السياسات والقرارات والأنشطة التي تكون مسؤولة عنها، وكذلك آثارها المعروفة والمحتملة على بيئتها الداخلية والخارجية، وبالتالي يجب أن تكون هذه المعلومات سهلة الوصول وخاصة لأصحاب المصلحة المتأثرين مباشرة، وتحديثها وكتابتها بانتظام في شكل ولغة تتيح للجميع فهم ما هي عليه².

(ج) مبدأ الديمومة:

إن إشكالية الخلط الدارج في المجتمع بين ما هو عمل خيري تقوم به المؤسسات باسم المسؤولية الاجتماعية وبين نظام مفروض عليها، تجعل من المهم التأكيد على صفة الديمومة في كل ما تقوم به المؤسسة في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، لهذا استهدف تعريف المسؤولية الاجتماعية نظام المؤسسة الداخلي مع العمال وكذلك الخارجي، إذ وجب التنبيه إلى أن المشاريع الخيرية قد تكون صالحة للمجتمع لفترة مؤقتة، لكن المسؤولية الاجتماعية هي التي تهدف إلى إدخال معاييرها في نظام المؤسسة بشكل دائم، مما يضفي الديمومة ويلغي صيغة الاستجداء المعمول بها من قبل المؤسسات التي تقوم بالأعمال الخيرية³.

فالمؤسسات تنخرط في هذا النهج الطوعي لاعتقادها أن ذلك في مصلحتها على المدى الطويل⁴، إذ تأخذ المسؤولية الاجتماعية بعدا استراتيجيا على نحو متزايد، مثل تدريب العاطلين عن العمل، وتوفير الرعاية

¹ عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 166.

² Amélie Boisjoly-Lavoie, "la responsabilité sociétale des organisations : proposition d'un modèle pour l'intégration de iso 26000", Thèse de maîtrise en environnement, Centre universitaire de formation en environnement, université de sherbrooke, Canada, 2013, p. 23.

³ يحيى مفرح الزهراني، (إشكاليات المسؤولية الاجتماعية للشركات)، مقالة منشورة بـ "جريدة العرب الاقتصادية الدولية"، السعودية، بتاريخ 2010/09/18، https://www.aleqt.com/2010/09/18/article_443684.html، اطلع عليها بتاريخ 2019/02/11،

سا: 01:05.

⁴ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., pp. 56-57.

اليومية للأممهات العاملات¹، لهذا في الآونة الأخيرة تم تحديث مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واستكماله بشروط جديدة مثل الاستدامة².

ثانيا: المبادئ التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يقصد بالمبادئ التنظيمية تلك التي ينجر عنها التطبيق التنظيمي والمنهجي للمسؤولية الاجتماعية، مع الإشارة إلى أن احترامها بشكل نسبي وبدون الاحترام الفعلي للمبادئ الأساسية المذكورة آنفا؛ يشكل فقط مسؤولية قانونية، لذا فإن التطبيق الأمثل لهذه المبادئ يكون بالتجاوز الإيجابي للقانون، وذلك من خلال:

(أ) مبدأ احترام سيادة القانون:

يجب على المؤسسة في سياق المسؤولية الاجتماعية أن تتحمل كل التزاماتها والتي يجب أن تتجاوز تلك المتعلقة بالأرباح، وأن تمتثل لجميع القوانين واللوائح المعمول بها المحلية منها والدولية³، وحتى تلك القوانين واللوائح الموجودة في الخارج إذا كان لدى المؤسسة قنوات وفروع في بلدان أخرى⁴.

وبشكل أدق ينبغي على المؤسسة تقبل أن الامتثال لمبدأ الشرعية هو إلزامي بالنسبة لها أيضا، وأن تقوم بالتأكد من أن علاقاتها وأنشطتها تقع ضمن الإطار القانوني المقصود والصحيح، مع المراجعة دورية للتعديلات القانونية وإخطار جميع الذين يشاركون في ذلك حتى يتسنى لهم تنفيذ التدابير اللازمة، فضلا على الإذعان للشروط القانونية داخل الاختصاصات القضائية التي تعمل فيها المؤسسة حتى لو لم يتم تنفيذها بصرامة من قبل السلطات العامة القائمة⁵.

(ب) مبدأ مراعاة المعايير الدولية للسلوك:

يجب على المؤسسة إلى جانب احترامها مبدأ الشرعية أن تأخذ في الاعتبار المعايير الدولية للسلوك، على سبيل المثال تعمل منظمة العمل الدولية -بهيكل ثلاثي يتكون من ممثلين عن العمال وأصحاب العمل والحكومات- على تطوير السياسات والأدوات اللازمة للوصول إلى العمل اللائق.

¹ محمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 29.

² Mario Vinković, op.cit., p. 03.

³ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 293.

⁴ Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 25.

⁵ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 15.

وحتى يتحقق هذا المبدأ ينبغي مراعاة المسائل التالية¹:

- في الحالات التي لا يحوز فيها التشريع أو تنفيذه على ضمانات اجتماعية أو بيئية مناسبة، على المؤسسة أن تحاول على الأقل مراعاة المعايير الدولية للسلوك؛
- في الحالات التي لا يحدد قانون الدولة إطاراً للاعتماد على المعايير الدولية، يجب أخذ ذلك في الاعتبار لخلق فرص وأدوات شرعية لتطبيقها؛
- في البلدان التي يتعارض فيها القانون الداخلي أو تطبيقه مع معايير السلوك الدولية، ينبغي على المؤسسة أن تبذل قصارى جهدها لاحترامها إلى أقصى حد ممكن؛
- في التعامل مع المؤسسات التي لا تتوافق أنشطتها مع المعايير الدولية للسلوك، يجب على المؤسسة أن تتعد عن التورط غير القانوني في أنشطتها.

ثالثاً: المبادئ الأخلاقية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المقصود بالمبادئ الأخلاقية تلك المصنفة ضمن السلوكيات الأخلاقية والاجتماعية التي ينبغي على المؤسسة المسؤولة أن تتخذها من ضمن أبعديتها، وإن كان يمكن تجسيدها في لوائح حتى يتم ضمان حمايتها، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

(أ) مبدأ اتباع السلوك الأخلاقي:

يتطلب مبدأ السلوك الأخلاقي من المؤسسة أن تتصرف بطريقة أخلاقية، بحيث أن الأخلاق هنا قائمة على قيم كالصدق والإنصاف والنزاهة، وهذا عن طريق تحديد واعتماد وتطبيق معايير السلوك الأخلاقي وفقاً لمهمتها، وتطوير واستخدام الهياكل التي يمكن أن تساعد في تعزيز السلوك الأخلاقي وترتبط بالمعايير المتوقعة لهذا السلوك².

في إطار علاقات العمل يمكن وضع مدونة أخلاقيات العمل، وتنصيب هيئة مختصة للتطبيق والمراقبة، وهنا ينبغي على المؤسسة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة منع حدوث أي تضارب أو تسوية في المصالح من شأنه إحداث سلوك لا أخلاقي، وإنشاء آليات لتسهيل عملية تقديم

¹ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 15.

² Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 24.

التقارير حول المخالفات الخاصة بذلك دون خوف من انتقام، وإدراك المواقف التي تغيب فيها القوانين واللوائح المحلية أو تتعارض مع السلوك الأخلاقي¹.

(ب) مبدأ اتباع منطق المصالح:

يطلق على هذا المبدأ أيضا "مبدأ الاعتراف بمصالح أصحاب المصلحة"، يعد مبدأ ضروريا لأنه يتطلب من المؤسسة مراعاة مطالب وحقوق واهتمامات جميع أصحاب المصالح في جميع أعمالها وقراراتها وأنشطتها، وحتى تكون قادرة على الاستجابة لهذا المبدأ، يمكن لها اتخاذ منهجية موثوقة وشاملة تتضمن تحديد أصحاب المصلحة لديها والمرتبطين بها بشكل مباشر أو غير مباشر، وتحديد مصالحهم وحقوقهم ومطالبهم واهتماماتهم وأخذها في الاعتبار بالكامل والرد عليها والاستجابة للشواغل التي أعربوا عنها².

(ج) مبدأ احترام حقوق الإنسان:

ينبغي في إطار هذا المبدأ أن تتقبل المؤسسة المسؤولة اجتماعيا عملية هذه الحقوق من خلال تطبيقها باستمرار، والإصرار على إنفاذها في حالة التواجد في بلد لا يوفر الحماية الكافية لهذه الحقوق، وتجنب الاستفادة منها³. إلى جانب ذلك تأتي مبادئ المسؤولية الاجتماعية بحق العمال في ظروف عمل لائقة كحق أساسي من حقوق الإنسان، أين تحترم المؤسسة الحقوق المنصوص عليها في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان وتعززها، وهذا يشمل الحالات التي لا تتمتع فيها حقوق الإنسان بالحماية⁴.

يمكن الإشارة إلى أنه يُجرى الآن تقديم تعريف عملي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يصر على تجاوز الحد الأدنى لحماية وتعزيز حقوق الإنسان، واقترح نهج لتوظيف الإفصاحات في تنظيم المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال⁵، وحاليا هناك حملة أوروبية تغطي 200 مؤسسة غير حكومية في أوروبا للمطالبة بإنهاء آليات التحكيم بين المستثمرين والدولة واعتماد معايير ملزمة على المستوى الوطني والأوروبي

¹ V : (*Guidance on social responsibility*), op.cit., p. 13.

² Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 24.

³ Ibid., p. 26.

⁴ V : (*Labour inspection: what it is and what it does*), op.cit., p. 07

⁵ Tineke Lambooy, *Legal Aspects of Corporate Social Responsibility*, Utrecht Journal of International and European Law, Ubiquity Press, London, Vol. 30, N° 78, on 28 February 2014, p. 04.

والدولي بشأن مسؤولية المؤسسات المتعددة الجنسيات في مسائل حقوق الإنسان، وقد وقّع نصف مليون مواطن على العريضة الأوروبية التي أطلقت لهذا الغرض¹.

البند الثاني: سمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن المبادئ المدروسة أعلاه تلقى قبولا واسعا تمكن المسؤولية الاجتماعية من أن تكون صالحة التطبيق لأزمة طويلة وعلى أي شريحة كانت، هذا ما جعلها تتصف بسمات تسهل تطبيقها وسيورتها، تتمثل هذه السمات في المرونة والقابلية للتغيير والشمول والعدالة، وهذا ما يتطلبه بقاء المؤسسة ورفاهية المتصلين بها. سيتم التطرق إلى هذه السمات كون أن محتوى العناصر القادمة في الدراسة بحاجة إلى التعرف عليها:

أولا: سمة المرونة والقابلية للتغيير

تتسم المسؤولية الاجتماعية بالمرونة وتعني قدرتها على التكيف والاستجابة للتغيرات المستمرة في قيم واهتمامات الجماهير واحتياجات المجتمع، والتغير في طبيعة المشاكل المطروحة، وعلى المؤسسات أن تعمل على اللحاق بتلك التغيرات في أعمالها الاجتماعية ولا تستغرق في مشاكل الحاضر بل تعمل على ملاحقة الاتجاهات المستقبلية في المجتمع²، فالمسؤولية الاجتماعية بطبيعتها ليست جامدة، بل لها الصفة الديناميكية والواقعية وتتصف بالتطور المستمر كي تتواءم بسرعة وفق مصالحها وبحسب مختلف المتغيرات.

وتنطوي تحت ذلك المرونة التنظيمية التي تجعل المؤسسة قادرة على توقع التغيير المتنامي وحالات التعطيل المفاجئة والاستعداد لها والاستجابة إليها والتكيف معها من أجل بقائها وازدهارها، وإجادة هذه المرونة تتطلب تبني العادات الممتازة وأفضل الممارسات السليمة كتنمية القدرات لدى العمال³.

تتسم المسؤولية الاجتماعية كذلك بالقابلية للتغيير، فما كان مطلوبا ومقبولا منذ عدة سنوات قد لا يكون كذلك اليوم، لذا فالتزام المؤسسة بالمشاركة ساريا دائما، ولكن تختلف الأنشطة والمجالات لتركز على

¹ Sophie Grosbon, *Projet de traité international sur les sociétés transnationales et les droits de l'Homme -Entretien avec Juliette Renaud (Chargée de campagne senior sur la régulation des multinationales auprès des Amis de la Terre France)*, La Revue des droits de l'homme/ Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, France, N° 16, juillet 2019, p. 07.

² عبد الرزاق سالم الرحاحلة، المسؤولية الاجتماعية، دار الإحصاء العلمي للنشر والتوزيع، ط 01، عمان، الأردن، 2011، ص 140.

³ منور بشير، (المرونة التنظيمية في المنظمات)، مقالة منشورة بتاريخ 2019/12/04، <http://louaihassan.blogspot.com/>، أطلع عليها بتاريخ 2020/02/28، سا: 15:30.

مشاكل وقضايا معينة تتفق ومقتضيات المرحلة الفكرية والتطبيقية التي تعيشها المؤسسة¹.

ثانياً: سمة الشمول والعدالة

يراد بالشمول أن تراعي المؤسسة جميع الأطراف المسؤولة عنها اجتماعياً سواء كانت هذه الأطراف داخلية كالعمال أو خارجية كالمستفيدين من معاملات المؤسسة، وكذلك أن تتميز المجالات التي تشملها المسؤولية الاجتماعية بالشمول لكل طرف من الأطراف في نفس الفئة²، أما العدالة فينظر إليها من منظورات اجتماعية مختلفة، فهناك العدالة القائمة على فكرة الحق، وهناك العدالة القائمة على فكرة الخير*.

كل هذه الأوجه تدعمها المسؤولية الاجتماعية في آن واحد، وتعني أن تعدل المؤسسة عند النظر في مصالح مختلف الأطراف، فلا تلحق الضرر بأحد الأطراف على حساب الآخرين، ولا تهتم بالبعض وتهمل البعض الآخر³. وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية تظهر العدالة في عدة مسائل، على سبيل المثال في مجال تفتيش العمل تتحقق العدالة بفحص شامل للعمل ومعالجة حالات مماثلة بطرق مماثلة في ظل ظروف مماثلة لتحقيق أهداف مماثلة للوقاية والامتثال⁴.

✓ من خلال ما تناوله هذا الفرع من مبادئ وسمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يبدو أن ملامح هذه الأخيرة قد اتضحت أكثر، حيث أن تلك المبادئ والسمات تعزز بشكل كبير الطابع الاجتماعي لهذه المسؤولية، وهذا ما يغني عن الخوض في المفاهيم المتناقضة، ذلك لأن هذه الخصائص كافية لرسم مسار المسؤولية الاجتماعية من خلال تقبلها من طرف المؤسسات بدون تردد بمجرد إدراك دورها في تحقيق علاقات جيدة مع أصحاب المصالح، وهذا بتطبيقها على نطاق واسع كما يأتي بيانه على التوالي.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، ص 420.

² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، ص 420 و 421.

* للتوضيح أكثر: إذا كان تحقيق مفهوم "إعطاء كل ذي حق حقه" يقوم على فكرة أن استحقاق الإنسان لحقه يعود لمجرد كونه إنساناً، سميت عندها العدالة بالعدالة الطبيعية؛ أما إذا كان استحقاق الإنسان لحقه يقوم على قاعدة عامة يقبلها مجتمعه، سميت العدالة هنا بالعدالة الاتفاقية؛ وإذا كان هذا الحق يستند إلى قاعدة تجعل من ينتهكها مسؤولاً عن فعله أمام سلطة عمومية، سميت عندها بالعدالة القانونية. وتشير عدالة التبادل إلى تلك العلاقات التعاقدية التي تلزم كل فرد أن يعطي غيره حقه كاملاً دون التفات لقيمه الشخصية أو مكانته الاجتماعية، بينما تحكم العدالة التوزيعية توزيع المكافآت وتعيين العقوبات أي تحدد استحقاقات الفرد مكافأة أو قصاص، وتعني العدالة الاجتماعية نوعاً من المساواة له أهميته الجوهرية في تحقيق الصالح العام، أنظر: نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة النهرين-بغداد، العراق، 2012، ص 09.

³ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، ص 421.

⁴ V : (Labour inspection: what it is and what it does), op.cit., pp. 19-20.

المطلب الثاني

نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

توضح تعاريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات رغم اختلافها، وكذا مبادئها وسماتها أن مجالاتها وعناصر اهتمامها هي ذات حدود عريضة ومتعددة، بحيث يتم تطبيقها وتغطيتها على نطاق عملي شاسع، إذ أصبحت لا تقتصر على الأفراد ولا تنحصر فقط داخل المؤسسة، إنما توسع هذا النطاق بعد الاعتراف بأن المؤسسة هي المعنية بتطبيق المسؤولية الاجتماعية كونها شخص مستقل عن الأفراد المكونين لها، وبهذا تصبح أكثر شفافية وتفتح نحو المجتمع الذي وإن كان أحد الأطراف المستفيدة، إلا أنه أصبح لاحقاً العين المراقبة بمرص على أعمال المؤسسة.

أما عن موضوعها وبفضل الدراسات المستمرة فقد جاء شاملاً ومحتويًا لعدة أبعاد أصبحت ترسم الوجه الواضح للمسؤولية الاجتماعية، فلم تعد مرتبطة فقط بالأعمال الخيرية، وإنما أصبحت تضع الأبعاد الأساسية لتعزيز الاستراتيجيات المناسبة لدمج مفاهيمها المختلفة في مجال الأعمال وعلاقات العمل على حد سواء، وتباين وجهات نظر الفئات ذات المصلحة الأساسية حول المسؤولية الاجتماعية من ناحية ترتيب تلك الأبعاد وفق الأهمية التي تعكس مصلحتها. بناءً على ما تقدم يمكن تقسيم نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول: النطاق الشخصي والمكاني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: النطاق الموضوعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

النطاق الشخصي والمكاني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

أشار "Bowen" عند حديثه عن المسؤولية الاجتماعية إلى مسؤولية الإنسان مجسداً في رجل الأعمال وليس مسؤولية الكيان القانوني الممثل في المؤسسات، وتبدو الفروق دقيقة فهي تتعلق بمفهوم المسؤولية ذاته ومفهوم الشخص الاعتباري¹، إلا أنه كان من الضروري التخلص من البعد الفردي والشخصي للمسؤولية الاجتماعية لتطبيق الفكرة على المؤسسة في حد ذاتها ككيان، ومع هذا لا يمكن تجاهل جانبها الفردي بما

¹ V : *Les trois sources occidentales de la RSE: DD; CSR; DSE - AEC*, op.cit.

أن المؤسسة في المقام الأول هي مكونة من أفراد، ولأنهم جزء منها فإنهم يتصرفون بشكل غير شخصي كوكلاء عنها، من تم فهي مؤسسة اجتماعية على حافة المصالح المختلفة وكيان ينتمي إليه كل من مالكي رأس المال والعمال¹.

هذا ما رسم نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث المخاطبين بها، فجعل الكيانات القانونية باعتبارها أشخاصا اعتبارية بمثابة أشخاص ينتمون إلى المجتمع الذي يمارسون فيه أعمالهم، هذه الأخيرة التي من الممكن أن تؤثر بشكل غير مباشر في ذلك المجتمع، مما استدعى توسيع أهداف المسؤولية الاجتماعية خارج نطاقها الداخلي، مع الإشارة أن النطاق الخارجي هو الآخر يؤثر في علاقات العمل.

البند الأول: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث الأشخاص

يمكن تصنيف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث الأشخاص إلى مسؤولية اجتماعية فردية ومسؤولية اجتماعية مؤسسية، وتظهر الحاجة إلى هذا التقسيم كون المؤسسة تشمل مجموعة من الأفراد يؤثرون فيها ويتأثرون بها، لاسيما على مستوى علاقات العمل، أين يمكن دراسة الجانب الفردي لتطبيق المسؤولية الاجتماعية على كل من العامل ورب العمل على المستوى الشخصي، كما أن ضمير المؤسسة يتجلى في استراتيجيتها التي تبسطها داخل مقرها وخارجه فتستفيد منها مختلف الفئات والشرائح.

وتجدر الإشارة أن المقصود هنا بنطاق المسؤولية الاجتماعية من حيث الأشخاص، هم أولئك المسؤولون عن تطبيقها وليس المشمولين برعايتها، وبالتالي وإن كان العامل كصاحب مصلحة مستفيد من آثار المسؤولية الاجتماعية في شقها المؤسسي، فهو في آن واحد مسؤول عن أدائها أيضا في شقها الفردي.

أولا: المسؤولية الاجتماعية للشخص الطبيعي

بمعنى "المسؤولية الاجتماعية الفردية"، ويقصد بها كأصل عام شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو الآخرين، أو التزام الفرد اتجاه العادات والتقاليد والقيم والقانون، بحيث أن هذه العناصر تضغط عليه وتلزمه بإتباعها لما لها من قيمة. أما المقصود من المسؤولية الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة فهي ضرورة وواجب على كل فرد أن يعمل على فهم وإدراك المصلحة العامة والعمل على تحقيقها،

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 05.

وأن يشعر بدوره والتزامه نحو الإسهام في المشروعات العامة التي تحقق الرفاهية للمجتمع¹. وبشأن المسؤولية الاجتماعية لصانع القرار، فتكمن في أن تساهم قراراته في تحقيق رفاهية الجماهير وبشكل طوعي، فمسؤولية المؤسسة تُؤدى من وحي ضمير أصحابها وقادتها من خلال ما يسنونه من لوائح².

من وجهة نظر القانون مفاد المسؤولية الاجتماعية للشخص الطبيعي أنها: «مجموعة استجابات الفرد على مقياس المسؤولية الاجتماعية، تلك الاستجابات التي تعبر عن إدراك الفرد لمسؤوليته عن سلوكه والتزامه أمام ذاته وعن نفسه وعن الجماعة التي ينتمي إليها، وتتضمن معرفة الفرد لحقوقه وواجباته نحو غيره، وهذا يتم من خلال الالتزام بتعاليم الدين وبالقيم الأخلاقية وبفهم مشكلات المجتمع وأوضاعه، والحرص على التعاون والمشاركة الإيجابية»³. وتتمثل عناصر المسؤولية الاجتماعية على المستوى الفردي في الإرادة والوعي والمشاركة، والتي من شأنها أن تخلق التوازن بين طرفي علاقة العمل⁴، والمسؤولية هنا تعني تمثيل الشيء الذي يحسنه الفرد، وهي كلمة مؤسساتية جديدة، جذورها ارتبطت بمفهوم الواجب أو الواجب الاجتماعي⁵.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية للشخص المعنوي

بمعنى "المسؤولية الاجتماعية المؤسسية"⁶، ويقصد بها أن المؤسسة ككيان تشعر من تلقاء نفسها بالتزاماتها بأن تقوم بما يحقق المصلحة والخير، فكما لها مسؤولية قانونية بالنظر إلى أنها شخص معنوي له مصلحة ذاتية وقصد، فإنه وفقاً لنظرية المؤسسات لها أيضاً مسؤولية أخلاقية واجتماعية⁷. وأياً كان الشكل القانوني لهذا الشخص المعنوي فإنه يوجد مصلحة أعلى من مصلحة المديرين وأهداف مستقلة، وبالتالي إذا رأى أنه من مصلحته انتهاج المسؤولية الاجتماعية وبشكل خاص تطبيقها في إطار علاقة العمل، فيمكن

¹ أنظر كل من: مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 82؛ ومحمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 17.

² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، ص 418.

³ جبالة محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص 11.

⁴ من أجل مناقشة مفصلة حول عناصر المسؤولية الاجتماعية على المستوى الفردي، أنظر كل من: مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 81؛ ومحمد سيد فهمي، المرجع السابق، صص 27-28.

⁵ مراد عودة وآخرون، المسؤولية، القاموس الجماعي، جامعة في المخيم، ط النهائية، بيت لحم، فلسطين، 2013، ص 23.

⁶ أطلقت تسمية "المسؤولية الاجتماعية المؤسسية" من قبل منظمة العمل الدولية، أنظر: الالتزام الاجتماعي - المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية، المرجع السابق، ص 03.

⁷ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 05.

تفسيره على أنه رغبة المؤسسة دمج القيم المشتركة في مجتمع العمل¹.

وبخصوص درجة التكليف بالنظر إلى حجم هذا الكيان، فالمعروف منذ البداية أن المسؤولية الاجتماعية ظهرت بسبب التجاوزات التي قامت بها المؤسسات المتعددة الجنسيات وهي حسب حجم عملها تعد كبيرة، مع هذا امتد التكليف إلى المؤسسات الأقل حجما أيضا، ووفقا لتعريف المفوضية الأوروبية فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك التي يقل عدد عملها عن 250 شخصا، أما في أمريكا فيجب أن يكون عدد عملها ما بين 100 و500 حسب كل قطاع²، في حين أن الجزائر ومن خلال الالتزام بميثاق بولونيا بشأن السياسات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمدت المفاهيم التالية: المؤسسة متوسطة الحجم تشغل من 50 إلى 250 عامل، والصغيرة الحجم تشغل من 01 إلى 09 عمال³.

هذه البانوراما من التعريفات الكمية دليل على عدم وجود توصيف عالمي ودقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإن يكن فتقييم حجم المؤسسة بناء على عدد عملها ليس مرضيا للغاية، نظرا لأن هذه البيانات تتأثر بمعطيات أخرى تتمثل في العمل بدوام كامل أو جزئي، محدد أو دائم، حيث يتم التركيز في المسؤولية الاجتماعية هنا على المدير، هذا لأن إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتجسد في شخصه، فهو غالبا الذي يتولى عملية تقسيم العمل. ورغم أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثبتت أنها لاعب اقتصادي رئيسي في حركة المسؤولية الاجتماعية، إلا أنه نظرا للصعوبات التي تواجهها خاصة من الجانب المادي الذي عادة يكون من متطلبات المسؤولية الاجتماعية؛ فتبقى معنية بدرجة أقل من المؤسسات الكبرى⁴.

¹ «Cette analyse renvoie au concept d'institution selon Durand qui présente l'entreprise comme un groupement organisé au moyen des pouvoirs de l'employeur : pouvoir de direction, pouvoir normatif et pouvoir disciplinaire. Ces pouvoirs trouvent leur source non dans la "juxtaposition de contrats" mais dans l'institution "unissant autour d'un intérêt commun, l'intérêt de l'entreprise, le capital et le travail. C'est parce que cet ensemble d'éléments humains et matériels est ordonné en vue d'une fin (où se retrouve l'intérêt de l'entreprise) qu'ils constituent une institution"», V :Fraise Wolfgang, op.cit., p. 44.

² Jalila Elbousserghini, op.cit., p. 31.

³ Hind Kheroua, "La perception de la responsabilité sociale de l'entreprise par les dirigeants d'entreprises algériennes comme mode de bonne gouvernance", Thèse de Doctorat, Marketing, faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion, université abou bakr belkaid, Tlemcen, Alegria, 2015, pp. 125-126.

⁴ Jalila Elbousserghini, op.cit., p. 31 et 106.

البند الثاني: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث المكان

بدأت المسؤولية الاجتماعية من الناحية التاريخية بالدائرة الداخلية وكانت تنحصر في الأداء الكفاء للوظيفة الاقتصادية للمؤسسة، ثم تطورت واتسعت مجالاتها وأصبحت الدائرة الوسطى تحظى باهتمام كبير حيث تساهم المؤسسات في أنشطة حماية البيئة والوفاء بواجباتها الاجتماعية اتجاه العمال والعملاء، ومع تزايد توقعات ومطالب الجماهير من المؤسسات ومطالبتها بمزيد من المساهمات اتسعت دائرة المسؤولية الاجتماعية لتشمل المساهمة في علاج مشكلة البطالة والتضخم الاقتصادي وتحديث المدن.. وغيرها¹.

من هنا أصبحت المسؤولية الاجتماعية تمثل نشاطا مرتبطا ببعدين أساسيين، أحدهما داخلي يتمثل بإسهام المؤسسة في تطوير العمال والاهتمام بهم مهنيا واجتماعيا، والآخر خارجي ينعكس في مبادراتها لمعالجة المشاكل التي يعاني منها المجتمع، والتي لها هي الأخرى انعكاسات هامة على المجال الداخلي، وبشكل خاص على العمال، هذا ما يستدعي ضرورة التطرق إليها:

أولا: المسؤولية الاجتماعية الداخلية

تتمثل في إسهام المؤسسة في تنمية وتطوير قدرات عمالها والمحافظة عليهم ووقايتهم من أي مخاطر قد يتعرضون لها في بيئة العمل وتحسين مستوى معيشتهم، كذلك تقديم خدمات خاصة لأسرهم، وبالطبع يوجد علاقة طردية قوية وإيجابية بين قيام المؤسسة بهذه البرامج والخدمات، وتحقيق الأمان والرضا والولاء والانتماء لدى العمال في المؤسسة وزيادة الإنتاجية بها².

تعد حسب بعض الدارسين "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة" مرادفة لكلمة "أنسنة المؤسسة"، وبهذا فهي تعني تلك التي يتم توجيهها إلى عمالها و/أو البيئة، تنفذ في إطار إجراءات تعمل على تحسين جودة الحياة في العمل إلى جانب الوفاء بالتزاماتها العمالية، وبالنسبة لآخرين فإن المؤسسة المسؤولة اجتماعيا من وجهة نظرها الداخلية هي: صاحب عمل جيد، ضمان جو من النزاهة في علاقات العمل، معاملة العمال على أنهم أشخاص أخلاقيون يستحقون الاحترام والاهتمام، ودفع رواتب تتيح لهم مستوى لائق للمعيشة³.

¹ عبد الرزاق سالم الرحالة، المرجع السابق، ص 146.

² مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 83.

³ Roberto Patrus & others, op.cit., p. 31.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية الخارجية

انتقلت المسؤولية الاجتماعية في إطار المؤسسة من مفهوم بسيط مقاس بمعايير محدودة تخص الوضع الداخلي للعاملين فيها إلى مفهوم أكثر شمولاً واتساعاً من خلال الاهتمام بالبيئة الخارجية بمختلف شرائحها ومكوناتها¹، تنقسم بشكل عام إلى المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة، سواء في مجالها الخارجي أو الداخلي أي البيئة التي يؤدي فيها العمال وظائفهم، وتظهر روح المسؤولية الاجتماعية من خلال ما تضعه المؤسسة من أنظمة خاصة تلك المستنبطة من المعايير الدولية أشهرها نظام إدارة السلامة والبيئة، ونظام إدارة السلامة والصحة المهنية، والتي تتمثل في مجموعة الإجراءات الوقائية والعلاجية لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر التي منها ما يمس المحيط الداخلي والخارجي معاً كالحرائق وانبعثات الغازات².

وتشكل المسؤولية الخارجية للمؤسسة اتجاه المجتمع واجب إدارتها الأساسي في اتخاذ القرارات المهمة والأفعال بطريقة تحقق رفاهية المجتمع ومصالحه، كما تمثل تجاوباً فعالاً مع التغييرات الحاصلة في حاجات المجتمع وانتقالها إلى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جانب من ذاتية الفرد والمجموعة، وكذا تحسين التنمية السياسية انطلاقاً من زيادة التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمجموعات والمؤسسات، وهذا سيساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية³.

✓ نستنتج من هذا الفرع أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تخاطب محيطها بالكامل سواء على المستوى الشخصي أو المكاني، وهذا ما يؤثر إيجاباً على علاقات العمل، حيث يشير هذا الأمر إلى أنه لم تعد تلك العلاقة محصورة في مكان العمل، وإنما بإمكانها أن تستفيد من مميزات المسؤولية الاجتماعية الموجهة خارج المؤسسة باتجاه المجتمع والبيئة، فاستعراض النطاق المكاني كان ضرورياً للتمكن لاحقاً من فهم الجهات التي يمكنها التدخل في تنظيم علاقات العمل. فضلاً على ذلك لا تستثني المسؤولية الاجتماعية أي مؤسسة ومن تم فهي منوطة كشخص معنوي أو من خلال أفرادها بالدور الاجتماعي الذي يكتسب طابع الشمولية من خلال تنوع مستويات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الأمر الذي سيعالج في الفرع الموالي.

الفرع الثاني

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 61.

² حسان زيدان العمارة، أنظمة الأيزو في السلامة والبيئة، دار الكتاب الجامعي، ط 01، لبنان، 2015، ص 18.

³ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 48 و 52.

النطاق الموضوعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جاءت مساهمة الباحث "Carroll" في عام 1991 بنقطة نوعية في توسيع دراسة المسؤولية الاجتماعية، حيث ميز بين أربعة مستويات أو كما يسميها الاقتصاديون بالأبعاد، تتمثل في البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، والبعد الخيري، وهي أبعاد أساسية لمحتوى المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف المستفيدة، ولقد وضع هذه العناصر في نموذج هرمي عُرف بـ"هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية"¹، وهذا من أجل التمييز بين إيماءات المسؤولية الاجتماعية الطوعية، والإجراءات المنصوص عليها في القوانين والأعراف الاجتماعية، كما أنه إذا اجتمعت كل تلك المستويات فسيتحقق ما يسمى بـ"المسؤولية الاجتماعية الشاملة"².

تقع المسؤولية الاقتصادية في قاعدة الهرم ولا يمكن للمؤسسة الوصول إلى أعلى مستوى إلا إذا كانت تفي بكل المسؤوليات الأخرى التي تتضمن التزامات ذات طابع قانوني وأخلاقي وخيري، ولتحديد ما هو الإجراء المسؤول الذي تتبناه المؤسسة طوعاً أو لزوماً، ميز "Carroll" بين المسؤوليات المفروضة والإلزامية في إطار قانوني، والإجراءات المسؤولة التي تتبعها المؤسسة باختيارها وبجربة³، وبشأن علاقات العمل فهي تتأثر بكل هذه المستويات للمسؤولية الاجتماعية المبينة في التقسيمات أدناه.

البند الأول: المستويات الضرورية والمفروضة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

وفقاً لـ"Carroll" تتحمل المؤسسة نوعين من المسؤوليات التي تفرضها عليها المستلزمات الاقتصادية أو القوانين، النوع الأول هو المسؤولية الاقتصادية الموجودة في قاعدة هرم كارول أي الركيزة الأساسية لمسؤوليات المؤسسة التي يجب عليها احترامها لأنها مرتبطة مباشرة بهدفها وهو توفير السلع والخدمات للمجتمع لجني الأرباح، ويوضح "Carroll" أنه إذا لم يتم الاحتفاظ بالمسؤولية الاقتصادية فإن المستويات الأخرى من

¹ أنظر هرم Carroll: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 83.

² Christina Lemyre Mccraw, "La responsabilité sociale de l'entreprise et son impact sur l'identité organisationnelle: une étude de cas auprès d'une firme comptable", Thèse de maîtrise en communication, Département de communication, Faculté des arts, Université d'Ottawa, Ottawa, Canada, 2013, p. 39.

³ Ibid., p. 41.

المسؤوليات لن تصبح لها أي أهمية، لأن الربحية الاقتصادية تبرر وجود المؤسسة ذاتها¹.

أولاً: المسؤولية الاقتصادية كمستوى ضروري في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تستند المسؤولية الاقتصادية إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية المطالب بها، ويجب أن تؤخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة والحرّة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضرراً بالمجتمع والبيئة²، بالإضافة إلى تقديم السلع والخدمات التي أنشأت من أجلها أصلاً، على أن تكون حريصة على تقديمها بكفاءة وفاعلية وبالشكل المطلوب والمتوقع، ودون إهدار للموارد، وكذا مراعاة مواصفات الجودة عند تقديمها للعملاء والمستهلكين³.

ونظراً لهذه الأهمية فإن المسؤولية الاقتصادية لا يتم تبنيتها طوعاً لأنها ضرورية لوجود المؤسسة، لذلك فهي مجبرة على احترام مسؤولياتها الاقتصادية⁴، ويعد العامل هو المساهم الأول في تحقيق البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية، حيث يسعى إلى أداء عمله بجودة عالية كلما كان متمتعاً بعنصري الكفاءة والرفاهية داخل المؤسسة، وعلى دراية بمسؤوليته الاجتماعية على المستوى الشخصي.

ثانياً: المسؤولية القانونية كمستوى مفروض في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يقصد بالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية احترام المؤسسة للتشريع والتنظيم المعمول به، والذي يترجم في شكل قوانين، مراسيم تنفيذية، قرارات وزارية.. وغيرها من النصوص، فهو كل قاعدة قانونية صادرة عن السلطة التشريعية تخاطب بها المؤسسة، ويعتبر بمثابة الإطار الشرعي الذي تتفاعل بداخله بقية الأبعاد بصورة مرنة وبأسلوب واضح ليحقق في النهاية تطلعات أصحاب المصلحة بوسائل مشروعة وقانونية، على سبيل المثال يضمن القانون للعامل أن تدفع المؤسسة أجره قبل بقية الديون المستحقة عليها، وفي حالة الإفلاس لا يتم الحجز على الأموال المخصصة كأجور لاستيفاء حقوق الغير⁵.

¹ Christina Lemyre Mccraw, p. 41.

² طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 65.

³ مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 85.

⁴ Christina Lemyre Mccraw, op.cit., p. 42.

⁵ عبد القادر بلخضر ومسعودة حلموس، (تفعيل البعد القانوني كآلية ضابطة لممارسات المسؤولية الاجتماعية)، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2019، ص 155 و157.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تقع المسؤولية القانونية أعلى المسؤولية الاقتصادية في "هرم كارول" الذي يوضح أنه إذا كانت المؤسسة تعمل من أجل الربح، فيجب عليها القيام بذلك ضمن الإطار التشريعي المعمول به، وأن الامتثال للمتطلبات القانونية هو الحد الأدنى المقبول في مسؤوليتها الاجتماعية¹، تتمثل هذه المتطلبات في مجموعة كبيرة من العناصر تنقسم أساساً إلى قوانين حماية المستهلك، حماية البيئة، السلامة والعدالة للعمال². هذا بالإضافة إلى أن المسؤولية الاجتماعية في البعد القانوني لا تدعو فقط إلى الالتزام "بنص القانون" وإنما أيضاً تطبيق "روح القانون"، حيث ستكون المؤسسة مستعدة لإعطاء محتوى أكثر ابتكاراً للمعايير القانونية في مرحلة التفسير والتطبيق، وتتجاوز ما هو مقرر بدلاً من الالتزام رسمياً بالقانون دون فعاليته³.

البند الثاني: المستويات المتوقعة والمستحبة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

نستكمل الصعود إلى أعلى هرم كارول أين نجد المستوى الثالث المتمثل في المسؤولية الأخلاقية والتي تدفعنا بدورها إلى قمة الهرم أين يتواجد البعد الأخير المتمثل في العمل الخيري، ومن الواضح أن المؤسسة ستؤدي هذان البعدان طواعية، غير أنها كلما أدهما بشكل أكبر كلما كان أداؤها أفضل، وبما أن العمال من أصحاب المصلحة الرئيسيين فتفترض المسؤولية الاجتماعية استفادتهم بشكل أكبر من هاذين المستويين:

أولاً: المسؤولية الأخلاقية كمستوى متوقع في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تشير المسؤولية الأخلاقية إلى المبادئ والممارسات الأخلاقية، بحيث تجسد المعايير أو القواعد أو التوقعات التي تعكس الاهتمام بما يتعلق بحماية الحقوق المعنوية لأصحاب المصلحة⁴، من تم يجدر بالمؤسسة مراعاة القيم والأخلاقيات الإدارية، وأيضاً الامتثال لمواثيق الشرف أو الدساتير الأخلاقية للمهن التي ينتمي إليها عمالها، واحترام حقوق الإنسان⁵.

¹ Christina Lemyre Mccraw, op.cit., p. 42.

² أنظر الجدول: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 82.

³ Francis Meyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique?*, colloque de Groupe de recherche en économie financière et gestion des entreprises, sur le thème "La responsabilité sociale de l'entreprise : réalité, mythe ou mystification?", l'Université de Nancy II, Strasbourg, France, les 17 et 18 mars 2005, p. 187.

⁴ Christina Lemyre Mccraw, op.cit., p. 44.

⁵ ناصر جرادات وعزام أبو الحمام، المرجع السابق، ص 33.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

وتوجد في إطار المسؤولية الأخلاقية مؤشرات عديدة تندرج في عنصرين أساسيين: أولهما المعايير الأخلاقية مثل مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف، مراعاة حقوق الإنسان، وثانيهما الأعراف والقيم الاجتماعية مثل احترام العادات والتقاليد، مكافحة المخدرات والممارسات اللاأخلاقية¹.

ثانياً: المسؤولية التقديرية كمستوى مستحب في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يوجد في المستوى الأخير ما يسمى المسؤولية التقديرية وهي تشكل البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية، يقصد بها شعور المؤسسة من تلقاء نفسها بالتزاماتها بفعل ما يحقق المصلحة والخير نحو المجتمع، بما يساعد الدولة في هذه المهمة الثقيلة وهذا عن طريق الأنشطة الخاصة التي تمارسها المؤسسات لتحقيق الأدوار الاجتماعية²، يمكن للعمال وعوائلهم الاستفادة منها ويكون ذلك عادة مراعاة لظروفهم خارج العلاقات المهنية.

وتنقسم جهود المؤسسة في المجال الخيري إلى المسار العلاجي مثل تقديم الإعانات والمأكل والملبس والمأوى والدواء.. الخ، أو المسار التنموي مثل إنشاء مدارس وتوفير فرص العمل.. الخ، ويطلق على المؤسسة التي لديها الشعور بالمسؤولية الاجتماعية تسميات عديدة تشير إلى طبيعة أعمال الخير أو التنمية التي تقوم بها أو تساهم فيها، منها الممول والمناح والمتبرع والشريك³، بل وهناك من المؤسسات التي تمنح إجازة سنوية مدفوعة الأجر كاملاً مع كافة الامتيازات الأخرى العمال المتطوعين للعمل الخيري في المجتمع⁴.

✓ يمكن استنتاج أن المسؤوليات الأربع التي تقوم عليها المسؤولية الاجتماعية كلها في الحقيقة تخدم العمال وليس فقط المسؤولية القانونية التي تستلزم تطبيق تشريعات العمل، فتنامي المسؤولية الاقتصادية يهتم العامل في ضمان بقاء مصدر رزقه وتجنب تسريحه، وتعزيز المسؤولية الأخلاقية يساعده في خلق بيئة عمل ذات قيم، وإضافة المسؤولية الخيرية تفيده وأسرته مما تقدمه المؤسسة في هذا الإطار، ولا بد أن لهذه الميزات أطراً قانونية وإن كان تبنيتها طوعياً من قبل المؤسسة، هذا ما سنحاول اكتشافه من خلال الفصل الثاني.

¹ أنظر الجدول: طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 82.

² محمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 29.

³ مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 83.

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 68.

الفصل الثاني

الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

ناضل مفكرون، عمال، نقابات وأحزاب سياسية قصد حماية العمال واعتبروهم فئة مستغلة، فتدخلت الدول المنظمة لهذا النضال عن طريق تشريعات العمل لتكريس حماية هذه الفئة، واعتبرت ذلك من قبيل النظام العام، بل وأنشئت المنظمة العالمية للعمل التي دافعت عن ذلك على المستوى الكوني، لكن كلما دخلت الدول في أزمات اقتصادية قويت شوكة أرباب العمل، وطالبوا بأكثر مرونة في القوانين قصد تنشيط الاقتصاد ولو في ظل ظروف وعلاقات عمل مزرية¹.

ومن أجل توجيه هذه المرونة لخدمة الشواغل الاجتماعية والأخلاقية في محيط المؤسسة، ظهرت المطالبات بتجديد تنظيم علاقات العمل وفق نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فضلا على أن هذا العالم الذي يواجه أزمة قانون العمل يُنصح فيه باستغلال جميع الفرص التي تدعم الحقوق وتوفر المصداقية، وهذا بتوسيع الوسائل التنظيمية وإضافة عناصر جديدة إلى الأدوات التنظيمية التقليدية لقانون العمل التي تأخذ بهذه الطريقة منعطفا جديدا يحمي علاقات العمل².

وباعتبار أن الشركات ومؤسسات الأعمال ليست من أشخاص القانون الدولي العام فإن مسؤولياتها بشأن التزام حماية حقوق العمال والمحافظة على النظام العام في الدولة لا يخضع لقواعد المسؤولية الدولية، وإنما يعود في المقام الأول للنظام القانوني لكل دولة وما تقرره تشريعاتها الوطنية في مجال المسؤولية المدنية والجنائية للأشخاص الاعتباريين. وعلى الرغم من ذلك فإن عوامة مسائل حقوق الإنسان وحماية البيئة ومنع الانتهاكات دفع بمجلس حقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية إلى إثراء النقاش حول المبادئ التوجيهية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات سعيا منها لوضع معايير دولية تسترشد بها الدول في سن قوانينها الوطنية ومساهمتها إلى جانب الدولة في بعث أسباب التنمية الاقتصادية والاجتماعية³.

¹ بوتخيل معطي، (قانون العمل الجزائري: من الصلابة الحمايية إلى المرونة المعرضة)، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة لونيبي علي، البلدة، الجزائر، المجلد 01، العدد 03 (عدد خاص بفاعليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية)، نوفمبر 2015، ص 141.

² Peter Sipka & Agnes Puskas, op.cit., p. 428.

³ مهداوي عبد القادر، (مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان -دراسة في المبادئ التوجيهية لمجلس حقوق الإنسان)، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية=

من هذا المنطلق يعتبر بعض الفقه أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تندرج ضمن قانون غير رسمي وهو يشكل منطقة رمادية تجمع بين مبادئ الأخلاق والقانون وأشكال أخرى من التنظيم¹، إلى جانب ذلك تطورت هذه الفكرة وأصبح لا بد من وضع هذه المسؤولية في إطار يحاول تأسيس بعدها القانوني، بعد أن تزامت الأفكار التي ادعت عدم إلزاميتها ووصفها بأنها مجرد مبادرات طوعية، في الوقت الذي ظهرت فيه بوادر فكرية تتبنى تنظيمها كون أن المبادرة الطوعية قد شكلت اللبنة الأساسية الأولى، والتي بدورها مثلت الأرضية التي نمت في كنفها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، منطلقة بعدها صوب التنظيم باعتبارها التزام قانوني يحتم المسؤولية².

إن ما يدعو إلى دراسة الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو أمران، الأول أنه لم يتضح بعد موقف القانون منها، والثاني هو أنه تم الآن إخراج هذه المسؤولية من مفاهيمها التقليدية القائمة على أسس طوعية، لتشمل بعدا إلزاميا ينص صراحة على أنها تعني تجاوز ما هو مطلوب بموجب القانون لتلبية احتياجات أصحاب المصلحة مع الامتثال للتشريعات السارية والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين الشركاء الاجتماعيين. كما أن تأييد أو نفي هذا الاعتقاد يرجع إلى عدة اعتبارات تستلزم الدراسة الدقيقة لكل الجوانب المحيطة بالإطار القانوني لهذه المسؤولية، انطلاقا من إيجاد مصادرها القانونية والمعيارية، إلى محاولة تكييفها وكشف طبيعتها ما إذا كانت فعلا قادرة على تنظيم علاقات العمل. هذا ما استلزم تقسيم الفصل إلى مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: التكريس القانوني والمعياري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المبحث الثاني: ضبط المدلول القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

= حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015، ص 03.

¹ مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04.

² طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، (المسؤولية الاجتماعية للشركات الأجنبية تحت مظلة الاتفاقيات الإطارية الدولية: دراسة تحليلية)، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، المجلد 14، العدد 59، سبتمبر 2017، ص 167 و 173.

المبحث الأول

التكريس القانوني والمعياري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تميزت نهاية القرن العشرين في الاقتصادات المتقدمة بوعي قوي للغاية بالحدود الاجتماعية والبيئية، وكان ظهور قضية المسؤولية الاجتماعية في المقدمة مصحوبا بشكل طبيعي بتطور هام للإطار المؤسسي، حيث تناولت العديد من الجهات الفاعلة هذه المسألة، فعلى الصعيد الدولي كانت الأمم المتحدة هي بالفعل أول من اقترح على مستوى النظم الاقتصادية توسيع معايير الأداء نحو الاهتمامات الاجتماعية والبيئية، تكون غير ملزمة وتهدف إلى توفير إطار عالمي قادر على تعزيز موقف مسؤول من جانب المؤسسات¹.

بعد ذلك تمت مناقشة ما إذا كان القانون الفعال هو ذلك القانون الأكثر أو الأقل صعوبة، تقليديا يتم تعليم أن القانون يحدد القواعد (أي الافتراضات المجردة والعامة) التي يتم احترامها من خلال إكراه الدولة، ومع ذلك في هذه الأيام يُنادى بتجاوز حدود القانون من أجل مراعاة المعايير التي تشكل قانونا توجيهيا، فعلى الرغم من مرونة وَصَفَاتِهَا، إلا أنها تحظى أحيانا باحترام أفضل من تلك الصارمة التي يفرضها القانون الرسمي، حتى لو كان هذا الامتداد لمجال القانون من وجهة نظر منهجية لا يخلو من التسبب في عدة إشكاليات، كشرعية مؤلف القاعدة، والجودة التقنية للقاعدة... وغيرها.

تطبيقا لذلك ومن أجل تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ظهرت مجموعة متعددة من المبادرات الدولية والوطنية في مجال التشريع والبرامج المعدة لها وهي "تخاطب في الغالب الدول"، إلا أن هذا الأمر لم يكفِ أين دعت الضرورة للمزيد من الدعم إلى إضافة صكوك ومعايير خاصة بشكل مباشر بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في سياق علاقات العمل "مع مخاطبة المؤسسات بها"، وهذا ما يدعو إلى تقسيم موضوع المبحث إلى مطلبين:

- المطلب الأول: التفاعل التشريعي مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المطلب الثاني: صكوك ومعايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشأن قضايا العمل

¹ Marc Bollecker et d'autres, op.cit., p. 01.

المطلب الأول

التفاعل التشريعي مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

شهدت عقود الستينيات إلى التسعينيات من القرن العشرين أحداثاً مهمة، كان لها أثر بالغ في تنامي دور المسؤولية الاجتماعية وزيادة مطالبه المجتمع وأصحاب المصالح بإبرازها في كل نشاطات وممارسات المؤسسة¹، ولقد تبارت كثير من المؤسسات في ذلك الوقت إلى إجراء دراسات في المجال وبدأت تهتم بالعناصر المادية للعمل من أجل توفير ظروف عمل أفضل للعمال لغرض زيادة الإنتاج².

كما ظهرت العديد من المواثيق والإعلانات واللوائح والمعايير الدولية التي كان الغرض المباشر أو غير المباشر منها هو تعزيز الأسس القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث بذلت كل من منظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية جهوداً معتبرة في سبيل الاعتراف بهذا النوع من المسؤولية، هذا ما دعا الأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان إلى تسطير برنامج تفاعلي تشاوري يرمي إلى تبني مبادئ عالمية يشارك في وضعها كل المعنيين من منظمات المجتمع المدني والشركات التجارية وممثلي الحكومات، لتكون بمثابة مرجعية تعتمد عليها الدول في منظومتها التشريعية المرتبطة بحماية حقوق الإنسان³.

لقد ساهمت هذه المبادرات في دفع عدد من الدول إلى العمل على تطوير القوانين والإجراءات المرتبطة بظروف العمل والحقوق الأساسية في العمل ضمن نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وبشكل خاص نحو حماية الصحة والسلامة في العمل، تنمية المهارات والتدريب، حظر عمل الأطفال والعمل الجبري، الامتثال للقواعد المستمدة من القوة المعيارية لصاحب العمل، تطوير الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية⁴. هذا ما يمكن اعتباره بمثابة خلق بيئة تشريعية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية من خلال التشريعات الدولية بشأنها من جهة، والاستجابة التشريعية الوطنية لها من جهة أخرى، والتي سيأتي توضيحها فيما يلي:

- الفرع الأول: التشريعات الدولية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: التقنيات الوطنية المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

¹ فلاق محمد، المرجع السابق، ص38.

² طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص56.

³ أنظر كل من: طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص178؛ ومهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص03.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 41-42.

الفرع الأول

التشريعات الدولية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعتبر التشريعات والاتفاقيات الدولية ضمن علاقات العمل أهم مصدر لقانون العمل المتمثلة أساسا في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الإقليمية، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي تبرمها الدولة مع نظيرتها في إطار التعاون الثنائي. إن هذه المصادر التقليدية تستقي منها المسؤولية الاجتماعية قواعدها، لتوفر ثلاث مسائل تكسبها أهمية بالغة وهي:

- أن هذه التشريعات الدولية بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية هي نصوص مساعدة وأرضية خصبة تضاف كقواعد عامة إلى تلك التي تم تخصيصها لها (سيأتي بيانها لاحقا في المطلب الثاني)؛
- أنها لم تعد تخاطب الدول فقط وإنما أيضا المؤسسات لما لها من تأثيرات على مختلف الأصعدة؛
- أنها تكتسب قوة ملزمة في المجال الداخلي كون أن أغلب دساتير الدول تنص على سمو المعاهدات الدولية على القانون العادي¹، كما هو الشأن بالنسبة للدستور الجزائري لسنة 2020²، أو كما تؤكد محكمة النقض الفرنسية فيما يتعلق بمصادر القانون حول تفوق المعاهدات الدولية على القانون الوطني العادي بقولها: «تتحلى المعاهدات الدولية بسلطة تفوق القوانين الوطنية، حتى اللاحقة منها»³، مما يستلزم إذاً احترامها من قبل المؤسسات أيضا.

تقع تشريعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بين القانون الدولي العام والقانون الدولي الخاص، وعموما فإن الأقسام المنحدرة من تشريعات القانون الدولي العام هي كل من القانون الدولي لحقوق

¹ على سبيل المثال في الجزائر حدد المؤسس الدستوري بشكل واضح مكانة المعاهدات الدولية ضمن الهرم القانوني للدولة، بأن أعطاها مرتبة تعلو القوانين، وأدرجها ضمن النظام القانوني الداخلي للدولة، ويتم ذلك إما عن طريق الإدماج التلقائي أو التشريعي، ويمكن لأي مواطن استظهار أحكامها للمطالبة بتطبيقها بصفة فعلية، أنظر في ذلك: رايح سعاد، (القوة الملزمة لمعاهدات حقوق الإنسان في المجال الداخلي)، مجلة الحقوق والحريات، مخبر حقوق الإنسان والحريات الأساسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، العدد 03، 2016، ص 107 و90.

² تنص المادة 154 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر 82، على أن: «المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون».

³ أنظر: قرار خاص بالنظام التسلسلي للقواعد القياسية، فيما يتعلق بمصادر القانون، بتاريخ 24 مايو 1975، "جاك فابر"، نشرة 1975، الغرفة المختلطة، رقم 04، ص 06: بموجب المادة 55 من دستور 04 أكتوبر 1958، على الرابط الخاص ببعض القرارات البلغية

لمحكمة النقض الفرنسية، على الموقع الإلكتروني: <https://www.courdecassation.fr>

الإنسان، القانون الدولي للبيئة والتنمية المستدامة، بالإضافة إلى قوانين الاستثمار والقانون الدولي التجاري، وتجدر الإشارة أن استخدام مصطلح التشريعات والقوانين الدولية يتأني بعد اعتمادها، بمعنى تصبح ملزمة لمن أراد الالتزام بها من دول أو مؤسسات. وبخصوص الجهات الدولية التي لها علاقة بتكوين القوانين والمعايير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية هي على سبيل المثال لا الحصر، أهمها الأمم المتحدة، المنظمة الدولية للتجارة، المنظمة الدولية للعمل، المنظمة الدولية للمعايير، المنظمة الدولية للتعاون الدولي والتنمية، والمبادرة الدولية للتقارير. ولكل منظمة دور خاص تقوم به في سبيل إعداد برامج أو تقنين المسؤولية الاجتماعية، ثم التوقيع عليها من قبل الحكومات أو دعوة المؤسسات بشكل مباشر إلى تبنيها¹.

وانطلاقاً مما تقدم وربطاً بموضوع الدراسة يمكن تقسيم التشريعات الدولية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى القانون الدولي لحقوق الإنسان، والقانون الدولي للعمل.

البند الأول: دور القانون الدولي لحقوق الإنسان في دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يعد القانون الدولي لحقوق الإنسان منظومة من القواعد الدولية المصممة للدول لحماية وتعزيز الحقوق والحريات للجميع، وهذه الحقوق الطبيعية لدى بني البشر كافة هي حقوق مترابطة ومتداخلة وغير قابلة للتجزئة. من غير الخفي أن التنظيم القانوني لحقوق الإنسان يدور في ظل إطار موثيق دولية رئيسية متمثلة في الإعلان العالمي والعهدين الدوليين لحقوق الإنسان، وتتميز هذه المواثيق بإحرازها التوافق العالمي على مجموع الحقوق والحريات الواجب احترامها من جميع الدول بمجرد انضمامها للمنظمة².

وعموماً فإن المعاهدات العالمية الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان كثيرة وفي تزايد مستمر وهي في العادة تخاطب الحكومات، إلا أنه من منظور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إذا كانت مختلف الهيئات الحكومية تدعم نظرياً قرارات مجلس حقوق الإنسان بشأن المسؤولية الاجتماعية فإن تجسيدها الفعلي يكمن في مدى الالتزام القانوني الذي يترتب عن مخالفتها، وقدرة القضاء الجنائي الدولي على تحقيق الانتصاف في حالات

¹ يحيى مفرح الزهراني، (التشريعات الدولية للمسؤولية الاجتماعية)، مقالة منشورة بـ "جريدة العرب الاقتصادية الدولية"، السعودية، بتاريخ 2009/11/06، https://www.aleqt.com/2009/11/06/article_297503.html، أطلع عليها بتاريخ 2019/02/11،

سا: 02:10.

² طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 179.

الانتهاك الخطير لها من قبل المؤسسات¹.

لذا فإن هذه القواعد تساعد المؤسسات في اتباع نهج دولها أو الدول المقيمة فيها والتي وقعت على هذه المعاهدات، وإن كان مبدأ احترام حقوق الإنسان في الأصل لا يشترط على المؤسسات بحكم مسؤوليتها الاجتماعية أن تكون الدول المعنية قد وقعت أو تلتزم أو لا يمثل هذه القوانين الدولية الأساسية*.

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 كمرجع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

حدد هذا الإعلان لأول مرة في تاريخ البشرية الحقوق الأساسية للإنسان، وعلى مر السنين تم الاعتراف على نطاق واسع بوضعه كميّار أساسي لحقوق الإنسان، ويهدف إلى أن يكون "المثل الأعلى المشترك الذي يتعين على جميع الشعوب والأمم بلوغه". لقد أعطت سلسلة من المعاهدات وغيرها من الصكوك التي تم تبنيها شكلاً قانونياً لحقوق الإنسان غير القابلة للتصرف، مما دفع معظم الدول إلى اعتماد دساتير وقوانين أخرى داخلية تحمي حقوق الإنسان الأساسية بشكل رسمي، حيث يفترض احترامها وجود سيادة القانون على المستويين الوطني والدولي، كما يتعين على الدول أن تمتنع أيضاً عن عرقلة ممارستها، وفي حال فشل الإجراءات القانونية الوطنية في معالجة انتهاكاتهما، يتم اتخاذ آليات وإجراءات للشكاوى والبلاغات الفردية أو الجماعية على المستويين الإقليمي والدولي².

من هذا المنطلق فإن حقوق الإنسان هي أيضاً في صميم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفقاً للإطار القانوني الدولي، فمن أجل المضي قدماً في هذه العملية تعمل بعض المؤسسات جنباً إلى جنب مع المنظمات الدولية أو المنظمات غير الحكومية أو الحكومات وفقاً لمبادرات طوعية من أجل النهوض بالإطار القانوني، وهكذا في عام 2011 أيدت الأمم المتحدة فكرة أن أي مؤسسة معنية بالآثار والمسؤوليات التي تتحملها على الأفراد من خلال أنشطتها، منها حق الإنسان في العمل والصحة والسلامة، وحرية تكوين النقابات، والحق في الخصوصية، وعدم التمييز.. إلخ. إن هذه المبادئ المتجذرة في الإعلان العالمي لحقوق

¹ مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 09.

* تذكر: مبدأ احترام حقوق الإنسان، من مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، راجع في ذلك الصفحة 76 من هذه الأطروحة.

² V : (Le droit international relatif aux droits de l'homme), Intérêt professionnel, haut-commissariat, nations unies droits de l'homme,

<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>

الإنسان جعلت المؤسسة تعي ضرورة أن تضع الإنسان في قلب اهتماماتها بدءاً بالعاملين لديها¹.

ثانياً: العهدان الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966 كمرجع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يشكل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تنوعاً في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان، وبشكل أكثر تحديداً يتعلق الأمر بالحقوق والحريات الكلاسيكية كالحق في العمل، الذي يشمل حق كل فرد في فرصة لكسب لقمة العيش من عمل يتم اختياره أو قبوله بحرية، وتتخذ التدابير المناسبة لحمايته²، لذلك فإن المؤسسات في ظل المسؤولية الاجتماعية مدعوة لضمان الممارسة الكاملة لهذا الحق عن طريق وضع السياسات التي تحقق العمالة الكاملة وتقرير التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية، لاسيما حظر السخرة، والحق في الخصوصية، والصحة، وحق إنشاء النقابات والانضمام إليها، والمساواة في التشغيل³.

كما يغطي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جزءاً كبيراً من موضوعات المسؤولية الاجتماعية، ويستجيب لمبدأ الحماية عن طريق فرض واجب احترام الحق في العمل، وظروف عمل عادلة ومواتية، وحماية حق التنظيم، والضمان الاجتماعي⁴، وتجدر الإشارة إلى أن عدداً من الدول صادقت في عام 2014 على البروتوكول الاختياري للعهد الذي يَمَكِّن الأفراد أو المجموعات الآن من التوجه إلى اللجنة المعنية والادعاء بانتهاك الدولة والمؤسسات المتواجدة بها لأحد الحقوق المنصوص عليها في العهد⁵.

ثالثاً: مشروع معاهدة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والمؤسسات عبر الوطنية لعام 2019 كصك

ملزم في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يتم حالياً في مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان مناقشة إمكانية اعتماد صك ملزم قانوناً يهدف إلى تنظيم عمل المؤسسات من خلال القانون الدولي لحقوق الإنسان والمؤسسات عبر الوطنية، والسبب راجع

¹ Marie Brabant, *Les droits de l'Homme: 2^e pilier de la RSE*, publié le 03/03/2020, <https://www.wecan-consult.com/les-droits-de-lhomme-2e-pilier-de-la-rse/>, vue le 25/03/2020.

² Philippe Saint-Aubin, (*Responsabilite societale des organisations RSO: dynamique europeenne et outils internationaux*), un projet d'avis, Avis du Conseil économique; social et environnemental, au nom de la section des affaires européennes et internationales, Mandature 2015-2020, Séance du 8 octobre 2019, journal officiel de la republique francaise N° 23, p. 25.

³ ارجع إلى المواد 08، 17، 19، 22، و25 على التوالي، من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، المتاح على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html>

⁴ ارجع إلى المواد من 06 إلى 10، من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، المتاح على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

⁵ Cité par : Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 25.

إلى أنه لازالت المجتمعات والعمال متأثرين بالمؤسسات المتعددة الجنسيات، وقد كان القائمون على هذا البرنامج يقيسون كل يوم تأثير أنشطة هذه المؤسسات في بلدان مختلفة، واستحالة وصول الضحايا إلى العدالة، وكذلك متابعة قضايا التهديدات التي يتعرض لها المدافعون عن حقوق الإنسان والبيئة، وبعد هذا المشروع اللبنة الأولى لتقنين المسؤولية الاجتماعية وجعل الاتفاقيات الدولية إلزامية¹.

ولقد ولدت هذه المعاهدة بحافز من الجهات الحريصة على تنظيم نشاط المؤسسات المتعددة الجنسيات بالأخص من قبل المنظمات النقابية²، وتعود المحاولات الأولى لوضع قواعد ملزمة على مستوى الأمم المتحدة إلى السبعينيات، لكنها شهدت في الأعوام ما بين 1990-2000 سلسلة من الإخفاقات المتتالية كون أن هذه القواعد طوعية بحتة لا تفرض جزاءات ولا تمتلك الدول أدوات فعالة لتطبيقها، فنشأ في عام 2013 تحالف كبير من بلدان الجنوب بشكل رئيسي للدعوة إلى التفاوض على صك دولي ملزم، وفي عام 2014 تم تبني قرار قدمته الإكوادور وجنوب إفريقيا داخل مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة بإنشاء فريق عمل حكومي دولي مسؤول عن وضع صك دولي ملزم قانونا لتنظيم المؤسسات عبر الوطنية، ومنذ ذلك الحين تقام جلسة مفاوضات كل سنة. وفي عام 2017 قامت الدول بصياغة ومناقشة العناصر الأولى من المعاهدة، ليتم في العام الموالي تقديم مسودة معاهدة أولية إلى الدول ومناقشتها³، وظلت المفاوضات جارية إلى غاية خريف 2019 ومع هذا فمستقبل المعاهدة غير مؤكد⁴.

البند الثاني: دور القانون الدولي للعمل في دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يعتبر قانون العمل الدولي مجموعة من القواعد التي تعبر عن القانون الدولي العام والخاص وتهتم بحقوق العمال وأصحاب العمل ونقابات العمال والحكومات وواجباتهم في تنظيم علاقات العمل، وكانت منظمة التجارة العالمية تشترك مع منظمة العمل الدولية في إصلاح أسواق العمل وتنظيمها، بحيث تفرض الأولى - وهي منظمة التجارة العالمية - قاعدة موحدة من الحماية الاجتماعية كشرط للمشاركة في النظام التجاري

¹ Cité par : Sophie Grosbon, op.cit., pp. 01-02.

² Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 24.

³ Sophie Grosbon, op.cit., p. 02.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 42.

الدولي، وتربط تحرير المبادلات التجارية باحترام معايير العمل الدولية في إطار السعي إلى إيجاد توازن بين حرية التجارة الدولية ومراعاة معايير دنيا للعمل¹.

أما الثانية -وهي منظمة العمل الدولية- فلم تقف مكتوفة الأيدي أمام التوسع الرهيب منذ سنة 1970 للمؤسستين الماليتين الدوليتين (صندوق النقد الدولي والبنك العالمي) على حساب مبادئ العدالة الاجتماعية، عبر برامج التصحيح الهيكلي المفروضة على الحكومات العاجزة ماديا مقابل الحصول على قروض، وإنما كثفت جهودها في مجال إقرار وحماية الحقوق الاجتماعية الأساسية للعمال².

إن دور منظمة العمل الدولية في تنفيذ بُعد قانون العمل للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو دور كبير بلا جدال ويعود إلى ماضي المنظمة، فعلى المستوى الدولي لم تفعل أي منظمة دولية أخرى الكثير لبناء نظام معايير العمل الدولي من خلال الاتفاقيات كمصادر مركزية لقانون العمل الدولي، وكذلك توصياتها المقابلة والتي تحتوي في كثير من الأحيان على تعليمات تقنية وتنفيذية لتطبيق الحلول الواردة في الاتفاقيات³. فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بالنسبة لمنظمة العمل الدولية تعني وفي المقام الأول احترام وتوفير بيئة عمل لائقة ونظيفة، وحظر كل معاملة غير عادلة وتمييزية، واحترام التشريعات الاجتماعية المنظمة للأجور الدنيا، والحماية الاجتماعية والتأمين من مخاطر وحوادث العمل والتقاعد⁴.

ولقد أصبحت إعلاناتها كإعلان المبادئ الثلاثية المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية إلى جانب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمود الفقري لسلوك المؤسسات في سياق القضايا المتعلقة بعلاقات العمل كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية⁵، وفيما يلي بيان غرضها ومحتواها.

¹ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 59.

² بعد الأزمات الاقتصادية المتوالية وتشكل المؤسسات المالية العالمية عام 1994، بدأت هذه الأخيرة تستعمل "مبدأ المشروطة" الذي يعني أن الدعم النقدي لن يتم إلا يقابل الالتزام بتطبيق حزمة إكراهات اقتصادية واجتماعية ونقدية على الحكومة المستفيدة من برامج الإصلاح الهيكلي منها: التخفيض من الدعم الاجتماعي بمختلف أشكاله الموجه لأفراد الشعب؛ تقليص تدخل الدولة في سوق العمل وتركها لاشتراطات آليات السوق المحلية المرتبطة بالأسواق العالمية (قاعدة العرض والطلب)؛ الإبقاء على تدخل الدولة في الحدود الاقتصادية والاجتماعية الدنيا التي يشترطها أمن وسلامة الدولة، أنظر في ذلك: عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، صص 226-235.

³ Mario Vinković, op.cit., p. 09.

⁴ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 228.

⁵ V : (International Instruments and Corporate Social Responsibility), A Booklet to Accompany Training on Promoting labour standards through Corporate Social Responsibility, in the framework of the ILO sponsored project on "Sustainable Development through the=

أولاً: الإعلان الثلاثي بشأن المؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية لعام 1977

أثارت منظمة العمل الدولية منذ عام 1972 مسألة تبني مدونة سلوك بشأن مسؤولية المؤسسات عن الأضرار التي يمكن أن تلحق بالعمال، فكانت هذه المبادرة دافعا للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة الذي قام بموجب القرار رقم 1913 عام 1974 بإنشاء لجنة للتكفل بدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فقررت منظمة العمل الدولية سنة 1977 بعث برنامج خاص يتكفل بمتابعة نشاط المؤسسات المتعددة الجنسيات، ومراقبة مدى التزامها بمعايير العمل على مستوى فروعها الموزعة على امتداد العالم لاسيما وأنها أصبحت بمثابة صاحب عمل عالمي، وهو البرنامج الخاص الذي تمكن بعد مشاورات واسعة من إقناع ممثلي المؤسسات المتعددة الجنسيات بقبول مناقشة المبادئ الأساسية في العمل التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تكريسها عالميا، وقد تم التوصل إلى إعلان عُرف بالإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية¹.

لقد اعتبر الإعلان الثلاثي النص الوحيد لمنظمة العمل الدولية الذي يتعامل بأكمله مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وأول صك قانوني مرن يضع أسسها كالعامل اللائق، وقد تم تنقيح الإعلان عام 2017 لإدماج مفهوم واجب الرعاية إلى مفاهيم المسؤولية الاجتماعية²، كما تمكن من فرض مصطلح جديد في القاموس الاقتصادي الاجتماعي الدولي ألا وهو "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" والذي يعني المزيد من: احترام أخلاقيات العمل، التقدير للعامل البيئي، والسعي المتواصل من أجل تحسين شروط العمل والاستخدام³.

يتضمن الإعلان الثلاثي أربع أقسام تشمل ما يلي⁴:

- القسم الأول: يتعلق بتعزيز الاستخدام والأمن الوظيفي والمساواة في الفرص والمعاملة.
- القسم الثاني: يتعلق بتشجيع التدريب من أجل تحسين مهارات العمال.

"Global Compact", by the ITC-ILO and the Multinational Enterprises Programme of the ILO, 2007 revised in October 2012, pp. 04-18.

¹ أنظر كل من: مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04؛ وعبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 238.

² Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 23.

³ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 238.

⁴ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، صص 296-297.

- القسم الثالث: تحت عنوان "ظروف العمل والحياة" وهو يغطي الأجور، إعانات الاستخدام وظروف العمل ومتطلبات الحد الأدنى من الأجور، وبدل الجهود المنافسة لضمان مستوى عال من السلامة المهنية والمعايير الصحية.

- القسم الرابع: بشأن تشجيع العلاقات الصناعية السليمة، حيث ينص هذا القسم على أهمية الحرية النقابية وحق العمال في التنظيم والتفاوض والاستشارة والإجراءات المتعلقة بالشكاوى وحل الخلافات.

كما يشير الإعلان إلى العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها منظمة العمل الدولية سابقا، وهناك آلية رصد تتمثل في إصدار تقرير كل ثلاث سنوات بشكل إلزامي من طرف الدول الأعضاء مع أصحاب العمل والعمال، بشأن مراقبة التطبيق والوسائل المستخدمة للتحسين المستمر، وتحقيق الاستقصاءات في شكل استبيان حول الامتثال للإعلان¹، ويتكفل مكتب العمل الدولي بتسوية النزاعات المترتبة عن تنفيذ بنود الإعلان رغم أن تلك المبادئ لا ترتب أي التزام قانوني على المؤسسات².

ثانيا: إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998

إن منظمة العمل الدولية هي في حد ذاتها منظمة دولية مثالية، وقد تسامحت معتقداتها في سياق عدم وجود رقابة فعالة على الامتثال للحقوق المكفولة في العديد من الاتفاقيات الدولية، ومع ذلك فإن هيكلها الدستوري الجديد الذي تم إنشاؤه من خلال اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 (الخاضع للمراجعة سنة 2010) مهم لنظام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، إذ تعتبر هذه المبادئ في الوقت نفسه بمثابة مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة والتي تلتزم جميع الدول بالامتثال لها³، بحيث تدعو الدول الأعضاء من خلال هذا الإعلان إلى التنفيذ الكامل للاتفاقيات وتعيد تأكيد التزامها باحترام وتعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية الأربعة في العمل وهي: حرية التكوين النقابي، والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري، الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، والقضاء على التمييز في التوظيف والمهنة⁴.

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 14.

² مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04.

³ Mario Vinković, op.cit., p. 09.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 24.

وكون أن هذه المبادئ والحقوق تم تحديدها على أنها أساسية، فاعتماد الإعلان يفرض الالتزام الأساسي على الدول الأعضاء بالامتثال لها حتى في الحالات التي لا تسري فيها أحكام الاتفاقيات الدولية ذات الصلة على عمال أي دولة عضو بسبب عدم التصديق عليها¹، ومن ثم فإن الحقوق المرتبطة بهذا الإعلان تستند لمؤيد قانوني قائم على واجب احترام الدول للحقوق الواردة في الإعلان، إذ تبرر الصفة الإلزامية في بند المتابعة السنوية، والذي يهدف لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء للارتقاء بواقع العمال وبيئة العمل من خلال التقارير التي ترسل بشكل سنوي للمنظمة².

إن محتوى ومتابعة هذا الإعلان خلق أساسا هاما لنظام لا مركزي لتطبيق معايير العمل التي تحفف عبء المسؤولية على الحكومات، وتشجع المؤسسات وحتى المستهلكين على تحديد معايير العمل الأساسية وتعزيزها وتنفيذها، وهذا ما يدل اليوم على إمكانية الأخذ بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأدواتها كمصادر لقانون العمل³.

ثالثا: الإعلان الخاص من أجل عوامة عادلة لعام 2008

لقد واصلت منظمة العمل الدولية دعوة المؤسسات إلى ضرورة تحمل مسؤوليتها الاجتماعية، ف جاء الإعلان الخاص من أجل عوامة عادلة عام 2008 ليؤكد حرص المنظمة على أن تكون العوامة الاقتصادية عوامة عادلة بالنسبة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فجاءت أهم مبادئ هذا الإعلان كالآتي⁴:

- احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- السعي الدائم والمتواصل من أجل القضاء على مختلف أصناف العمل الإجباري؛
- العمل المتواصل من أجل القضاء على تشغيل الأطفال، والقضاء على أشكال التمييز عند الاستخدام؛
- إقرار مبدأ العدالة الاجتماعية والتأكيد على أن العمل ليس بسلعة؛
- التشغيل الكامل الذي يعني عدم اللجوء المفرط لمختلف الأشكال الهشة في التشغيل.

✓ بعد استعراض التشريعات الدولية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في هذا الفرع، يتضح جليا أنها منحت لهذه الأخيرة تقينا دوليا وإن كان غير ملزم، مما يكسب علاقات العمل أهمية دولية بالغة.

¹ Mario Vinković, op.cit., p. 09.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 881

³ Mario Vinković, op.cit., pp. 09-10.

⁴ عبد المجيد صغير بيزم، المرجع السابق، صص 239-240.

الفرع الثاني

التقنيات الوطنية المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

اتجهت غالبية الدول عقب الحرب العالمية الثانية إلى الأخذ بالمذهب الاشتراكي بدرجات متفاوتة، فأتمت المؤسسات الإنتاجية الهامة وتركت مجالاً ضيقاً لعلاقات العمل التابع فيما بين الأفراد، وحتى هذا المجال تدخلت الدول فيه بالتشريعات العمالية لتضمن للأفراد حق العمل وللنص على حد أدنى للحقوق، وألزمت أصحاب العمل بتنفيذ هذه التشريعات لتحقيق المساواة بين العمال¹، وهذا ما جعل بعض الدول تتقبل إدراج مبادئ المسؤولية الاجتماعية في تشريعاتها سواء بشكل ضمني أو صريح نظراً لتوفر وحدة الهدف، فضلاً عن الاعتبارات السياسية التي أخذت تلح على رؤساء الدول بالتدخل بواسطة السلطة التشريعية ومحاولة إقناعها بتبني المسؤولية الاجتماعية وتنظيمها بنصوص خاصة ومباشرة².

وكون أن المسؤولية الاجتماعية ظاهرة اقتصادية برزت في ميدان العمل التجاري والاقتصادي، فقد استلزم ذلك تدخلاً تشريعياً يضع لها الإطار القانوني، ويبين طبيعتها القانونية وكيفية تنفيذها من قبل المؤسسات دون الخروج عن النص القانوني الذي يحكم عملها³، وإذا كانت هذه المسؤولية مفترضة من جانب المؤسسة لمجرد مخاطبتها بنص قانوني، فإن التزامها بهذا النص واحترامها لمقتضياته مؤشر كاف لقياس تواجد تطبيقات المسؤولية الاجتماعية بالإرادة المنفردة، غير أن تحصيل ذلك لا يتحقق بسهولة إذ لا بد من توفر جملة من العوامل أهمها مرونة القوانين الاقتصادية والاجتماعية من خلال سياسة تشريعية وإجرائية تقوم بها الدولة مع إشراك المتعاملين الاقتصاديين عند اتخاذ القرارات⁴.

وعليه فإنه تماشياً مع مبدأ الإذعان القانوني للمسؤولية الاجتماعية يُفترض أن تكون قوانين الدول هي الأخرى مثلها مثل القوانين الدولية داعمة لمسار المسؤولية الاجتماعية نحو تعزيز الجوانب الاجتماعية في أهداف المؤسسة، أو على الأقل لا تضع عراقيل أمام دريها، وبالتالي فإن هذا الدعم يمكن أن يكون ضمناً

¹ إسحاق إبراهيم منصور، *نظريتنا القانون والحق وتطبيقهما في القوانين الجزائرية*، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 08، بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 69.

² مهندس المشرف عبد اللطيف المشرف، المرجع السابق، ص 238.

³ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 56.

⁴ عبد الله قادية، المرجع السابق، صص 56-57.

من خلال تحقيق الحد الأدنى وأيضاً المعقول من المساهمة، أو يكون صريحاً من خلال وضع نصوص أو برامج سواء من قبل الدولة نفسها أو تفسح المجال للمؤسسات لإنشائها وتنفيذها.

البند الأول: القوانين المحفزة لتبني المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل بشكل ضمني

يمكن التعويل على القانون كأساس يستند إلى آلية لمطالبة المؤسسات بأداء دورها الاجتماعي، سواء كان بصورته الإيجابية متمثلاً في احترام حقوق الإنسان والعمال، أم بصورته السلبية من خلال امتناع المؤسسة عن كل المخالفات التي من شأنها إلحاق الأضرار¹، وعلى الرغم من الحجج المؤيدة والمعارضة لإدخال اللوائح والنظم بشأن قواعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، إلا أن التهديد بفرض عقوبات جنائية أو مدنية يعد بمثابة رادع قوي، كما يرى بعض الباحثين أنه بدلاً من اعتماد النهج الإرشادي لا يزال من الممكن تعديل التشريعات الخاصة بالمؤسسات من خلال فرض التزامات عليها، لاسيما في مسائل انتهاك حقوق الإنسان وحقوق العمال، والإجراءات الخاصة بالصحة والسلامة².

في حين يمكن الابتعاد عن هذا الأسلوب في فرض المسؤولية الاجتماعية دون اتخاذ موقف سلبي، وهذا ما نلاحظه من خلال تعديل بعض الحكومات لقوانينها فيما يخدم الأدوار الاجتماعية، ومنه تصبح الأنظمة القانونية الوطنية كمعطيات قاعدية لمتطلبات المسؤولية الاجتماعية، وإن كانت لا تنظمها بشكل مباشر*. هذا ما سيتم عرضه تبعا في أهم القوانين الاقتصادية والاجتماعية المساهمة في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع محاولة إجراء إسقاطات على بعض القوانين الجزائرية.

أولاً: مساهمة القوانين الاقتصادية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعمل الدول المختلفة على اعتماد سياسات مرنة ومحفزة اتجاه المؤسسات بهدف توجيهها إلى احترام النصوص الآمرة بالدرجة الأولى، وجعلها تتبنى بالتبعية سياسات تعبر عن اعترافها بالدور الاجتماعي الذي يجب أن تضطلع به، أي اعتماد المسؤولية الاجتماعية طوعية. هذا لأنه لا يمكن إجبار المؤسسة على أن تبادر وإرادتها المنفردة لأن تتحمل أعباء اجتماعية إضافية، حيث أنه من الثابت أنها بنفسها قد تخالف نصوصاً قانونية أمرة، كما أنه قد يترتب على معاقبتها خسائر ولو على المستوى الفردي، لهذا السبب تعمل

¹ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 176.

² محمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 269.

* تذكر: تعريف الفقه القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، راجع في ذلك الصفحة 66 من هذه الأطروحة.

دول ومنها الجزائر على أن تكون قوانينها الاقتصادية عامل من عوامل بعث المسؤولية الاجتماعية¹، من بين هذه القوانين والتي لها تأثير على علاقات العمل ما يلي:

أ) دور قانون المالية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يعتبر قانون المالية تلك الوثيقة المحضرة من قبل الحكومة والمصادق عليها من قبل البرلمان، تحدد فيها خلال كل سنة مالية موارد الدولة وأعبائها المنتظر تنفيذها، ومع ذلك فالدول الراغبة في احترام التوازنات العامة أصبحت تضيف بعضا من الطابع الاجتماعي على قوانينها المالية، وإلى جانب أن إدراج السياسة الاجتماعية فيها يفيد في إصلاح العلاقة المتشنجة ما بين الدولة والمواطن، فإنه أيضا يساهم في خلق بيئة مواتية لنهوض المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية في "بعدها الاقتصادي" الذي يعود بالفائدة على العمال.

بالرجوع إلى قانون المالية الجزائري وبداية بذلك الصادر عام 2015 نجده على المستوى التشريعي ودعما للسياسة الاجتماعية قد اعتمد إجراءين هامين، تمثل الأول في إلغاء المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل من أجل تحسين وحماية القدرة الشرائية للعمال²، أما الإجراء الثاني فيخص القناة التنظيمية لـ SNMG وتوحيد معدل الضريبة على ربح الشركات IBS بنسبة 23٪، وقد أظهرت بيانات الاقتصاد الكلي التي قام صندوق النقد الدولي بتحديثها في الجزائر، أن تحديث البنية التحتية أدى إلى ديناميكية الانتعاش في النشاط الاقتصادي، وجعل من الممكن تأمين الوظائف والدخل للسكان³.

وبخصوص قانون المالية التكميلي لسنة 2020 فقد تضمن تحفيظات للمؤسسات الصغيرة والناشئة عن طريق استفادتها من الإعفاءات الضريبية، وأيضا السماح بتسجيل 20 منظمة نقابية جديدة، وعموما فقد نص هذا القانون على الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، وإعفاء المؤسسات الناشئة من ضريبة الدخل الإجمالي ومن الرسم على النشاط المهني لمدة ثلاث سنوات بعد تاريخ الشروع في النشاط⁴، كما واصل قانون المالية لسنة 2021 مراعاة مرونة الأحكام أعلاه⁵.

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، صص 56-57.

² كانت المادة 87 مكرر الملغاة من قانون علاقات العمل الجزائري تنص بأنه: «يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل».

³ Hind Kheroua, op.cit., pp. 120-121.

⁴ القانون رقم 20-07، المؤرخ في 04 جوان 2020، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، ج ر ع 33.

⁵ القانون رقم 20-16، المؤرخ في 31 ديسمبر 2020، والمتضمن قانون المالية لسنة 2021، ج ر ع 83.

هذا بالإضافة إلى الإعفاءات الجبائية وشبه الجبائية التي تنظمها النصوص الناظمة للاستثمار، لاسيما القانون رقم 16-09 المتعلق بترقية الاستثمار، الذي يقدم عددا من المزايا كتلك الممنوحة في حال إنشاء أكثر من مائة منصب شغل¹، وكله بهدف إنشاء بيئة اقتصادية تمكن المؤسسات من ممارسة نشاطاتها لتجاوز صعوبات حصولها على تمويل وقروض بنكية، ومن تم يفسح المجال أمامها لتحمل مسؤولياتها الاجتماعية².

(ب) دور قانون المنافسة في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

لقد شهد قانون المنافسة تطورا تاريخيا على مستوى الدول فلم يعد الغرض منه فقط تنظيم المنافسة والحفاظ عليها في السوق، وإنما أيضا تعزيز المنافسة العادلة، إذ أصبحت قواعده تمنع الممارسات المنافية للمنافسة وبالأخص حماية المؤسسة من المنافسة غير المشروعة، حيث أن هذا الفعل المنافي في جوهره للأخلاق هو موجه في الأصل إلى المتعاملين الاقتصاديين بموجب هذا القانون.

غير أن هذا الفعل قد يتسبب فيه أيضا العامل، وهذا ما دعا بعض المشرعين إلى النص على التزامه بعدم المنافسة سعيا إلى تحقيق القدر الأمثل من التوازن الاقتصادي والاجتماعي في ظل سيادة القانون، إذ لاشك أن للمؤسسة مصلحة جدية من وراء هذا الالتزام، تتمثل في حماية أسرار مشروعاتها التي اطلع عليها العامل. وحفاظا على هذه المصلحة جاء القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الجزائري³، بالنص صراحة على التزام العامل بعدم منافسته لرب العمل، وقد أدرج هذه المسألة المرتبطة بالمنافسة في قانون علاقات العمل وبالضبط في الواجبات الأساسية للعامل حتى يكون على دراية واضحة بهذا الالتزام⁴.

وعموما فإن التزام العامل بعدم منافسة رب العمل يعتبر التزاما عاما ينصرف إلى كافة أنواع العمل ويعتبر من مستلزمات العقد، لكن يجب التنويه إلى أنه إذا تضمن عقد العمل شرط عدم المنافسة فالالتزام

¹ كمثل ارجع إلى المادة 16 من القانون رقم 16-09، المؤرخ في 03 أوت 2016، والمتعلق بترقية الاستثمار، ج ر ع 46.

² جاء كذلك المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها في المادة الثالثة التي تتضمن مهامها، "بعنوان ترقية الاستثمار" البند 3 فقرة 2: «ضمان خدمة علاقات العمل...».

³ قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17، صادر في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ع 68؛ وبالأمر رقم 96-21، المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر ع 43؛ وبالأمر رقم 97-02، المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر ع 03.

⁴ تنص المادة 07 فقرة 7 من نفس القانون، بأنه: «يجب على العمال في إطار علاقات العمل اللواجبات الأساسية التالية: - أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه».

هنا اتفاق، أما إذا لم يرد في عقد العمل فإن مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود يتطلب توافر هذا الالتزام على عاتق العامل¹، وهذا أحد الأسس الذي يقوم عليه "البعد الأخلاقي" للمسؤولية الاجتماعية.

(ج) دور القانون التجاري في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

لقد أخذت بعض الدول في قوانينها التجارية بمسؤولية المؤسسة في الجانب الاجتماعي اتجاه العمال، فنجد المشرع القطري قد أشار بنص صريح في قانون الشركات إلى وجوب استقطاع المؤسسة لجزء من أرباحها للوفاء بالالتزامات الواردة في قوانين العمل، وإنشاء صندوق خاص بمساعدة العمال، كما نص قانون الشركات العراقي على وجوب أن تخصص المؤسسة مبالغ لتحسين ظروف العمل والعمال والمساهمة في حماية البيئة وبرامج الرعاية الاجتماعية، وهو ما يدخل في "البعد الخيري" للمسؤولية الاجتماعية².

وفي الجزائر يمكن الاستشهاد بالقانون رقم 04-02 الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، حيث نجد أنه منع ما يسمى بـ"الممارسات التجارية غير النزهاء"، ومن هذه الممارسات القيام بجذب عمال أحد المنافسين، ومنحهم أجورا أعلى أو توفير ظروف عمل أفضل، بسوء نية لتحويل معرفتهم أو ببساطة لزعة استقرار المؤسسة المنافسة عن طريق استفزاز رحيل جماعي لعمالها³، وهنا يلاحظ أن هذه الممارسة غير النزهاء تنطوي على التطبيق المتزامن لقانونين متعارضين تماما، أحدهما القانون التجاري الذي يحمي بشكل أساسي مصالح المشغلين، بينما الآخر فهو قانون العمل الذي يهتم فقط بمصالح العمال، إلا أنهما التقيا لوضع حد للأعمال الغير الصادقة⁴، هذا ما يتوافق مع ما تسعى المسؤولية الاجتماعية إلى تكريسه بين طرفي علاقة العمل القائمة، لاسيما عدم التصرف بسوء نية من قبل العامل عند المغادرة، وتجنب التراكم غير القانوني وغير الأخلاقي للعمال من جانب المؤسسة.

¹ ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الاقتصادية (الأعوان الاقتصاديين /المستهلكين)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن أحمد-وهران، الجزائر، 2013، ص 41.

² المادة 186 من قانون الشركات القطري، والمادة 73 من قانون الشركات العراقي، أنظر في ذلك: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، صص 201-202.

³ تنص المادة 27 فقرة 4 من القانون رقم 04-02، المؤرخ في 23 جوان 2004، والمحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر ع 41، بأنه: «تعتبر ممارسات تجارية غير نزهاء في مفهوم أحكام هذا القانون، لاسيما منها الممارسات التي يقوم من خلالها العون الاقتصادي بما يأتي: ... 4- إغراء مستخدمين متعاقدين مع عون اقتصادي منافس خلافا للتشريع المتعلق بالعمل».

⁴ Chakib Boukli Hacene, *Du débauchage en droit algérien, un concept commercial assujetti à la législation du travail*, Revue de droit du travail et l'emploi, Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, Algérie, Vol. 01, N°01, 2016, pp. 04-05.

ثانياً: مساهمة القوانين الاجتماعية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تساهم الدولة في التخفيف من الأعباء الاجتماعية أو تحملها بما يضمن تحقيق واحترام المسؤولية الاجتماعية، ويظهر ذلك من خلال تقسيمات القانون الاجتماعي الذي يتفرع عادة إلى قانون العمل والتشغيل وقانون الضمان الاجتماعي¹، ويؤيد فقهاء القانون المعترفين بالدور الفعال للمسؤولية الاجتماعية فكرة أن طابع المرونة في التشريعات الاجتماعية يفرض إعادة هيكلة علاقات العمل على أساس الانسجام مع قواعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لهذا الغرض - وإن كان غير مصرح به - تصدر السلطات مجموعة من النصوص التي تلمح إلى هذا التوجه أو تسمح به، على الخصوص في القوانين التالي ذكرها:

أ) دور قانون العمل في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

اتسمت المنظومة القانونية المسيرة لعلاقات العمل في الجزائر بعدم الاستقرار بغية التماشي مع التغيرات والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية، تمخض عنها العديد من القوانين وتعديلاتها المتعاقبة، تكللت أخيراً بوثيقة المشروع التمهيدي لقانون علاقات العمل، بعد مخاض عسير جمع الحكومة والشركاء الاجتماعيين، بدأ فعليا في اجتماعهم يومي 03 و 04 مارس 2005، وانتهى في شهر جويلية 2014 في صيغته المرفقة بمذكرة عرضه التي ركزت على أن المسعى يرمي إلى تحقيق غايات تعكس مسار الإصلاحات التي انتهجتها البلاد².

ولقد جاء في وثيقة المشروع تحت عنوان "عرض الأسباب" ما يلي: «1. إن التحولات الاجتماعية والتغيرات التأسيسية الجارية أدخلت تغييرا عميقا على العلاقات والارتباطات بين المؤسسات والهيكل والرجال وتتطلب تغييرات في علاقات العمل بغية إعطائها محتوى يتناسب مع احتياجات الاستقرار والتجديد والفعالية. 2. إن مشروع القانون المقترح في إطار تطبيق برنامج الحكومة... يندرج في امتداد سلسلة النصوص التشريعية المصادق عليها في إطار تطبيق الإصلاحات السياسية والاقتصادية الجارية في بلادنا»³.

وعليه يُبدي هذا المشروع الآمال المنتظرة من الإصلاحات التي تكمن في ألا يؤدي تحرير علاقة العمل

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 59.

² عبد القادر مزيان، (فراءة عامة للمشروع التمهيدي لقانون العمل)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2016، ص 48.

³ أنظر: (عرض الأسباب)، مشروع قانون يتعلق بعلاقات العمل الجزائري، نسخة ورقية غير منشورة، ص 01.

إلى تراجع مبدأ المساواة، حيث نص على الأهداف كالتالي: «إدخال وتليين بعض الآليات التي تعزز مقاربة أفضل لمجال العلاقات الاجتماعية المهنية في تسيير الموارد البشرية. ولتحقيق هذا الهدف، أصبح من الضروري إدراج هذا المشروع ضمن رؤية اقتصادية أساسها مرونة سوق العمل، لتحرير المؤسسة من القيود العديدة وتمكنها من التطور»¹، بمعنى تقليص دور الدولة إلى الحد الذي لا يهدد حقوق العمال، وفي هذا تشجيع غير مباشر لانتهاج المسؤولية الاجتماعية من خلال تدعيم حماية المكتسبات الاجتماعية، والتمثيل الجماعي للعمال، وتطوير سياسة التعاقد بتفضيل التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين.

ولعل من أكثر قوانين العمل تماشياً مع المسؤولية الاجتماعية هو قانون العمل الفرنسي الذي دخل حيز التنفيذ في الأول من يناير 2017 والذي تضمن تخفيف بعض تدابير قانون العمل لصالح المفاوضة الجماعية أهمها: تعديل وقت العمل، أجور مجزية، تنفيذ اتفاق السلام الشامل وتعديل حساب التدريب الشخصي، الحق في قطع الاتصال، المراقبة الطبية للعمال، كشف المرتبات غير المادية، واستفتاء الشركات²، ولقد تم اعتماد هذا القانون بعد العديد من العقبات، بحجة أن الجمع بين المفهومين قانون العمل وفكرة المسؤولية الاجتماعية يمثل تحدياً كبيراً.

(ب) دور قانون الضمان الاجتماعي في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

تساهم الدولة الجزائرية بطريقة غير مباشرة في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال قانون الضمان الاجتماعي الذي يتضمن العديد من التدابير الرامية إلى التخفيف من الأعباء الاجتماعية المالية للمؤسسة، كإشراك العامل في تحمل تكاليف الانتساب لهيئات الضمان الاجتماعي، وإنشاء صناديق تكميلية هدفها تقديم ضمانات فعلية لمواجهة بعض الوضعيات غير العادية التي قد تمر بها المؤسسة والتي تضطرها أحياناً إلى التوقف المؤقت أو النهائي عن النشاط، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والري والأشغال العمومية، وهي كلها أجهزة تعمل على التقليل من تكاليف العمل من جهة وضمان مناخ

¹ أشار إلى ذلك: عبد القادر مزيان، المرجع السابق، ص 61.

² Elodie-Elsy Moreau, *Loi Travail : ce qui a changé au 1er janvier 2017*, publié le 03/01/2017, <https://www.doctissimo.fr/famille/travail/droit-au-travail/loi-travail#le-referendum-en-entreprise>, vue le 10/03/2019.

الأعمال في أبسط صورته من جهة أخرى¹، فضلا على استفادة المؤسسة من تخفيضات اشتراكات الضمان الاجتماعي في حال توظيف المعاقين².

لكن على الرغم من أن الدول ومنهم الجزائر تحاول بواسطة القوانين المختلفة بعث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن الواقع يقر باصطدامها بالعراقيل الإجرائية وبيروقراطية التطبيق، ومن ذلك مشاكل الموافقات والتراخيص التي تتقاسم مسؤوليتها شبائيك الوكالات المختصة والبنوك، وهو ما يؤرق المؤسسات ويدفعها إلى ارتكاب مخالفات عديدة اتجاه تلك القوانين، وكذلك عدم اعترافها بالمسؤولية الاجتماعية والتنكر لها³، هذا ما جعل بعض الدول ترى أن الوضع يستدعي انتهاج واضح وصريح للمسؤولية الاجتماعية كما يأتي بيانه في البند الموالي.

البند الثاني: القوانين والبرامج المنتهجة للمسؤولية الاجتماعية في إطار علاقات العمل بشكل صريح

لم تكف بعض الدول بتحسين التشريعات والإجراءات للسماح بتبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات، وإنما نصت عليها صراحة وأكدت على المؤسسات تحقيق ذلك في سياساتها وبرامجها، وهذا من منطلق ما تملكه الدولة من سلطات لتفويض المؤسسات للمشاركة في هذه السياسة⁴. وانطلاقا من فناعة الفقه القانوني أنه بالنظر إلى الهدف الذي يرمي إليه القانون وهو إقامة النظام وضبط العلاقات في المجتمع؛ فإن قواعده يجب أن تفرض بواسطة سلطة خارجية مستقلة، إذ هي قواعد لا تمثل جبرا وإلزاما مفروضا بإرادة المخاطب بها، وإنما تمثل إلزاما مفروضا عليه بواسطة سلطة تعبر عن إرادة المجتمع⁵، وهو ما دفع بعض الدول إلى التوجه نحو تقنين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، أو الإشارة إليها مباشرة ببعض النصوص.

إن انتهاج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا يتحقق بأسلوب موحد في جميع الدول، ويرجع الاختلاف في الواقع إلى عدة عوامل منها التشريعات الخاصة بكل دولة، مستوى النضج النقابي، الثقافة،

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 59.

² تنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 97-425، المؤرخ في 11 نوفمبر 1997، والمحدد لقواعد تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996 بشأن تخفيض حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي لأرباب العمل الذين يوظفون المعوقين، ج ر ع 75، على أنه: «.. يستفيد كل صاحب عمل يوظف أو يشغل أشخاصا معوقين من تخفيض بنسبة 50% من حصة صاحب العمل المتعلقة بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي، عن كل شخص معوق يتم توظيفه أو تشغيله».

³ عبد الله قادية، المرجع السابق، الهامش 03، ص 58.

⁴ Hind Kheroua, op.cit., p. 119.

⁵ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 78.

ممارسات الإدارة وتنميتها، وأخيرا السياق الاقتصادي والسياسي¹، لذا جاء هذا البند لعرض تجارب بعض الدول والذي سيفيد في التعرف على موقعها من هذا النهج، وهي نماذج مختارة من "الترتيب العالمي الأول للدول حسب افتتاحها على المسؤولية الاجتماعية للشركات" في طبعته الثانية سنة 2018 والذي تضمن قائمة توضح أولويات هذه المسؤولية وعلى رأسها علاقات العمل²، وإن كان لا يمكن اعتماد هذا الترتيب بشكل قطعي، نظرا للتفاوت بين الدول من حيث أولويات مواضيع المسؤولية الاجتماعية.

أولا: معاينة واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عدد من الدول الغربية

لقد تم تنظيم الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في أوروبا وأمريكا منذ وقت ليس بالقريب، وأدرجت هذه التنظيمات مواضيع المسؤولية الاجتماعية ضمن المشكلات الاجتماعية والبيئية³، ولا زالت تحظى بسن قوانين جديدة وبشكل مستمر وبدرجات متفاوتة في عدد من الدول كما يأتي بيانه:

أ) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في فرنسا:

أعطت فرنسا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بُعدا قانونيا، واتجهت نحو سن تشريعات لتنظيمها⁴، وكانت نقطة التحول تحديدا بقانون NRE رقم 2001-420 المؤرخ في 15 ماي 2001 المتعلق باللوائح الاقتصادية الجديدة، فأصبحت المؤسسة ملزمة بتضمين تقريرها السنوي بالمعلومات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية⁵، وعليه فإن فرنسا بموجب هذا القانون الذي تم تمريره في ظل حكومة اشتراكية خضراء تكون قد حققت تقدما مثيرا للاهتمام في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁶.

كما صدر القانون الفرنسي المعروف بـ "SapinII" المؤرخ في 9 ديسمبر 2016 والمتعلق بالشفافية ومحاربة الفساد وتحديث الحياة الاقتصادية الذي يفرض الالتزام باليقظة بشكل أساسي على مديري المؤسسات، والقانون المتعلق بواجب رعاية الشركات الأم والمقاولين الرئيسيين المؤرخ في 27 مارس 2017،

¹ Hind Kheroua, op.cit., p. 119.

² كمثال: احتلت الجزائر في مجال انفتاحها على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الرتبة 126، في حين احتلت فرنسا الرتبة 8، أنظر:

(1^{er} classement mondial des pays en fonction de leur ouverture à la responsabilité sociétale des entreprises entreprises RSE), 2^{ème} édition du classement RESPECO, Lille, France, le 09 octobre 2018, p. 05.

³ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص174.

⁴ أنظر في ذلك: عايد عبد الله العصيمي، المرجع السابق، صص40-44.

⁵ Cité par : Federica Oudin et d'autres, op.cit., p. 23.

⁶ Anne Peeters, «la responsabilité sociale des entreprises», Cci De Liege Edipro, Liège, Belgique, 2007, p. 23.

والذي يفرض على مؤسسات معينة وضع خطة لتحديد ومنع الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان وصحة وسلامة الأشخاص والبيئة¹، بالإضافة إلى قانون PACTE الصادر في 22 ماي 2019 الخاص بخطة العمل لنمو الشركات وتحويلها والرامي إلى الإصلاحات بسوق العمل والتعلم والتدريب المستمر².

أما مؤخرا في بداية عام 2021 تم اقتراح مشروع القانون رقم 3919 بشأن "المسؤولية المدنية للشركات لزيادة فعالية المسؤولية الاجتماعية للشركات"، من أجل تحسين الصلة بين القانون المرن الناتج عن المسؤولية الاجتماعية والنصوص التي تهدف إلى تعزيزه، من خلال المعاقبة على انتهاكها للمصلحة العامة³، وبالتالي فإن تأكيد حمايتها يعني بالضرورة إنشاء مبدأ جديد للمسؤولية المدنية، يلزم المؤسسات وقائيا وبطريقة مرنة ومتناسبة مع وسائلها، بتوقع الهجمات على تلك القيم، ويحثها بشكل أكثر حزما على الإبلاغ عن أي سلوك يتعارض مع المصلحة العامة، وهو ما تم استحداثه في القانون المدني الفرنسي⁴.

ب) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في بريطانيا:

لقد استُحدثت في بريطانيا وزارة للمسؤولية الاجتماعية في مارس 2000، التي تلعب دورا مهما في تشجيع ومساعدة المؤسسات على تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية⁵، كما شاركت في عدد من المبادرات أشهرها مبادرة التجارة الأخلاقية (ETI)* لتحديد الممارسات الجيدة وتعزيزها في تنفيذ مدونات السلوك

¹ Cité par : Yann Queinnec et d'autres, *Le contrat et les clauses RSE, leviers incontournables de vigilance*, Etude quantitative réalisée en ligne auprès de 569 entreprises, Ecovadis : Plateforme d'évaluation des performances RSE et achats responsables, France, Avril 2018, p. 06.

² Cité par : Martin Richer, *Loi PACTE : le couronnement de la RSE ?*, Blog Management & RSE, le cabinet Management et RSE, France, 16 Avril 2019, <https://www.printfriendly.com/p/g/ZwJFqZ>, p. 01.

³ Proposition de loi n° 2021-3919 relative à la responsabilité civile des entreprises : pour une plus grande effectivité de la responsabilité sociale des entreprises, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 février 2021, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b3919_proposition-loi

⁴ Art. 1244-1 du code civil nouvelle codification 2021:«*Toute entreprise qui, du fait de son activité économique, porte atteinte aux lois et aux bonnes mœurs, est tenue d'en réparer les conséquences dommageables. En présence d'un élément d'extranéité, le demandeur peut saisir la juridiction compétente du pays où est survenu le dommage ou son fait générateur*».

⁵ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص178.

* مبادرة التجارة الأخلاقية هي: «المؤسسة التي تضم منظمات المجتمع المدني والنقابات والشركات الداعمة لحقوق العمال حول العالم، تتمثل رؤية المبادرة في عالم يتحرر فيه جميع العمال من الاستغلال والتمييز، ويستفيدون من الحرية والأمن والمساواة»، أنظر في ذلك: *الالتزام الاجتماعي - المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية*، المرجع السابق، ص11.

القائمة على معايير العمل الأساسية، وتعمل أيضا كميّس للحوار وعند الاقتضاء كوسيط بين أعضائها، وقد وضعت مدونة للممارسات الجيدة في مجال التوظيف للإشراف والتنفيذ¹.

ج) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية:

دعت لجنة التطوير الاقتصادي الأمريكية بحلول عام 1971 المؤسسات إلى أن تعيد النظر في أفقها الاجتماعي، وأن يكون تأسيسها معتمدا على كونها منظمة اقتصادية / اجتماعية²، ومنذ ذلك الحين تحولت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في أمريكا شيئا فشيئا إلى التزام قانوني بعد أن مرت بمخاض عسير تمثل بجهود جبارة قدمتها كل من النقابات والمنظمات العمالية حتى أوصلت هذا النوع من المسؤولية إلى مصاف الالتزامات القانونية.

بدت هذه المسألة واضحة من خلال مجموعة من القوانين الوطنية أبرزها قانون الدفاع الأساسي الصادر في ماي 2005، الذي يطالب جميع المؤسسات المتعاقدة مع الحكومة أن تقوم بتأمين التعويضات لعمالها الذين يعملون خارج الأراضي الأمريكية، وهو ما جعل المسؤولية الاجتماعية بما تنطوي عليه من أبعاد اقتصادية واجتماعية وبيئية التزاما قانونيا يوازي باقي الالتزامات وأحيانا يفوقها بسبب إدراجه في لوائح حقوق الإنسان التي تتمتع بسمو دستوري، كما هو الشأن أيضا في القانون السويدي والدنماركي والألماني³.

أما عن البرامج الحكومية فنجد مثلا الحكومة الدانمركية تطلق برامج في مجال المسؤولية الاجتماعية، كبرامج خفض البطالة الذي تمنح فيه الحكومة للمؤسسات المساهمة دعما يتراوح بين ثلث ونصف قيمة الحد الأدنى للأجر الذي يحصل عليه المستفيدون من هذه البرامج، وعن تجربة الشيلي فقد ركزت في مجال المسؤولية الاجتماعية على الممارسات الجيدة في سوق العمل وتطبيق برامج مشتركة بين القطاعين العام والخاص في مجال التدريب المهني⁴.

¹ Anne Peeters, op.cit., p. 24.

² ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص22.

³ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص190.

⁴ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص178 و180.

ثانيا: معاينة واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عدد من الدول العربية

إن مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الدول العربية لم يصل بعد إلى ما وصل إليه في الدول الغربية الكبرى، فبالرغم من كثرة النقاش حول دور القطاع الخاص خاصة في تقلص دور الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن هذا الدور مازال في طوره الأول دون تطور فعال¹، ومع هذا لا يمكن إنكار وجود عدد من المساهمات الجيدة لدى بعض الدول العربية، التي تسعى إلى إقرار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتبشر بمستقبل أفضل لها، نذكر منها ما يلي:

(أ) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في الجزائر:

لقد رأينا في البند الأول أن الجزائر راعت الجوانب الاجتماعية في ثنايا أبرز قوانينها التي تمهد للمؤسسات بشكل غير مباشر الطريق من أجل تحمل مسؤوليتها الاجتماعية، أما فيما يخص الوجه الواضح لها؛ فقد قامت الدولة الجزائرية بمجموعة مبادرات تشريعية وإجرائية يمكن للمؤسسات أن تستدل بها من أجل نهوضها بالمسؤولية الاجتماعية.

تعتبر الجزائر من بين البلدان الأولى عربيا وإفريقيا التي اعتمدت معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كجزء من البرنامج التجريبي الذي تشجعه المنظمة الدولية للتوحيد القياسي وتموله الوكالة السويدية للتنمية الدولية²، هذا البرنامج الذي استفادت منه الجزائر سنة 2009 كان بناء على اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي لعام 2005، تديره وزارة التجارة الجزائرية وتتيح بموجب مذكرة التفاهم تحديد أشكال دعم الشركات الجزائرية في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. كما يتضمن البرنامج الوطني لتحديث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة مكونات تتعلق بمبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بالإضافة إلى إنشاء مُسرعات مع بداية سنة 2021، والتي تعود بالفائدة على مجال علاقات العمل*.

¹ مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات -المواصفة القياسية ISO26000، المرجع السابق، ص62.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 60.

* يعتبر إنشاء مسرع الشركات الناشئة مشروع فريد من نوعه يمكن أصحاب الشركات الناشئة من الاستفادة من مرافقة تكوين وتمويل بالشراكة مع عدد من الهيئات الدولية، وأيضا من المشاركة في برامج "الابتكار المفتوح"، أنظر: المرسوم التنفيذي رقم 20-356، المؤرخ في 30 نوفمبر 2020، المتضمن إنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة ويحدد مهامها وسيرها وتنظيمها، ج رع 73.

هذا فيما يخص البرامج الإرشادية والتحفيزية، أما التشريعات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية فقد عززت الدولة القوانين ذات الصلة عن طريق الانضمام والتصديق على جملة من التشريعات الدولية، التي تعهدت بها لتكون دافعا لمؤسساتها، إلى جانب التشريعات الوطنية المتماشية معها، يمكن تلخيص هذه الالتزامات الرئيسية فيما يلي وبالتحديد تلك التي يمكن استخدامها في إطار علاقات العمل:

- **في مجال العمل:** صادقت الجزائر على 60 اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية، وتمثل الاتفاقيات الأساسية التي تغطي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إحدى الأطر التشريعية للمسؤولية الاجتماعية¹.
- **في مجال حقوق الإنسان:** صادقت الجزائر على كل من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة².
- **في مجال الحوكمة والشفافية:** صادقت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004، الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد سنة 2012، وبرنامج ترقية الشركات الصغيرة والمتوسطة سنة 2010.
- **في مجال المعايير:** تعد الجزائر عضوا في معايير الأيزو منذ عام 1976، وفي سنة 2011 تم إدخال معيار ISO26000 تحت مشروع التنفيذ SR MENA³.
- **في مجال التقييم:** تم إنشاء معهد التقييم الجزائري IANOR سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-69، ويعكس هذا المعهد إرادة القطاعين الخاص والعام للوفاء بالالتزامات المجتمعية والبيئية تجاه جميع أصحاب المصلحة⁴.

وتمشيا مع المستجدات الراهنة تم إصدار التعديل الدستوري لسنة 2020، الذي نلمس فيه تطورا ملحوظا نحو تأييد التنمية المستدامة للدولة، وكذا التمسك بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الاتفاقيات

¹ صادقت الجزائر على: (8 اتفاقيات أساسية من أصل 8، و3 اتفاقيات ذات أولوية من أصل 4، و49 اتفاقيات تقنية من أصل 177)، أنظر: قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، على الرابط: [/https://www.mtess.gov.dz/ar](https://www.mtess.gov.dz/ar)

² تواريخ التصديق أو الانضمام على هذه الاتفاقيات مرتب على التوالي: تاريخ التصديق 1972/14/02؛ تاريخ التصديق 1987/03/01؛ تاريخ التصديق 1989/12/09؛ تاريخ الانضمام 1996/05/22؛ تاريخ التصديق 2009/12/04، أنظر نفس الرابط.

³ Cité par : Ramzi Mourad Benzerroug, *La responsabilité sociale des entreprises : État des lieux et réalité algérienne*, MÂAREF Revue académique, département de Sciences Economiques Commerciales et des Sciences de Gestion, Université Akli Mohand Oulhadj, Bouira, Algérie, N° 22, Juin 2017, pp. 10-13.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 98-69، المؤرخ في 21 فبراير 1998، المتضمن إنشاء المعهد الجزائري للتقييم ويحدد قانونه الأساسي، ج ر ع 11.

الدولية المصادق عليها¹، وهو نفس ما تسعى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى فرض احترامه².

ب) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في تونس:

أصدرت تونس مؤخرا القانون عدد 35 المؤرخ في 11 جوان 2018 والمتعلق بـ"المسؤولية المجتمعية للمؤسسات"، وهذا مقتطف مما جاء في نص بيانه³:

«- الفصل 1: يهدف قانون المسؤولية المجتمعية للمؤسسات .. استنادا إلى ميثاق الأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومواثيق منظمة العمل الدولية وإعلان ريو بشأن البيئة والتنمية، لتكريس مبدأ المصالحة بين المؤسسات .. تنمية المهارات والتشغيل ..»
- الفصل 2: تنطبق أحكام هذا القانون على المؤسسات والمنشآت العمومية والخاصة. على المؤسسات المنصوص عليها بالفقرة الأولى تخصيص اعتمادات لتمويل برامج المسؤولية المجتمعية».

ج) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في مصر:

قامت الحكومة المصرية بوضع جملة من النصوص والإجراءات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات للبحث عليها صراحة، على رأسها التعديل الدستوري الأخير لسنة 2019 الذي نص صراحة على إلزامية اضطلاع القطاع الخاص بمسؤوليته الاجتماعية، وذلك في نص المادة 36 التي تم إدخالها لأول مرة بموجب تعديل 2014، وجاء فيها بأنه: «تعمل الدولة على تحفيز القطاع الخاص لأداء مسؤوليته الاجتماعية في خدمة الاقتصاد الوطني والمجتمع»⁴، بالإضافة إلى قانون الاستثمار رقم 72 لسنة 2017

¹ جاء في ديباجة الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، السالف الذكر، ما يلي: «يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر»، ص 05.

² تجدر الإشارة أن مسودة مشروع التعديل جاءت محددة لتلك الاتفاقيات كالتالي: «يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه التام بحقوق الإنسان المحددة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 ديسمبر 1948، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادرين في 16 ديسمبر 1966، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لـ 27 جوان 1981 وكذا الميثاق العربي لحقوق الإنسان لـ 23 مايو 2004»، مذكرة متعلقة بالمشروع التمهيدي لتعديل الدستور، 07 ماي 2020، الفقرة 15، ص 04.

³ أنظر: قانون رقم 35/2018، مؤرخ في 11 جوان 2018 يتعلق بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسات، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد 48-49، 15 و 19 جوان 2018، صفحة 2471.

⁴ تم النص على المادة 36 في الفصل الثاني المعنون بـ"المقومات الاقتصادية"، من الباب الثاني "المقومات الأساسية للمجتمع"، لدستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، مؤرخ في 18 جانفي 2014، والمتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 3 مكرر (أ)، المعدل في 23 أبريل 2019، تاريخ صدور قرار الهيئة الوطنية للانتخابات رقم 38 لسنة 2019 بموافقة الشعب على التعديلات في الاستفتاء.

الذي نص في المادة 15 على أنه يجوز للمؤسسة تخصيص نسبة لا تتجاوز 10% من أرباحها السنوية لتحقيق أهداف مسؤوليتها الاجتماعية، كالمشاركة في التدريب والبحث العلمي¹.

✓ من خلال ما تقدم نجد أن هذه الدول بما فيها الجزائر تلتزم بفضل أفعالها ذات الطابع الوطني والدولي بحزم في طريق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال محاولة خلق البيئة التشريعية المناسبة للسماح لمختلف أصحاب المصلحة بتعميق العلاقة مع المؤسسة في مصالحهم المشتركة. إلا أن هدف المسؤولية الاجتماعية ليس مجرد التصديق على الاتفاقيات الدولية وإصدار القوانين الوطنية، وإنما التطبيق الأمثل لها وهذا يقع على عاتق المؤسسات، لذا تم إصدار مبادئ توجيهية ومعايير خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، وذلك حتى تكون المخاطبة بها موجهة للمؤسسات مباشرة وليس للدول فقط.

المطلب الثاني

صكوك ومعايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشأن قضايا العمل

على الرغم من الجهود المبذولة من طرف المنظمات الدولية والقوانين الداخلية في التشجيع على تحمل المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية؛ إلا أنها لم تكن كافية تارة بحجة أنها موجهة للدول وتارة أخرى بحجة تقييدها بقوانين صارمة، وهذا ما استدعى ضرورة وضع ترسانة تشريعية سلسلة وموجهة للمؤسسات نفسها كونها المعنية أساسا بتطبيقها وتشمل مجموعة من الصكوك والمعايير، وقد كانت لكل منها دواعي لإصدارها خاصة بسبب انتهاكات معايير العمل عبر العالم، لتحاول ضبط متطلبات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ووضع قواعدها.

وقد كان أبرز تلك المعايير* هو المعيار المسمى آيزو 26000، الذي صار يعبر بشكل مباشر وعالمي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بحيث أصبح هذان الإسمان مرتبطان سواء في الدراسات الأكاديمية أو في عملية تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة، وأما عن المبادئ التوجيهية - التي صدرت بعد أن طورت

¹ تم النص على المادة 15 في الفصل (03) المعنون بـ"المسؤولية المجتمعية للمستثمر"، من القانون المصري رقم 72/2017، مؤرخ في 31 ماي 2017، يتعلق بالاستثمار، ج ر 21 مكرر (ج)، معدل بقانون رقم 141/2019، مؤرخ في 01 أوت 2019، ع 30 مكرر (د).
* ينطوي المعيار المقصود على ثلاث سمات هي: (القوة المعيارية، التكتيف المعيارية، الضمان المعيارية)، وهي من خصوصيات المسؤولية الاجتماعية بوصف هذه الأخيرة بمثابة شعار للقانون الناعم داخل المؤسسة، أنظر في ذلك:

Emmanuelle Mazuyer, *La garantie normative en matière de soft la: les particularismes de la RSE*, Centre de Recherches Critiques sur le Droit (CERCRID), France, 04 janvier 2021, p. 02.

المنظمة الدولية للتوحيد القياسي وبسرعة شراكة مع منظمة العمل الدولية، وبدرجة أقل مع الاتفاق العالمي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية-؛ فهي تستند إلى نصوص جوهرية تتمثل في (اتفاقيات منظمة العمل الدولية، المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومبدأ الاتفاق العالمي)، ولهذه النصوص قيمة معيارية دولية تفوق قيمة ISO26000، غير أنها موجهة إلى الدول وليس مباشرة إلى المؤسسات كما هو الشأن بالنسبة للمعيار.

هذا راجع إلى أن أرباب العمل كانوا قد وضعوا شرطين على مشاركتهم في وضع تلك المبادئ هما: أن يكون المعيار غير قابل للمصادقة؛ وأن يتعلق بجميع المؤسسات، فتم فرض بنود تقييدية من قبل الولايات المتحدة الأمريكية من بينها: (لا يمكن التذرع بهذا المعيار أمام المحاكم، وألا يكون معيارا بالمعنى المقصود في اتفاقيات مراكش لمنظمة التجارة العالمية)، غير أنها صوتت بخلاف ذلك في النهاية¹. على ضوء ذلك قسمت مختلف البنود التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على الشكل التالي:

- الفرع الأول: الصكوك المعتمدة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

الصكوك المعتمدة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد وضعت المنظمات الدولية الكبرى الثلاث الممثلة في الأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، العديد من الإعلانات والاتفاقيات والمبادئ ومدونات السلوك والمواثيق والمبادرات²، وهي ليست موجهة فقط للدول الأعضاء، وهذا ما أكدته منظمة العمل الدولية بقولها: «إن النظر في أهمية المبادئ التوجيهية بشأن الشركات وحقوق الإنسان، هو تنفيذ لمرجع الأمم المتحدة بشأن الحماية، الاحترام والإصلاح»³.

¹ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 59.

² Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 09.

³ V : (sur la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et de la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale au sein des pays membres de l'uemoa), avis N° 09, 2019, <https://www.ilo.org>, p. 02.

وتتعدد هذه الصكوك فمنها ما جاء بمبادئ أساسية وأخرى توضيحية، تتفاوت قيمتها القانونية والملزمة بحسب قوتها وتطويرها للمبادئ وكذا قابليتها لدى الدول الأعضاء وغير الأعضاء والمؤسسات على اختلافها، ولعل أبرزها تلك المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وهذا ما استدعى التطرق إليهما بشيء من التفصيل لدورهما المجمع عليه في دعم ونشر وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في جميع أنحاء العالم، ولاسيما في الشؤون العمالية.

البند الأول: الصكوك التوجيهية للأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مفهوماً غامضاً لا يمكن استيعابه دون تفسير مبادئها في شكل صكوك توجيهية تعكس مبتغاها، لذا سارعت المنظمات الدولية البارزة إلى الإفراج عن الصكوك الخاصة بالتوجيه في مجال المسؤولية الاجتماعية، وقد كانت أول مبادرة هي المبادئ التوجيهية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عام 1976¹، لتظهر بعدها المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة عام 2011².

أولاً: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات المتعددة الجنسيات لعام

1976

عرفت فترة السبعينيات تضارباً في المصالح بين حماية اقتصاديات الدول الناشئة وتحقيق أرباح المؤسسات متعددة الجنسيات إلى أقصى حد ممكن، فبينما كانت الدول النامية تسعى إلى الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في إطار المحافظة على سيادتها وحماية حقوق مواطنيها الاقتصادية والاجتماعية، كانت المؤسسات المتعددة الجنسيات ترى في تلك الدول مجرد مخزونات من المواد الأولية واليد العاملة الرخيصة، الأمر الذي دفع بالمنظمة الدولية للتعاون الاقتصادي والتنمية إلى السعي نحو حوار دولي يكفل حماية المصالح ويشجع المبادلات الدولية مع تحمل المؤسسات المتعددة الجنسيات لمسئولياتها في إطار

¹ V : (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011 Edition, <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

² V : (Guiding Principles on Business and Human Rights), united nations human rights, the United Nations, New Yourk and Geneva, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

الأنظمة القانونية للدول التي تمارس فيها أنشطتها¹، فأصدرت المنظمة المبادئ التوجيهية بشأن السلوك المسؤول للأعمال عام 1976 بمشاركة 49 دولة، وقد تم تنقيحها عدة مرات كان آخرها سنة 2011².

(أ) أهداف ومواضيع المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات:

تهدف المبادئ الإرشادية إلى ضمان سلوك المؤسسات المتعددة الجنسيات المتناغمة مع توجهات الدول التي تعمل فيها ومع توقعات المجتمع، بوضع مبادئ ومعايير غير ملزمة حول سلسلة كاملة من المسائل المتعلقة بعلاقات العمل لاسيما حول أخلاقيات العمل والتوظيف وحقوق الإنسان، وكذا البيئة ونشر المعلومات والتكنولوجيا، ويعد أحد أكثر التفاصيل شمولاً هو الفصل الخاص بالمبادئ التوجيهية للعمالة والعلاقات الصناعية، وهو يتألف الآن في أحدث المراجعات من 8 فقرات منفصلة تتناول معايير العمل الأساسية وهي: حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية، إلغاء عمل الأطفال والعمل الجبري، عدم التمييز في التوظيف والمهنة³. ولقد أثبتت هذه المبادئ التوجيهية أنها أدوات مفيدة للنقابات عند فشل الحوار الاجتماعي، وأن الاتفاقيات الجماعية يمكن أن تكون شكلاً من أشكال النماذج الفعالة من العناية الواجبة التي صدرت حديثاً عن هذه المنظمة⁴.

(ب) الطبيعة القانونية للمبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات:

تم تطوير المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من قبل الدول الأعضاء، على هذا النحو فإنها تشكل أدوات غير متجانسة، رغم هذا لا تعني طبيعتها الطوعية أنها غير ملزمة، فحكومات دول هذه المنظمة ملتزمة بتعزيز احترامها. غير أنه يجب التمييز بين مسألة الطابع الملزم لأدوات هذه المنظمة ومسألة تطبيقها، ففي الوقت الحالي لا يُسمح للهيئات الإشرافية إلا بتقديم تفسيرات عامة أو مجردة لا

¹ مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04.

² Cité par : Daniela Bardel, *Fuentes del derecho y responsabilidad social*, Revista de la Facultad, Vol. 09, N° 02, Nueva serie 2, Libros y Revistas Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, España, Diciembre 2018, p. 215.

³ V : (*Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*), Politiques et données sur l'emploi, l'OCDE,

<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/principesdirecteursalintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

⁴ أنظر: (المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومبادئ منظمة التعاون والتنمية التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات)، مقالة صادرة عن

مجموعة العمل الخاصة بحقوق الإنسان وقطاع العمال /لجنة التنسيق الدولية، المعهد الديمقراطي لحقوق الإنسان، (بدون تاريخ)،

<https://nhri.ohchr.org/>، اطلع عليها بتاريخ: 2020/09/11، ص: 01:45.

ترتبط رسمياً بسلوك مؤسسات معينة¹، والدليل على هذا الالتزام هو وجود ما يسمى بـ "نقطة الاتصال الوطنية" والتي تأخذ في الغالب شكل المكتب الحكومي، تتولى تشجيع مراعاة المبادئ التوجيهية وضمان أن تكون معروفة ومفهومة من قبل مجتمع الأعمال الوطني، وتتكفل كهيئات وطنية بتلقي الشكاوى بشأن انتهاكات حقوق الإنسان التي تتسبب فيها المؤسسات المخالفة لتلك المبادئ التوجيهية²، لذلك تمثل هذه المبادئ أنجح إطار مرجعي في جميع أنحاء العالم للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المتعددة الجنسيات³.

ثانياً: المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لعام 2011

كانت أول مبادرة اتخذتها الأمم المتحدة هي تشكيل هيئة خبراء فرعية تابعة للجنة حقوق الإنسان التي قامت بإصدار القرار 16/2003 الذي سعت بموجبه أن تفرض على المؤسسات بموجب قواعد القانون الدولي نفس الواجبات التي قبلتها الدول لنفسها في مجال حقوق الإنسان، وبالطبع قوبلت المبادرة بتحفظ شديد في أوساط الأعمال ولم تلق التأييد سوى من عدد قليل من الدول، مما أدى إلى تبني نهج آخر من طرف لجنة حقوق الإنسان بحيث أنشأت عام 2005 ولاية لممثل خاص للأمم المتحدة معني بمسألة "حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال"، للاضطلاع بإعداد تقرير عن انتهاكات حقوق الإنسان التي يُرغم أن المؤسسات التجارية ترتكبها، والممارسات المعيارية التي تتبعها الدول والشركات في حالات انتهاك حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية⁴.

أ) مراحل إصدار المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان:

جدد مجلس حقوق الإنسان نتيجة استمرار مشاورات أصحاب المصلحة مع الممثل الخاص ولاية هذا الأخير بموجب القرار 7/8 لزيادة التشاور إلى غاية جوان 2011، وخلال الحوار التفاعلي الذي أداره الممثل الخاص توصلت الوفود إلى ضرورة تجسيد إطار الحماية في شكل مبادئ توجيهية تسترشد بها الدول والمؤسسات وكل أصحاب المصلحة في ضمان احترام حقوق الإنسان، وتوفير سبل الانتصاف في حال انتهاكها. وبعد مشاورات عديدة أصدر الممثل الخاص مشروعاً كاملاً للمبادئ التوجيهية، عُرض على

¹ Filip Dorssemont, *Responsabilité sociale des entreprises et droit du travail (européen), amis ou ennemis? Chassez le juridique, il revient au galop*, Revue de l'Ires, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), France, N° 57, Iss.2, 2008, p. 72.

² أنظر كل من: محمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 263؛ ومهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04.

³ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 27.

⁴ مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 04.

الدول والخبراء، ونُشر على شبكة الانترنت لزيادة التشاور والتنقيح، لتكامل بالقرار رقم 4/17 الذي أصدره مجلس حقوق الإنسان بالإجماع بعنوان: "مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان"¹.

ب) الركائز والقيمة القانونية للمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان:

تتمحور هذه المبادئ التوجيهية حول الركائز الثلاث "الحماية والاحترام والانتصاف"، بحيث تؤكد من جديد على الحاجة إلى وضع قضية حقوق الإنسان في صميم المؤسسة مع حظر العمل الجبري واحترام حق تكوين النقابات وحرية التعبير، وقد تمتعت هذه الركائز بدعم سياسي واسع حيث تم اعتمادها بالإجماع في مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، ومع ذلك فهي لا تشكل أيضا صكًا ملزمًا على مستوى القانون الدولي².

البند الثاني: الصكوك التوضيحية الأوروبية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

كانت هناك منذ بداية الثمانينات حركة من الإصلاحات الهامة في القوانين الأوروبية، وبدأت تظهر بعض عناصر الاستجابة للمسؤولية الاجتماعية، لاسيما صدور الكتاب الأخضر للمفوضية الأوروبية، والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي لإعلان الحقوق الأساسية للعمال في عام 1998، أو في أعمال اللجنة العالمية للبعد الاجتماعي للعولمة، ورغم أن هذا الكتاب عبارة عن تعليمات ليست بنفس مستوى المبادئ التوجيهية الأممية، إلا أنه أعطى للمسؤولية الاجتماعية قيمة أعلى من مجرد التطوع³، دون تجاهل إعلان الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية الصادر مؤخرًا والذي يجري تطويره. ويجب الإشارة إلى أن هذين الصكين التاليين بياهما لا ينحصر تطبيقهما على دول الاتحاد الأوروبي فقط، وإنما يسمح لأي دولة بتبنيها.

أولاً: الكتاب الأخضر للمفوضية الأوروبية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعام 2001

طور الاتحاد الأوروبي على مدار العقد الماضي سياسة تنظيمية جديدة، تركز بشكل متزايد على استخدام أدوات بديلة أو على الصكوك التي تتوافق مع تشريعات السلطة التقليدية، والهدف من تنويع الأدوات التنظيمية للاتحاد هو مستوحى بشكل أساسي من الاهتمام بتعزيز فعالية وشرعية وشفافية

¹ مهداوي عبد القادر، نفس المرجع، ص 06.

² Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 28

³ Marie-Laure Morin, *Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises*, Revue internationale du Travail, Organisation internationale du Travail (ILO), Vol. 144, N° 01, 2005, p. 06.

إجراءات الاتحاد الأوروبي. وفي إطار اهتمام الاتحاد بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وحرصا من السلطات الأوروبية على تشجيع نموذج اجتماعي أوروبي وعلى تعزيز الممارسات الجيدة بين المؤسسات الأوروبية، تم نشر الكتاب الأخضر في جويلية 2001 لبحث موضوع المسؤولية الاجتماعية مع طموح لجعلها معروفة بشكل أفضل وتعزيز فهم محتواها قدر الإمكان داخل المؤسسات الأوروبية¹.

يدعو الكتاب الأخضر السلطات العامة والمؤسسات بجميع مستوياتها والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية، وكل صاحب مصلحة، للتعبير عن آرائهم حول كيفية بناء شراكة تهدف إلى إقامة إطار عمل جديد على نطاق واسع لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع مراعاة مختلف المصالح، وتعاون المؤسسات مع السلطات العامة لإيجاد طرق مبتكرة لتحقيق ذلك².

أ) أولويات واهتمامات الكتاب الأخضر بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يهتم هذا الكتاب بالإطار الداخلي للمسؤولية الاجتماعية ويبحث المؤسسة على الاستثمار في رأس المال البشري والصحة والسلامة، وتشمل التدابير المناسبة تلك المتعلقة على الخصوص بما يلي³:

- **تعزيز الصحة والسلامة المهنيين:** الاهتمام أكثر بالأشكال التكميلية لتعزيز الصحة والسلامة، ويهدف أيضا إلى ثقافة الوقاية، وبعبارة أخرى مستوى أعلى من السلامة والحماية الصحية في العمل؛

- **الجودة في العمل:** يعتبر العمال محاورين رئيسيين للمؤسسات، بالإضافة إلى ذلك يتطلب تنفيذ المسؤولية الاجتماعية التزاما من إدارة المؤسسة ولكن أيضا التفكير المبتكر، وبالتالي مهارات جديدة ومشاركة أقرب من العمال وممثلهم؛

- **رفاهية بيئة العمل:** ويتحقق ذلك من خلال تمكين العمال، التعلم مدى الحياة، تحسين المعلومات في المؤسسة، تحقيق توازن أفضل بين العمل والأسرة والترفيه، تنوع أكبر في الموارد البشرية، تطبيق مبدأ المساواة لأجر المرأة والتوقعات المهنية، تقاسم الأرباح وخطط المساهمة، بالإضافة إلى مراعاة القابلية لتوظيف

¹ Jean-Pierre Segal; André Sobczak et Claude-Emmanuel Triomphe, (*La responsabilité sociale des entreprises et les conditions de travail*), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Irlande, 2003, p. 01.

² V : (*Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*), Livre vert, Relations du travail et mutations industrielles, Emploi et affaires sociales, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Unité EMPL/D.1, Commission européenne, juillet 2001, <http://www.correl.fr/upload/pdf/promouvoir-RSE.pdf>, p. 25.

³ Ibid., pp. 09-19.

وأمن العمالة وممارسات التوظيف غير التمييزية التي يمكن أن تسهل تشغيل الأشخاص من الجماعات العرقية والأقليات، والعمال الأكبر سنا والنساء والعاطلين عن العمل والمحرومين على المدى الطويل في سوق العمل.

علاوة على ذلك يدعو الكتاب الأخضر إلى العمل على زيادة وعي العملاء بأهمية المنتجات التي لا ينتجها الأطفال والسخرة، وذلك من منطلق أن الاتحاد الأوروبي يضع في اعتباره أن حقوق العمال كجزء من الحقوق الإنسانية تشكل مبادئ عامة لقانون الاتحاد مدججة في سياسته الخارجية، مما يؤكد بالتالي متطلبات المؤسسات الأوروبية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في أنشطتها في جميع أنحاء العالم¹.

ب) القيمة القانونية للكتاب الأخضر الخاص بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

على الرغم من أن الكتاب الأخضر صك غير ملزم، إلا أنه يفتح الطريق أمام إجراءات ملموسة مصحوبة بالتمويل وإعداد مجموعة من النصوص التنظيمية التي هي نفسها ملزمة، أبرزها القوانين المتعلقة بنشر المعلومات غير المالية كتلك المتعلقة بشؤون العمال، بالإضافة إلى وجوب اتخاذ إجراءات الوقاية من المخاطر وسياسة العناية الواجبة على نطاق واسع، ومن هنا يمكن اعتبار أن الكتاب الأخضر يشكل أول نص ملزم من حيث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات داخل الاتحاد الأوروبي². فضلا على ذلك فإن هذا الكتاب ينص على أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تحتوي على بعد يرتبط ارتباطا وثيقا بحقوق الإنسان³، مما يستوجب إضفاء الطابع الملزم على ما ينص عليه في هذا السياق.

ثانيا: إعلان الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية لعام 2017

لقد جاء إعلان الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية عام 2017 كخطوة مهمة في العديد من جوانب المسؤولية الاجتماعية، حيث بدأت هذه القاعدة في إنتاج المحتوى مثل إنشاء هيئة العمل الأوروبية والتوازن بين العمل والحياة وتوجيهات المبلغين، ولقد بدأت قاعدة الحقوق الاجتماعية الأوروبية في العثور على ترجمات التقارب الاجتماعي الملموس بين الدول الأعضاء، ويتجلى ذلك في التطورات التي حدثت في النصف الأول من عام 2019 والتي تتمثل في اتخاذ القرارات التالية⁴:

¹ Mario Vinković, op.cit., p. 11.

² Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 21.

³ Filip Dorssemont, op.cit., p. 74.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 19 et 44.

- قرار إنشاء هيئة عمل أوروبية من شأنها أن تسهل نقل ومراقبة حقوق عمال الدول الأعضاء أثناء التنقل داخل أوروبا؛

- اعتماد الأمر التوجيهي بشأن ظروف العمل الشفافة والقابلة للتنبؤ، والذي يفتح حقوقا جديدة لجميع العمال وخاصة العمالة غير المستقرة، مع الحد من الأعباء على المؤسسات والحفاظ على القدرة على التكيف في سوق العمل، ويتطلب توفير معلومات تفصيلية عن علاقة العمل وأن التعليم الإلزامي مجاني؛

- الاتفاق على التوجيه بشأن حماية المبلغين عن المخالفات والذي يهدف إلى حماية أفضل للأشخاص المدرجين في إطار نشاطهم المهني للتنديد بممارسة تتعارض مع المصلحة العامة كالضرر بالبيئة، والأنشطة الاحتيالية، والمساس بحقوق العمال. تسمح هذه الأحكام للمبلغين باستخدام قنوات الإبلاغ عن المخالفات داخل المؤسسة أو خارجها.

ويهدف التوجيه الصادر عن العمال الذي تم تنقيحه في ماي 2018 إلى تنظيم تنقل العمال في شركة أوروبية بشكل أفضل إلى دولة عضو أخرى، ويتيح إحراز تقدم في مواءمة الممارسات بين الدول الأعضاء لاسيما فيما يتعلق بمستويات الأجور¹.

✓ يبدو من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفرع أن الغرض من صكوك المسؤولية الاجتماعية جاء بشكل كبير لتكريس الحقوق العمالية، لاسيما المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات والكتاب الأخضر، وهو ما تم اعتماده من قبل المؤسسات إيماناً منها بأن هذه المبادئ تساعد كثيراً على إعداد سياستها في مجال المسؤولية الاجتماعية وإن كان تحتاج أكثر إلى تبني معايير دقيقة وواضحة كما يأتي بيانه.

الفرع الثاني

معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تستفيد علاقات العمل - إلى جانب المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية - من معايير تراعي هذه العلاقة من مختلف الجوانب وتلبي متطلباتها، ويمكن اعتبار المعيار كمجموعة حلول تنوي أو تتوقع الاستخدام المتكرر أو المستمر لفترة معينة، ذلك لأنه في هذا المعنى الخارج عن مصاف القانون يختلف عن

¹ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 21.

المعيار القانوني لاسيما في عنصر الإكراه¹، إلا أنه يمكن فهم القوة الملزمة للقاعدة من حيث القبول الجماعي لها، وقبول المستفيدين من المعيار، فيكون للمعيار قوة إلزامية على الرغم من كونه اختياريا².

يُعرف المعيار في معناه الضيق بأنه "وثيقة منشورة تحدد المواصفات والإجراءات المصممة لضمان أن مادة أو منتج أو طريقة أو خدمة مناسبة لغرضها وتؤدي باستمرار الطريقة التي كانت تهدف إليها"، بينما في معناه الواسع خاصة أثناء التعامل مع قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يشير المعيار إلى "قواعد ومعايير واتفاق وإرشادات وقوانين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الموجهة نحو النفع للطرف أو الأطراف المعنية"³، ووفقا للدارسين فإنه يشكل نموذجا أو أداة مرجعية قادرة على رسم المبادئ التوجيهية، كما يشير إلى "القيمة الإلزامية المرتبطة بقاعدة السلوك"⁴.

مع هذا فإنه أثناء مشاركة المنظمات النقابية الدولية في النقاش والعمل على وضع معيار للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كانت نخشى من أنه سيسيطر تدريجيا على المجالات التي يجب أن تقع في نطاق الحوار الاجتماعي أو التشريع⁵، لكن أحد الحلول التي جاءت بها معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو ربط العمال بالاهتمامات التي ينبغي الاستماع إليها بشدة، وحضور ممثلهم في الهيئات الإدارية للمؤسسات، بالإضافة إلى أنه تجرى حاليا مناقشة مسألة الاعتراف بصوتهم التداولي، كما توجد منصات للحوار والتي يمكن إضفاء الطابع المؤسسي عليها⁶.

وعلى العموم تتعدد معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لذا يبدو من الأصح تقسيمها إلى معايير أساسية موجهة للتطبيق، وأخرى متعلقة بالإبلاغ والمساءلة.

¹ للتعرف على المزيد حول الفرق بين القاعدة القانونية والمعيار القانوني والمعيار الأخلاقي، أنظر: فارس حامد عبد الكريم، المعيار القانوني، <http://www.averroesuniversity.org/pages/farisnewbook.pdf>، 2009

² Fleur Laronze, *La norme ISO 26000 une source de droit en matière sociale? L'apport de la théorie du droit à la réflexion sur les normes de la RSO*, Droit Social, Éditions Dalloz, France, Iss.4, avril 2013, p. 351.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 32.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 73.

⁵ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 29.

⁶ Fleur Laronze, op.cit., p. 352.

البند الأول: المعايير الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يعد كل من الميثاق العالمي ومعيار ISO26000 من أبرز وأهم معايير المسؤولية الاجتماعية المعتمدة عالمياً، وإن كان هذا الميثاق في نظر البعض لا يتخذ شكل معيار أو نظام إدارة بالمعنى الدقيق بل نظاماً للتعلم والتبادل، مصحوباً بشبكة تمكن المؤسسات من مساعدة بعضها البعض¹، إلا أنه يعد خارطة الطريق لضمان المسؤولية الاجتماعية، إذ يحقق مبدأ الشراكة التكاملية بين المجتمع والمؤسسات ليصبح قطاع الأعمال جزءاً من الحل اللازم لتحقيق التنميتين الاقتصادية والاجتماعية².

أولاً: الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعام 2000

تم الإعلان عن الميثاق العالمي بشأن المسؤولية الاجتماعية من قبل الأمين العام للأمم المتحدة "كوفي عنان" في خطاب أمام المنتدى الاقتصادي العالمي في 31 جانفي 1999، وتم إطلاقه رسمياً في مقر الأمم المتحدة بنيويورك في 26 جويلية 2000 ولازال ساري المفعول³. ترمي هذه المبادرة إلى تفعيل دور المؤسسات في المجتمع في إطار مجموعة من المبادئ انطلقاً من مفاهيم التعاون بين المؤسسات والمجتمعات التي تعمل فيها، وأصبحت فيما بعد تعرف بالمبادئ العشرة⁴، ولقد وُصف هذا الميثاق بأنه أكبر عمل في العالم لحماية ورعاية المسؤولية الاجتماعية، يضم في عضويته ما يقارب أكثر من 130 دولة تشكل مجموعها نحو تسعة آلاف شركة منتشرة في أنحاء العالم⁵.

أ) المبادئ العشرة للميثاق العالمي بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

لقد وضع الاتفاق العالمي عشر مبادئ للمسؤولية الاجتماعية، وتتمثل مرجعية هذه المبادئ في ثلاث مدونات من الصكوك الدولية وهي: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمال الصادر عن منظمة العمل الدولية لعام 1998، وإعلان ريو دي جانيرو للبيئة والتنمية الصادر عن قمة الأرض لعام 1992، بالإضافة إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وتحت كل مجال

¹ Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 10.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 24.

³ Mario Vinković, op.cit., p. 08.

⁴ مهداوي عبد القادر، المرجع السابق، ص 05.

⁵ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 24.

تم وضع عدد من المبادئ¹، وتتمثل هذه المبادئ العشر فيما يلي حسب نص الميثاق²:

«تدعو المبادئ العشرة للميثاق العالمي للمؤسسات إلى تبني ودعم وتطبيق مجموعة من القيم الأساسية في مجال نفوذها، ولا يُطلب منها إجراء تغييرات حقيقية إلا في المجالات التي تهمها من المجالات التالية:

- **حقوق الإنسان: 1.** قيام المؤسسات بدعم واحترام معايير حقوق الإنسان المقر بها عالميا، 2. التأكد من عدم التورط في انتهاكات حقوق الإنسان*؛
- **معايير العمل: 3.** احترام وضمان الحق في التنظيم للعمال والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية، 4. الحد من كل أشكال العمل القسري، 5. الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، 6. الحد من التمييز في مجال العمل والتشغيل؛
- **البيئة: 7.** مساندة الجهود الراغبة في التغلب على التحديات البيئية، 8. القيام بمبادرات لمزيد من تعزيز المسؤولية البيئية، 9. تشجيع تطوير ونشر التكنولوجيات الصديقة للبيئة؛
- **مكافحة الفساد: 10.** الحث على اتخاذ إجراءات ضد الفساد بجميع أشكاله».

(ب) القيمة القانونية للميثاق العالمي بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يمثل هذا الميثاق التجربة الأمامية الأبرز، إن لم نقل الوحيدة، التي حاولت أن تضيء على المسؤولية الاجتماعية بعدا قانونيا واضح المعالم، وليمثل الميثاق آلية قانونية جمعت وللمرة الأولى الفلسفة الإدارية لهذه المسؤولية بالفلسفة القانونية، مقربا إياها من المفهوم التعاقدية بين المنظمة الأمامية وقطاع الأعمال، ومؤسسا لنص قانوني دولي ملزم في قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والذي قد يبدو مجردا من قوة الإلزام

¹ زايد حبيب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، 2021، صص 31-32.

² V : (Les 10 Principes Du Pacte Mondial), https://www.dassault-aviation.com/fr/wp-content/blogs.dir/1/files/2012/08/le_pacte_mondial.pdf

* يرتب المبدأ الأول التزام إيجابي، وهو احترام وحماية القواعد الدولية المتصلة بحقوق الإنسان، في حين يؤسس المبدأ الثاني التزام سلبي، يتعلق بالامتناع أصالة ونيابة من التورط بأفعال تفضي لانتهاك هذه الحقوق. حثَّ الميثاق العالمي على المؤسسات احترام حقوق الإنسان المرتبطة بكينونته الإنسانية، كما يجب عليها أن تضمن التزامها المطلق باحترام هذه الحقوق والحريات، فلا تكون فاعلة أو منفعة أو متورطة بمثل هذه الممارسات، أنظر: محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 875.

ولكنه مبطن بالقوة الناعمة¹، تبدو هذه الفكرة متفقة مع توجهات البعض، لاسيما بالنظر لأهمية ونبيل الحقوق التي ينادي بها الميثاق، والتي لا يمكن أن تترك في إطار حرية الأخذ أو الترك².

ثانيا: معيار ISO26000 مواصفة المسؤولية الاجتماعية لعام 2010

يعد معيار الآيزو 26000 دليل صادر بموجب القانون الخاص عن رابطة دولية تتمثل في المنظمة الدولية للتوحيد القياسي التي اشتهرت بالكلمة الإنجليزية المختصرة ISO وقد حاولت تحديد مواصفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات رسمياً، لذا يسمى هذا المعيار مواصفة*، وقد تمثلت في وثيقة إرشادية تحتوي على شرح تفصيلي لمبادئ وقضايا المسؤولية الاجتماعية بحيث تقتنيها المؤسسات الراغبة في ذلك**.

بدأ هذا المشروع من قبل منظمات المستهلكين الأمريكية التي كانت قلقة إزاء ممارسات بعض المؤسسات المتعددة الجنسيات والعواقب التي يمكن أن تكون لها على ظروف العمل والمعيشة للسكان، وبناء على ذلك تم الاتفاق على إجراء دراسة جدوى حول توحيد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وبعد هذه الدراسة أصدرت مجموعة مكونة من مختلف أصحاب المصلحة توصيات لتؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرار عملي، وهكذا وُلد ISO26000 كمعيار للمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، وبعد عدة سنوات من العمل تم اعتماده سنة 2010 من قبل 93% من البلدان والمؤسسات العضوة في المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، ولا زال ساري المفعول ليومنا هذا³.

¹ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 178.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 873.

* المواصفة هي بمثابة معيار للتفاهم ولغة مشتركة يتم الاحتكام إليها، حيث تلعب دور المترجم للحاجات المختلفة إلى أوصاف أو إرشادات وغيرها، مفادها التحسين والتطوير، وبالتالي فالمواصفة هي وثيقة مدونة تحتوي على وصف دقيق. أما مصطلح "النظام" في نظام التوحيد القياسي فيشير إلى اتفاقية تخلق وتسهل السلوك التعاوني ضمن مجال قضية معينة. قائمة على المبادئ التي توجه معايير أنشطة، يساعد المعيار على توحيد ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات أي التوحيد القياسي. ويعد التقييس نشاطا متعلقا بوضع أحكام ذات استعمال موحد ومتكرر في مواجهة مشاكل حقيقية أو محتملة يكون الغرض منها تحقيق الدرجة المثلى من التنظيم في إطار معين. ويقدم وثائق مرجعية تحتوي على حلول لمشاكل مختلفة، أنظر: Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 32.

** تحتوي هذه الوثيقة في نسختها الفرنسية على 145 صفحة وفي نسختها العربية على 118، وتجدر الإشارة إلى أننا اعتمدنا في هذه الدراسة على النسختين معا، نظرا لعدم دقة ووضوح الترجمة في بعض الأحيان.

³ V : Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., pp. 58-59; Et : Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 28.

أ) مبادئ وقضايا معيار ISO26000:

جاء معيار ISO26000 بسبع مبادئ رئيسية تقوم عليها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وهي ليست على سبيل الحصر، تتمثل في: المساءلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، الاعتراف بمصالح أصحاب المصلحة، احترام مبدأ الشرعية، مراعاة المعايير الدولية للسلوك، واحترام حقوق الإنسان. إلى جانب سبع قضايا مركزية تتمثل في: الحوكمة التنظيمية، حقوق الإنسان، ظروف وعلاقات العمل، البيئة، الممارسات العادلة، قضايا المستهلك، والتنمية المجتمعية والمحلية. وبخصوص القضية المتعلقة بـ"ظروف وعلاقات العمل" فتتضمن خمس مجالات وهي: علاقات العمل والتشغيل، ظروف العمل والحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، الصحة والسلامة المهنية، والتنمية البشرية¹.

لقد جاءت هذه المجالات الخاصة بمعيار ISO26000 متوافقة مع الاتفاقيات والإعلانات والمعايير الخاصة بمنظمة العمل الدولية، الفرق الوحيد يكمن في أن هذا المعيار يتعلق بالشركات والمنظمات وليس بالدول كما هو الحال بالنسبة لمنظمة العمل الدولية²، لهذا فإنه يضاف إلى هذه المجالات المواضيع التي جاءت بها منظمة العمل الدولية، والتي تعد من قضايا حقوق الإنسان، تتمثل في: احترام حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية، حظر العمل القسري والإجباري، حظر عمل الأطفال تحت سن 15 سنة، حظر التمييز على أساس الجنس، العرق، الأجر، ظروف العمل، والتوظيف بناء على تقييمات الأداء الموضوعية³.

ب) القيمة القانونية لمعيار ISO26000:

بعد الاطلاع على المواصفة القياسية للمسؤولية الاجتماعية في معيار ISO26000، يمكن تسجيل

¹ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، دليل إرشادي حول المسؤولية الاجتماعية، الترجمة الرسمية، طباعة الأمانة المركزية ISO، جنيف، سويسرا، 2010، صص 10-13؛ وأيضاً راجع بهذا الشأن شرح مفصل لمبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ابتداء من الصفحة 71 وما يليها من هذه الأطروحة.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 60

³ Changwon Lee, *Corporate Social Responsibility and Labor Relations: Its Impacts and Implications*, the 4th KLI-VVGnLI seminar "Corporate Social Responsibility and Industrial Relations", the Korea Labor Institute (KLI), in cooperation with the V.V. Giri National Labour Institute (VVGnLI), Seoul, Korea, N° 139, on August 22, 2013, pp. 13-14.

جملة من المسائل القانونية المهمة التي جاء بها المعيار والتي تنم عن قوته القانونية، والمتمثلة فيما يلي¹:

- إعطاء معنيين لكلمة "المسؤولية" الموجودة في عبارة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بأنها "تحمل كل من الضرر والوقاية من حدوث ضرر جديد"؛

- استخدام كلمة "منظمة" مما يعني توسيع المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى المنظمات، وبالنسبة إلى المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) فإن هذه الكلمة تعني أي "كيان أو مجموعة من الأشخاص والمرافق، منظمة على أساس المسؤوليات والسلطات والعلاقات، ولها أهداف محددة باستثناء الدولة"؛

- إمكانية التعرض للمساءلة القانونية، حيث تنص المواصفة على "احترام مبدأ الشرعية" والذي يعني ضمنا ليس فقط الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، ولكن أيضا التفحص الدوري للامتثال لها.

ج) الجزائر ومعيار ISO26000:

إن المؤسسات بالجزائر مثل جميع المؤسسات في أنحاء العالم وبجميع أشكالها (العامة والخاصة، الكبيرة والمتوسطة والصغيرة) تواجه ضغطا اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا قويا، ويمارس هذا الضغط على المستوى الدولي والوطني والمحلي أيضا، لذلك كان يجب أن تتبنى تدابير كافية للاستجابة لهذا الضغط، ولهذا تم تطوير استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من مفهوم التنمية المستدامة، وهو مفهوم تم إضفاء الطابع الرسمي عليه عام 1987 أثناء عمل اللجنة العالمية للبيئة والتنمية².

تحتل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الجزائر بشكل متزايد مكانا مهما للغاية بفضل إرادة السلطات العامة ومختلف الجهات الفاعلة، ومن المنتظر أن يحقق هذا التعاون إمكانية الحصول على مرجع يهدف إلى تشجيع مختلف المؤسسات على تنفيذ إجراءات المسؤولية الاجتماعية للاستفادة من مزاياها³.

1- جهد الحكومة الجزائرية لتعزيز تبني ISO26000:

صادقت الجزائر على هذا المعيار سنة 2011، ووضعت برنامجا وطنيا لمرافقة هذا المشروع، وذلك في إطار مبادرة إقليمية تسمى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA)، وقد نُشر المشروع على مرحلتين:

¹ René de Quenauon, *Responsabilité sociale des entreprises*, Guide du droit du travail de Dalos, Le portail juridique Daluz, Éditions Daloz, France, octobre 2017, p. 06-10; Et : (*Guidance on social responsibility*), op.cit., (4.6 Respect du principe de légalité), p. 15.

² Mokhtar Kermas, *La responsabilité sociale de l'entreprise : Qu'en est-il des entreprises en Algérie?*, Revue Recherches en Economie et en Management Africain (CREMA), Finance Marché versus Crise des Subprimes, Maroc, Vol. 04, N° 04, 2016, p. 123.

³ Karim Kateb, op.cit., p. 63.

المرحلة الأولى تم تنفيذها عام 2011، أين بدأت مؤسستان رائدتان واحدة عامة وأخرى خاصة في تنفيذ المعيار، والمرحلة الثانية تم تنفيذها ما بين عام 2012 و2014، أين استفادت 114 مؤسسة جزائرية من التكوين والمرافقة¹.

2- المؤسسات الجزائرية التجريبية لتطبيق NA/ISO26000:

قامت المنظمة الدولية للتوحيد القياسي بتقديم مشروع يتمثل في تطبيق معايير آيزو 26000 على المستوى الوطني لمجموعة من الدول من خلال وضع قائمة المؤسسات التجريبية، ويقوم الخبراء الدوليون المعينون من قبل ISO لتعزيز مهارات الخبراء الوطنيين بـ: (التدريب الداخلي، الزيارات القطرية، المشورة والإشراف عن بُعد)، ويُظهر تنوع هذه المؤسسات التجريبية أن المعيار ينطبق على جميع أنواع المؤسسات بغض النظر عن حجمها وقطاع نشاطها².

لقد كانت الجزائر من بين دول دراسات حالة لمنظمة الآيزو، حيث تم اختيار ثلاث (03) مؤسسات من قطاعات مختلفة للتجريب³، ولقد تجلّت سياستها المسؤولية اجتماعيا في الشأن العمالي حسب تقارير صادرة عن كل من المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ISO والمعهد الجزائري للتقييس IANOR، فيما يلي:

1.2 - مؤسسة (CTTP):

هي مؤسسة حكومية تسمى الهيئة الوطنية للرقابة التقنية للأشغال العمومية، قامت بتشكيل لجنة للمسؤولية الاجتماعية مسؤولة عن تنظيم دورات تدريبية وتوعوية للعمال حول قضايا المسؤولية الاجتماعية، كما تم تحديد أصحاب المصلحة وتصنيفهم حسب أهميتهم بالنسبة للمؤسسة، واتخاذ عدد من المبادرات من أجل تحسين ظروف العمل وتخفيف انخراط العمال من خلال تقديم آلية رسمية جديدة لإدارة التعليقات والشكاوى، بالإضافة إلى تعديل برامج المكافآت وتحسين الاتفاقيات الجماعية التي تنص على جميع الجوانب المتعلقة بحقوق ومسؤوليات العمال⁴، بالإضافة إلى وضع خطة لتعزيز الحوار معهم من خلال الزيارات

¹ Cité par : Imed Eddine Bekhouche & others, op.cit., pp. 38-39.

² V : (Les bénéfices d'ISO 26000), Projet SR MENA: Études de cas, ISO26000 responsabilité sociétale, https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/fr/srmna_factsheets.pdf, p. 04.

³ للاطلاع على قائمة المؤسسات المختارة لدراسة حالة في تطبيق معيار 26000، أنظر: <https://www.iso.org/fr/iso-sr-mena.html>

⁴ V : (Les bénéfices d'ISO 26000), op.cit., pp. 11-12.

الميدانية والمناقشات المواضيعية والدراسات الاستقصائية وورش العمل. لقد نفذت هذه المؤسسة عمليات جديدة كدمج الأبعاد المختلفة للمسؤولية الاجتماعية في أنظمة الإدارة المتكاملة بما في ذلك إدارة المخاطر، وعرض بيان النزاهة عبر جميع العقود لتعزيز الثقة¹.

2.2 - مؤسسة (NCA Rouiba):

وهي مجمع رويبة الشركة العائلية للمشروبات والعصائر، كانت من المؤسسات التي استفادت من البرنامج التجريبي وقد نجحت في تطبيقه حتى الآن، حيث قامت في مجال علاقات العمل بتنظيم مشاركة العمال، ونشر تقارير المسؤولية الاجتماعية باتباع نموذج مبادرة التقارير العالمية، كما أنشأت لجنة مشروع مخصصة لتنفيذ المعيار وتحديد خطة عمل تضمنت مراجعة وتحديث العقود ومدونات الأخلاقيات المبرمة مع المقاولين من الباطن والموردين لتشمل الشروط المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل. كما تم تطوير إطار جديد لعلاقات العمال بالاشتراك مع النقابات وممثلي العمال، يتضمن تدابير وسياسات تهدف إلى منع التمييز وتعزيز الرفاه في مكان العمل، وإدخال تنظيم جديد للمكافآت²، إلى جانب تأسيس نظام لرصد المناخ العام السائد داخل المؤسسة لصالح العمال يسمى "مرصد الرفاهية والتحفيز"³.

3.2 - مؤسسة (SASACE):

وهي مؤسسة جزائرية رائدة في تصنيع أكياس التعبئة والتغليف (القابلة للتحلل الحيوي)، تضع ضمن أهدافها الرئيسية في مجال المسؤولية الاجتماعية لعلاقات العمل حتى الآن عدة نقاط من بينها: تحسين العلاقات مع العمال، تعزيز محو الأمية بين العمال وأسرهم، وإمكانية توظيف الشباب⁴. وقد كانت بداية اهتمامها بالمسؤولية الاجتماعية سنة 2012 بهدف حماية أكثر لصحة العمال من منتجاتها الخطيرة أفلها الإصابة بالحساسية بسبب الأبخار، والعمل على إيجاد بدائل موثوقة صحيا للحد من تبخر المنتجات الضارة، ومن تم أصبحت تأخذ في الاعتبار تحسين ظروف العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي⁵.

¹ V : (ISO 26000 : Conseil en systèmes de management), L'Institut Algérien de Normalisation (IANOR), MIM, Algérie, http://ianor.dz/index.php?id_page=83&m=8&y=2029

² V : (Les bénéfices d'ISO 26000), op.cit., pp. 13-14.

³ Hind Kheroua, op.cit., pp. 145-146.

⁴ V : (Les bénéfices d'ISO 26000), op.cit., p. 15.

⁵ Karim Kateb et Mohammed Lakhdar Kateb, *La Démarche de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE): Le Cas de l'entreprise Algérienne SASACE*, Revue Des Etudes Economiques Approfondies, Université Abdelhamid Ibn Badis -Mostaganem, Algérie, Vol. 02, N° 02, Mai 2017, p. 41.

البند الثاني: معايير الإبلاغ والمساءلة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

بعد أن تخوض المؤسسة مسيرة طويلة في مجال مسؤوليتها الاجتماعية، متكبدة عناء فهمها وتغيير خططها وعملها ومنهجها وفقها، وتطبيقها للمبادئ التوجيهية والمعايير الإرشادية والوقوف على فعاليتها؛ لا بد أنها ستكون مستعدة بل وراغبة في إبداء ابتكاراتها في هذه المسألة وعرض تجربتها، وفي أسوأ الحالات تقبلها للمراجعة والمساءلة. لهذا الغرض ومن أجل ضمان فاعلية المسؤولية الاجتماعية في إطار علاقات العمل وإثبات وجودها، تم إعداد وتطوير مبادرات ومعايير في مجالات الإبلاغ والمساءلة الاجتماعية، تضع مؤشرات للتحقق من هذا الأداء، وبشكل آخر تساعد المؤسسات على تلبية جوانب ISO26000:

أولاً: مبادرة الإبلاغ العالمية (GRI) لإعداد التقارير لعام 1977

هي منظمة غير هادفة للربح وتتمثل مهمتها في تطوير مبادئ توجيهية قابلة للتطبيق عالمياً، تهدف إلى ضمان قيام المؤسسات بالإبلاغ بطريقة متسقة قدر الإمكان عن أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، من خلال اقتراح مؤشرات محددة لهذا الغرض، ويتم توفير هذه التوجيهات والمؤشرات لستة مجالات رئيسية هي: الاقتصاد، البيئة، حقوق الإنسان، العمالة، العلاقات الاجتماعية والعمل، مسؤولية المنتج، والمجتمع¹.

أ) الهدف من مبادرة الإبلاغ العالمية:

إن الهدف الذي ترمي إليه مبادرة الإبلاغ العالمية هو الإبلاغ عن ممارسات المسؤولية الاجتماعية وهذا لتسهيل مهمة المقارنة، والتأكد من المصادقية، والتحقق من المعلومات الواردة في التقارير المقدمة. وتعد هذه المبادئ التوجيهية هي أيضاً طوعية، ومع هذا أصبحت وعلى نحو متزايد طريقة مقبولة عالمياً لإعداد وتنسيق التقارير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مختلف الاختصاصات، وثمة حوالي ألف مؤسسة في جميع أنحاء العالم تقوم بتضمينها في تقاريرها².

ب) المبادئ التوجيهية لمبادرة الإبلاغ العالمية في مجال العمل:

تقوم هذه المبادئ في مجال العمل بتصنيف معايير مسؤوليات العمل من خلال معايير التجميع المتعلقة بما يسمى حقوق العمل الأساسية كمعايير لحقوق الإنسان وتجميع مسائل علاقات العمل كمعايير العمل،

¹ Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 12.

² محمد عبد حسين الطائي، المرجع السابق، ص 267.

بحيث تؤكد المبادرة العالمية لحقوق الإنسان على أهمية: حرية تكوين الجمعيات، حظر عمل الأطفال، حظر العمل القسري والإجباري، وحظر التمييز من منظور حقوق الإنسان، فيما تنص في مجال علاقات العمل على مسؤوليات العمل في نطاق أوسع من الميثاق العالمي للأمم المتحدة¹.

ثانياً: معيار SA8000 نظام المسؤولية الاجتماعية في قضايا العمل لعام 1997

تم إنشاء نظام المساءلة الاجتماعية الذي يُعرف باختصار SA8000 عام 1997، وهو معيار دولي لحقوق الإنسان في المجال الصناعي قابل للتدقيق، يشجع المؤسسات على تطوير الممارسات المقبولة اجتماعياً والحفاظ عليها وتطبيقها في مكان العمل، ولقد تم تطويره من قبل منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية (SAI)، وبالأخص مجلسها الاستشاري المكون من النقابات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات، من أجل تطوير معيار مشترك للامتثال للرعاية الاجتماعية².

أ) الهدف من معيار SA8000 وشهادة اعتماده:

وُضع هذا المعيار في الأساس بسبب بعض المؤسسات المتعددة الجنسيات التي كانت تعمل في دول تكلفه اليد العاملة فيها رخيصة جداً، حيث كانت هذه الدول لا تأخذ في حسابها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بشروط العمل، وقد أدى ذلك إلى بروز محاولات جادة للمطالبة بتحقيق مستوى معيشة أفضل للعمال.

يهدف معيار المحاسبة الاجتماعية إلى تعريف متطلبات المسؤولية الاجتماعية التي تسمح لمؤسسة ما بإنشاء ووضع سياسات وعمليات تسمح لها بمعالجة القضايا التي ترتبط أساساً بالعمال، وتكون المؤسسة التي تتبنى هذا المعيار ملزمة باحترام التشريعات الوطنية ومبادئ بعض الاتفاقيات خاصة تلك المتعلقة بمنظمة العمل الدولية، التصريح العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل. وتعتبر مواصفة هذا المعيار قابلة للمراجعة من خلال عملية مبنية على الأدلة، حيث تسري شروطها عالمياً بغض النظر عن حجم المؤسسة، أو موقعها الجغرافي أو القطاع الصناعي الذي تنتمي إليه.

أما بخصوص شهادة الاعتماد فيتم إصدارها عن جهة تسجيل وإصدار مستقلة، ومن ثم فهي تعتبر مصدراً للثقة اتجاه المؤسسة التي اعتمدت هذا المعيار وقامت بتطبيق العمليات الداخلية الضرورية لضمان

¹ Changwon Lee, op.cit., p. 09.

² Ibid., p. 05.

حصول العمال على حقوقهم الإنسانية الأساسية، كما تؤدي إلى زيادة ولائهم ورفع كفاءتهم في العمل¹.

ب) مجالات ومتطلبات مواصفة SA8000:

لقد تم تجميع متطلبات هذه المواصفة تحت ثمانية (08) فصول اجتماعية وتاسعة تتعلق بنظام الإدارة، تمس المجالات التالية: عمالة الأطفال، العمل الجبري، النظافة والأمن، حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية، التمييز، الممارسات التأديبية، وقت العمل، الأجر، ونظام الإدارة²، وبالتالي من خلال قضايا هذه المواصفة يتضح بأنها تعالج بشكل أكثر دقة مجال علاقات وظروف العمل.

✓ من خلال ما تم تناوله في هذا الفرع يبدو أن معايير المسؤولية الاجتماعية تحتل مكانة مهمة في رسم الخطوط الواضحة لدور المؤسسة الاجتماعي وبشكل أكثر أهمية في مجال علاقات العمل، خاصة ما جاء به معياري ISO26000 و SA8000 من موضوعات سنورد تفاصيلها في أوانها. فضلا على أن مسألة وضع معايير خاصة بكيفيات تطبيق المسؤولية الاجتماعية وقضاياها ذات الأولوية تثير قيمتها من وجهة النظر القانونية، من تم لا يمكن التغاضي عن محاولة ضبط المدلول القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لمعرفة موقع تلك المعايير في مجابهة القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل.

¹ عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 50-53.

² V : (Guidance document for social accountability 8000), Social Accountability International, Release Date: May 2016, <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf>, pp. 05-73.

المبحث الثاني

ضبط المدلول القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن الداعي لفهم الجانب القانوني للمسؤولية الاجتماعية هو أنه من أهم النقاط التي تم الاعتراض عليها في أثناء المناقشات الأمامية حول الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية؛ هو حقيقة افتقاده للمؤيد القانوني، مما جعل البعض يرى في ذلك امتهاً لقضية حقوق الإنسان وحرياته بتحويلها لمجرد قضية تفاوضية، يمكن مناقشتها والمساومة فيها مع المؤسسات، وكأن لهذه الأخيرة الحق أو الخيار في الالتزام بها من عدمه، وهو موقف اعتبره الكثيرون أنه ينطوي على تناقض فاضح للفكر الفلسفي والقانوني الذي قامت عليه المنظمة الأمامية، ذلك أن الأخذ بهذه المبادئ يجب أن يسجل التزاماً كاملاً من المؤسسات، رغبت في ذلك أم لم ترغب، كونها مستمدة من المبادئ العليا للإنسانية جمعاء¹.

مع هذا يُلاحظ من خلال الترسنة التشريعية المعتمدة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، أنه لا تزال طبيعة ونطاق نصوصها القانونية موضع جدل لأنها في الأصل تُصاغ خارج الإطار القانوني التقليدي، ولكن تفاعلها مع مختلف الأنظمة القانونية يستحق التحليل من أجل التحقق من فرضية ظهور نظام تنظيمي حديث، إذ هي تهدف إلى جعل قواعدها تتوافق مع مبادئ والتزامات معينة، إلى جانب استلام قانون إيجابي لنصوصها أو محتواها، وتعتمد إلى حد كبير على المكان الذي تشغله داخل المؤسسة، لذلك لا يزال من الصعب تكييف وتحديد طبيعة هذه المسؤولية، حيث توفر المبادئ التقليدية لقانون المسؤولية إجابات قليلة على الأسئلة التي أثارها مساءلة المؤسسات.

يقول الباحثان الفرنسيان "Corinne Delpuech" و "Alain Klarsfeld" (في مجال الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية) ما يلي: «من رأينا أن السير بفرضية تؤسس لفكر قانوني وفقهي للمسؤولية الاجتماعية سيخلق إيماناً بأن اعتمادها من طرف المؤسسات هو جزء لا يتجزأ من نشاطها التنظيمي، أين تعمل هذه الأخيرة على تطبيق المبادئ التوجيهية ومعايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشكل منهجي،

¹ محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 880.

بحيث تصبح عملية مؤسسية تنظيمية منافسة للقانون»¹.

ولأن هذا الرأي يبدو موفقاً؛ فإن أهمية هذه الدراسة تبرز في كونها تحاول تسليط الضوء على جانب قانوني تأصيلي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الذي هو بحد ذاته موضع نقاش مستفيض حول دلالاته القانونية وبعده الإلزامي. كما أنه من الصعب الخوض مباشرة في دور هذه المسؤولية في مجال علاقات العمل دون المرور إلى الكشف عن مكانتها القانونية والتنظيمية للاعتراف إن أمكن بأنها وسيلة تترجم الوسائل التقليدية المستخدمة في عملية تنظيم علاقات العمل، وهذا ما سيتم معالجته في المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: المكانة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المطلب الثاني: المنحة التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المطلب الأول

المكانة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد فرضت المسؤولية الاجتماعية نفسها مؤخراً بقوة في محيط العلاقات الاقتصادية الدولية منها والوطنية، كما فرضت هذه القوة جدلاً من نوع آخر حول ما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية مبادرة أم إلزاماً، هذا الجدل الذي يضع المؤسسات متأرجحة بين شقين هما الإلزام والالتزام²، وكان ذلك بعد التوصل إلى أن عنصر الإلزام لا يقتصر على المسؤولية القانونية دون الاجتماعية، وما يفسر ذلك هو إشارة المشرع في قانون الشركات لبعض الدول إلى وجوب مراعاة ظروف العمل والعمال وتحسينها واستقطاع جزء من أرباحها لتلك الغاية، وهذا ما يدخل في مضمون المسؤولية الاجتماعية³.

استناداً لذلك ومن أجل التعرف على موقف القانون من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، سيحاول هذا المطلب معالجة الجانب القانوني لهذه المسؤولية على الخصوص في ضوء أحكام الميثاق العالمي والمعياري ISO26000 من خلال محورين رئيسيين، يعرض أولهما التكييف القانوني للمسؤولية الاجتماعية ما إذا

¹ *L'apport de la theorie de la regulation sociale et de l'approche neo-institutionnelle a l'etude de la responsabilite sociale de l'entreprise*, Centre de Recherche Européen sur l'Emploi et les Ressources Humaines Groupe, Ecole Supérieure de Commerce, Toulouse, France, 2007, p. 05.

² مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات - المواصفة القياسية ISO26000، المرجع السابق، ص 15.

³ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 70.

كانت تدخل في مصاف القانون أم لا، وفي حالة الإيجاب يتجه البحث عما إذا كانت قانوناً رسمياً أم قانوناً ذو طابع آخر من خلال توضيح طبيعتها القانونية، وهذا ضمن فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: التكييف القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

التكييف القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

من منظور الفقه القانوني يذهب جانب إلى أنه لا يسع القول أن للمسؤولية الاجتماعية طابع إلزامي، كونها مجرد "تذكير" للمؤسسات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب إليه، حتى لا تحقق غايتها الاقتصادية بطرق غير مقبولة أخلاقياً أو قانونياً، ويرى جانب آخر أنها التزام طوعي لا يتجاوز مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها المؤسسات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة¹. بهذا كان سيبدو واضحاً أن المسؤولية الاجتماعية لا ترتبط بالقانون، لولا التعريف الجديد الذي أتت به المفوضية الأوروبية وتم الاعتراف به فيما بعد (كما رأينا سابقاً)، والذي يلاحظ فيه اختفاء كلمة "طوعي"، هذا لا يعني أن المسؤولية الاجتماعية أصبحت عملية إلزامية، لكن يبدو أنها تتحرك أكثر فأكثر نحو تطبيق قوي والهدف من ذلك هو تحسين كفاءة هذه العملية².

ولعل الصعوبة التي اعترضت الباحثين في تحديد مدى إلزامية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تأتي من حقيقة أن كلمة "مسؤولية" تغطي عدة معانٍ في سياق المسؤولية الاجتماعية، وبالنسبة لفقهاء القانون فإن هذا المصطلح هو الأكثر إرباكاً، لذلك فإن المقصود هنا بالتكييف ليس الجزم بأن المسؤولية الاجتماعية لها تكييف قانوني، وإنما هو إجراء أولي ضروري يترتب عليه توصيف سليم لهذه المسؤولية، وبالتالي تحديد

¹ أنظر كل من: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص52؛ ومدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص75.

² كان التعريف القديم على النحو التالي: «الدمج الطوعي من قبل المؤسسات للشواغل الاجتماعية والبيئية في أنشطتها التجارية وعلاقتها مع أصحاب المصلحة»، في حين أصبح التعريف الجديد كما يلي: «مسؤولية المؤسسات عن التأثيرات التي تحدثها على المجتمع»، أي تم حذف عبارة "طوعي"، أنظر في ذلك:

Julien Goy, *Commission Européenne: nouvelle définition de la RSE*, publié le 26/10/2011, <https://responsabilite-sociale.com/2011/10/26/commission-europeenne-nouvelle-definition-de-la-rse/>, vue le 19/02/2018.

الأثر الناتج عنها. من هنا فإن تكييف هذه المسؤولية يتحدد من خلال دراسة مكثفة للعناصر الأساسية الثلاث المقترنة بالمسؤولية وهي الإلزام، الالتزام، والجزاء.

البند الأول: أركان قيام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن الإشكال برمته بخصوص كلمة "مسؤولية" في سياق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، هو في الواقع حول ما إذا كانت موضوعاً قانونياً أم أنها مجرد ردة فعل وواجب أخلاقي، وهكذا يتم الكشف عن التعقيد الذي أوجدته المسؤولية الاجتماعية وهو أحد الصعوبات الرئيسية الناشئة عن طبيعتها غير القانونية، ومن المسلم به أن هذه الخاصية أصبحت لا تشكل في حد ذاتها عقبة أمام تحليلها في القانون، وإنما يمكن أن تثير دراستها صعوبة وهي صعوبة إدراكها في بعض الأنظمة القانونية حسب نظرتها للمسؤولية*.

لقد أشار أحد فقهاء القانون "Alain Supiot" (محامي فرنسي متخصص في قانون العمل) إلى المعنى الواسع الذي يجب أن يُنسب إلى المسؤولية بقوله: «إن الشرط الجديد المفروض على المسؤولية في عصر اليوم يتطلب اتجاهها أكثر صراحة نحو مستقبل بعيد يتجاوز العواقب المتوقعة، وبالتالي فإن المسؤولية لا تعني فقط الالتزام بمنع مثل هذه العواقب وضمان أن نتحمل المسؤولية عنها، وإنما في قانون المسؤولية المعاصر اكتسبت واجبات المنع والضمان أهمية متزايدة مع زيادة المخاطر المرتبطة بالتطور العلمي والتقني»¹.

معنى ذلك أن المسؤولية أصبحت تعني أكثر من مجرد إصلاح الخطأ والتعرض للجزاء، لتصبح مرادفة للضمان وهو ضمان تنفيذ الالتزام، فاعتبار المؤسسة مسؤولة يستلزم أيضاً توخيها الحذر، وبالتالي لا يتعلق الأمر بإصلاح الضرر بقدر ما يتعلق بتوقع وتجنب هذا الضرر بمعناه الواسع جداً. هذا ما يسمح لنا بالتساؤل فيما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية تستحق أن تكون موضوعاً لتنظيم قانوني خاص، أم أن القواعد العامة هي الكفيلة والكافية لاحتواء المشكلات القانونية التي يثيرها موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ستتم إمطة اللثام عن هذه التساؤلات من خلال التعرف على مركز أركان المسؤولية فيها.

* من أجل فهم أعمق: مرت المسؤولية بثلاث مراحل من التطور، أولاً كانت تعبر عن الالتزام بالعمل، مما يؤدي بالضرورة إلى التعويض في حال كان الفعل ضاراً؛ ثانياً أصبح يُنظر إليها على أنها مسؤولية عن المخاطر وتطوير فكرة الوقاية من المخاطر، ونتيجة لذلك تغير مفهوم المسؤولية الاجتماعية من جانب المديرين بشكل جذري ليصبح رافعة حقيقية لمنع المخاطر؛ وأخيراً نجح هذا المفهوم في تطوير مرحلة ثالثة تضع المسؤولية في نطاق متطلبات السلامة، وبالتالي ترجمة المبدأ الوقائي، أنظر: Fraisse Wolfgang, op.cit., §31, p. 39.

¹ Ibid., §30, p. 39.

أولاً: ركن الإلزام في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الإلزام في معناه اللغوي هو القسر والإكراه، أي الثبوت والوجوب، أما من الناحية القانونية فيعني اقتران القاعدة القانونية بجزاء، والقاعدة القانونية فيها أمر وتكليف، والإلزام له جزاء مادي توقعه السلطة العليا في الجماعة¹، وبخصوص المسؤولية الاجتماعية فالخلاف القائم بشأنها يدور حول إمكانية إلزام المؤسسات بهذه المسؤولية من عدمه، في حين يذهب آخرون إلى عدم جواز تطبيق هذه المسؤولية على المؤسسات بطابع الإلزام، لأن عنصر الإلزام يستلزم ترتيب جزاءات على مخالفتها ومن تم ستدخل في نطاق المسؤولية القانونية². هذا الرأي لا يبرر عدم محاولة الكشف عن وجود عنصر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية:

(أ) خصوصية الإلزام في المسؤولية الاجتماعية:

يتفق الكثير من الباحثين وعلى رأسهم العلامة المصري "محمد عبد الله دراز" على أن أي مذهب أخلاقي لا بد أن يستند إلى فكرة الإلزام، فهو القاعدة الأساسية التي يدور حولها كل النظام الأخلاقي، ذلك أنه إذا لم يعد هناك إلزام تنعدم مسؤولية، التي إن عُدمت فلا يمكن أن توجد عدالة، ومع ذلك فقد وُجدت بعض الفلسفات الأخلاقية وهي تخلو من سلطة الإلزام، كخلو نظرة فلاسفة اليونان من ذلك³، كما وتشبه القاعدة القانونية بقواعد سلوكية أخرى كقواعد الأخلاق، غاية ما في الأمر أن طبيعة الإلزام ودرجته تختلف من قاعدة إلى أخرى⁴.

ويربط معظم الدارسين للأخلاق بين فكرة الإلزام وفكرتي المسؤولية والجزاء باعتبارها أجزاء لا تقبل الانفصال لأي مذهب أخلاقي، ومع ذلك يشير الباحث "دراز" إلى أن مصطلح المسؤولية قد يستخدم بتوسيع دلالاته ليدل على مجرد تبني العمل ولو لم يوجد إلزام، وقد رأى معارضوه أن هذه فكرة مثالية وأن المسؤولية لا بد وأن تفترض إلزاماً صارماً، أو على الأقل تفترض فكرة معادلة لمثل أعلى يرى الإنسان أنه مسؤول عنه أمام نفسه⁵.

¹ أشار إلى ذلك: بقدر عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، صص 09-10.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 305.

³ ريمّة شريف الصياد، الأسس الأخلاقية في العهد القديم مع مقارنتها بالقرآن الكريم، دار النوادر، ط 01، سوريا، 2012، ص 149.

⁴ عمار بوضياف، المدخل للعلوم القانونية - النظرية العامة للقانون وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، دار الريحانة للكتاب، ط 02، الجزائر، 1999، ص 23.

⁵ أشار إلى ذلك: ريمّة شريف الصياد، المرجع السابق، صص 191-192.

وعلى مستوى المؤسسات يرى بعض الدارسين في هذا المجال أن معيار التمييز بين الهدف الاجتماعي والهدف الاقتصادي لها، هو وجود أو عدم وجود الإلزام القانوني للمؤسسات بتحقيق ذلك الهدف، في حين يذهب آخرون إلى أبعد من ذلك، إذ يروا أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا تقتصر على قيام المؤسسة ببعض الأهداف والأنشطة الاجتماعية طوعية، وإنما هنالك أهداف أخرى تلتزم المؤسسة بالسعي وراء تحقيقها بصرف النظر عن وجود إلزام قانوني من عدمه، فعلى سبيل المثال تسعى المؤسسة إلى تحسين مستوى المعيشة لعمالها، وفي نفس الوقت تحسين نوعية الإنتاج وهذا ما يختلط فيه الهدف الاجتماعي بالهدف الاقتصادي وصعوبة التمييز بينهما¹، ومن هنا يتضح بأن ركن الإلزام في المسؤولية الاجتماعية له خصوصية ومميزات تختلف عن الإلزام في القاعدة القانونية.

ب) مصادر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية:

من المثير للاهتمام معالجة المصدر الذي تنشأ منه المسؤولية الاجتماعية، ومن المهم الأخذ في الاعتبار ما هو المصدر الإلزامي في الشخص الاعتباري لاعتماد المسؤولية الاجتماعية بسبب العواقب القانونية التي قد تترتب على هذا الأمر²، وفي هذا الشأن يقول "د. محمد سيد فهمي" في كتابه بعنوان "المسؤولية الاجتماعية": «إن مصدر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية هو "قوة الضغط الاجتماعي"، والتي تتمثل في النظم والتقاليد والأعراف، وتستلزم الالتزام بها وتقبل نتائجها من مدح على السلوك المحمود أو ذم على السلوك المذموم»³.

بهذا تتعدد مصادر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية عند القائلين بلزومه إلى عدة مصادر وهي ليست على سبيل الحصر، من أمثلة ذلك الدين والعقل والضمير والأخلاق والقيم والأعراف والقانون وكل ما من شأنه أن ينمي هذه المسؤولية سواء لدى الفرد أو المؤسسة، وفيما يلي يأتي ذكر أهم مصادر الإلزام على المستوى المؤسسي:

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 62.

² Daniela Bardel, op.cit., p. 209.

³ المرجع السابق، ص 33.

1- الأخلاق والضمير:

لقد ساهمت قواعد الأخلاق مساهمة كبيرة في إرساء دعائم السلم الاجتماعي وفي تقويم سلوك الأفراد، وكثير من القواعد الأخلاقية ما دخلت مجال التشريع كالتعسف في استعمال الحق، وإلزام الفرد بمساعدة الغير في مواضع محددة وغيرها، كما نص القانون على إبطال العقود المخالفة للأداب العامة، وعليه عمد المشرع إلى رفع القواعد الأخلاقية إلى مصاف القواعد القانونية حتى تكون أكثر إلزاما وحتى يضمن تقييد الأفراد بها¹، وبالتالي كلما كانت المؤسسة هي الأخرى مثل الأفراد حريصة على تطبيق هذه القواعد ذات الطابع الأخلاقي؛ كلما كانت أكثر تحملا للمسؤولية الاجتماعية.

أما الضمير فلا يثير إشكالا بخصوص الأفراد الطبيعيين، ولكن عند إلحاق المصطلح بكيان مثل المؤسسة يعتقد البعض أنه لا يمكن اعتبار أن لديها ضمير، حيث ليس لديها القدرة على الشعور بالذنب والاعتراف بالمسؤولية، لكن يبدو أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو أكثر من شرح تصويري للمسؤوليات التي يتحملها الأفراد الذين لديهم سلطة اتخاذ القرار في المؤسسة، وبالتالي بالنظر إلى أن هذه الأخيرة هي شخص اعتباري يمكن الاعتقاد بأن لها شكل من أشكال الضمير².

2- القيم والأعراف:

تُعرف القيم على أنها مُثُل واعتقاد عميق بأن نمطا معيناً من السلوك يُفضَّل شخصياً أو اجتماعياً مع محاولة الحفاظ عليه تحت أي ظرف، أو هي معايير لما يعتبر جيداً أو مرغوباً أو مفضلاً، وتتميز القيم بذاتية كبيرة حيث أن الأشخاص والمجموعات لديهم ترتيب مختلف أو أولويات في هذه القيم، ومن أهم خصائص القيم في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: (اعتبار القيم كهدف مثل العدل والإحسان، أو كإجراء مثل الطاعة والصدق، أو كمعيار للتمييز بين ما هو جيد وما هو سيء)، ومن المحتمل أن تكون هذه القيم عالمية لأنها تجدد مصدرها في الوجود البشري، وتوجد القيم في رأس العناصر المؤثرة التي تؤدي إلى دمج المسؤولية الاجتماعية في القيم التنظيمية وكذا الشخصية (المسيرين والعمال) للمؤسسة³.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 32-33.

² Bjørneseth Per Ola & Curt Almir, op.cit., p. 13.

³ Jalila Elbousserghini, op.cit., p. 119-120.

وأما العرف فله قوة مؤثرة حتى على القانون نفسه، إذ نجد أن المشرع يعدل النصوص وفقا لتطورات المجتمع ذلك أن القانون حقيقة اجتماعية متصلة بمقتضى المجتمع، وعليه يُفترض عند تفسير النصوص التشريعية عدم الوقوف عند نية المشرع الحقيقية أو المفترضة وقت وضع النص، وإنما البحث عن نيته الاحتمالية أيضا¹، نفس الشيء بالنسبة للعادات والتقاليد التي ترتبط بالقانون من حيث أن هدفها هو تنظيم السلوك الاجتماعي للأفراد، ومن حيث أن ثبات بعضها ورسوخها في المجتمع وشعور الجماعة بما قد تتحول إلى قواعد قانونية ملزمة²، وهذا الأمر ما يدفع لتطبيق قواعد المسؤولية الاجتماعية المستمد بعضها من الأعراف والعادات.

3- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة:

يشكل القانون الطبيعي مجموعة المبادئ العليا المثالية التي يسلم العقل الإنساني السليم بضرورتها لتنظيم العلاقات في أي مجتمع إنساني، وتتميز هذه القواعد في كونها ليست نظاما قانونيا محددًا ولا مكتوبا كالقانون الوضعي³، إلا أن معظم التشريعات الوضعية تأثرت نسبيًا بها، واعتبرتها من المصادر الرسمية للقانون في حالة لم يجد القاضي حلا للنزاع المعروض أمامه في التشريع والفقهاء والشريعة والعرف⁴. وفي سياق المسؤولية الاجتماعية فتشكل هذه المبادئ مصدرا إلزاميا لها، فبالرجوع إلى الرومان قبل ظهور فكرة العقد الاجتماعي رسموا مبادئ إنشاء قانون عالمي بالمزج بين فكرة القانون الطبيعي وقانون الأمم أو الشعوب، وهو القانون الذي أثمر فكرة حقوق الإنسان لاحقا، ونتج عنه مفهوم متجدد للقانون الطبيعي وهي المبادئ التوجيهية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، القائمة على تطوير مفهوم غائي لما هو عادل أو صالح، مع فكرة المنافع الاجتماعية الأولية التي استوعبتها علوم الإدارة⁵.

¹ عبد القادر الفار، المدخل لدراسة العلوم القانونية (مبادئ القانون-النظرية العامة للحق)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الإصدار السادس، عمان، الأردن، 2006، ص18.

² سهيل حسين الفتلاوي، نظرية القانون، المكتب المصري لتوزيع المطبوعات، (د ط)، القاهرة، مصر، 2002، ص31.

³ أنظر كل من: إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص160، وعبد القادر الفار، المرجع السابق، ص17.

⁴ على سبيل المثال تنص المادة الأولى من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، المؤرخ في 20 جوان 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 58-75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، ج ر ع 44، بأنه: «يسري القانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو في فحواها. وإذا لم يوجد نص تشريعي، حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف. فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة».

⁵ Isabelle Cadet, *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)*, op.cit., p. 404.

وبخصوص قواعد العدالة فحقيقة الأمر أن العدالة في ذاتها اسم معنوي، وهي من الأفكار المرنة ويختلف مدلولها باختلاف الأشخاص والزمان والمكان، وعموما تتمثل في أنها ضرورة الأخذ بأقرب الحلول بالنظر إلى الاعتبارات الإنسانية إذا تعددت الحلول لموضوع واحد، ومراعاة جميع الظروف الشخصية المرتبطة بحالة معينة¹. أما في سياق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فتعني قواعد العدالة التعبير عن توافق السلوك مع القانون الأخلاقي، وأن طبيعة الإنصاف أن يكون تصحيحا للقانون كون هذا الأخير تفضل في كثير من الأحيان في أحكامه بسبب عموميته، ويتم التوزيع العادل إما وفقا لعدالة تبادلية تفرض مساواة كمية، أو عدالة توزيع تفرض المساواة النوعية أي بما يتناسب مع الاحتياجات والحالات والجدارة في العمل أو قيمته². وعموما (سواء بالنسبة للقواعد القانونية أو قواعد المسؤولية الاجتماعية) فالقانون الطبيعي وقواعد العدالة هي تلك القواعد التي تعلق على التشريعات وتسمو بحيث تصبح متصلة بمنزلة الإنسان ولصيقة بحقوقه الطبيعية والتي تتفق الأمم المتحضرة على وجوب توفرها في أي مجتمع وفي كل الأزمنة، ومن أمثلتها حق الإنسان في العمل، احترام كيانه الأدبي، صيانة عرضه وشرفه، والتعبير عن رأيه³.

4- النظم المعيارية المتعددة:

إن القوانين الرسمية بكل أشكالها الصادرة عن السلطة هي بطبيعة الحال مصدر إلزام للمؤسسات في إطار مسؤوليتها القانونية، وبالتالي تُفرض عليها دون حرية اختيارها، في حين أن النظم المعيارية كتلك الصادرة عن المنظمات الدولية كالاتفاق العالمي أو معيار المسؤولية الاجتماعية، فللمؤسسة حرية في تبنيها ولا تصبح مصدرا ملزما إلا بعد التعهد بتطبيقها، ومن منظور المسؤولية الاجتماعية لا يقتصر القانون على قانون الدولة بل تتعايش بيئات متعددة من البناء المعياري، وهذا ما توصل إليه جملة من فقهاء القانون منهم⁴:

- الفقيه "Francois Rigaux" (وهو رجل قانون بلجيكي دولي والمسؤول عن اقتراح نوع جديد من التعددية القانونية)، يشير إلى مجموعة من الأنظمة القانونية خارج الدولة، والتي تختلف عن النظام الدولي ونظام الدولة، يسميها "الأنظمة القانونية العابرة للحدود" كقوة مستقلة ومتميزة؛

¹ إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 160.

² Isabelle Cadet, *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)*, op.cit., p. 57 et 404.

³ عبد القادر الفار، المرجع السابق، ص 91.

⁴ Cité par : Daniela Bardel, op.cit., pp. 235-236.

- الباحث في نفس المجال "Hernández Cervantes" يؤكد قائلا: «إن التنافس بين مراكز القوى المختلفة في المكان والزمان كنتيجة للعودة يؤدي إلى وضع سلطة الدولة موضع خلاف، وفي هذا النزاع يتم أيضا احتكار الإنتاج القانوني، إلا أن التعددية القانونية عبر الوطنية بدأت في الظهور، حيث أصبحت المنظمات الدولية المتعددة بوصفها مراكز للإنتاج القانوني، تتفاعل لوائحها مع أنظمة الدولة»، ومن ثم فإنه يمكن تصور ثلاثة مستويات مختلفة من النظم كمصدر إلزامي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (ذاتية ووطنية وعالمية) مع الأشكال القانونية المقابلة لها التي عندما تتعارض وتتفاعل وتكمل بعضها البعض، تؤدي إلى حالة من التعددية القانونية؛

- كما أن "Teubner Gunther" (وهو عالم قانوني واجتماعي ألماني، اشتهر بأعماله في مجال النظرية الاجتماعية للقانون)، يوضح كيف تنشأ الأنظمة القانونية في الفضاء العالمي بمعزل واستقلال نسبي عن الدولة والسياسة الدولية والقانون الدولي العام، وذلك من الممارسات الاجتماعية التي لا تدين بصلاحياتها إلى حقيقة أنها مرتبطة بالقانون أو بالنظام السياسي لدولة معينة، وإنما على العكس من ذلك فهي تبين ظهور حقوق عالمية مختلفة دون مرجع أو أصل في دولة ما، وهذا يشير إلى ظهور مصادر جديدة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

ثانيا: ركن الالتزام في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يعني الالتزام في معناه اللغوي اعتناق الشيء والتعلق به وعدم مفارقتها، بمعنى إلزام الشخص نفسه بأمر سواء كان ذلك على وجه الالتزام بإرادته المحضة أو كان ذلك الالتزام مصدره أمر آخر، ومن الناحية القانونية فالالتزام هو واجب قانوني يتعين فيه على شخص معين هو الملتزم القيام بأداء عمل أو الامتناع عنه لمصلحة شخص آخر هو صاحب الحق في هذا الالتزام¹.

أما بخصوص المسؤولية الاجتماعية فالالتزام فيها يعني أن تلزم المؤسسة نفسها ولا تتقيد فقط بواجباتها القانونية، وإنما تتعداها إلى الالتزام طوعية واختياريا بكل ما تراه من واجبه القيام به، فركن الالتزام يعتبر أهم أركان المسؤولية الاجتماعية إذ تنتفي بدونه. يصدر هذا الالتزام عن المسؤول اجتماعيا (الملتزم) في صورة فهم واستيعاب واقتناع بالدور الذي يجب القيام به، ويتوقف التزام المؤسسة على مدى قوة إيمان أفرادها

¹ بقدر عايشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص10.

وقبولهم للتكيف المنوط بهم تحقيقه¹.

ولقد عرفت منظمة العمل الدولية الالتزام الاجتماعي سنة 2020 كالتالي: «يمثل الالتزام الاجتماعي مؤشرا لكيفية تصرف المؤسسة مع العمال والبيئة، وكيفية تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية داخلها وفي مناطق نفوذها»²، وبالتالي يتميز الالتزام في المسؤولية الاجتماعية بأنه على درجة عالية مقارنة به في المسؤولية القانونية، كونه متروك بشكل أكبر لتقدير المؤسسة، هذا ما يبدو جليا في أبعاد ومحاور هذا الالتزام:

(أ) أبعاد الالتزام في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

صحيح أن تكيف المسؤولية الاجتماعية على أنها مبادرة تقوم بها المؤسسات بصفة طوعية يشير أن تكيفها القانوني سيكون على أساس واجب أخلاقي وليس قانوني، ومع هذا فإن هناك بعض مظاهر وصور المسؤولية الاجتماعية أين تعد واجبا قانونيا ملزما، مثل تنفيذ القوانين واللوائح والتعليمات والمعايير والمقاييس والمواصفات ذات الصلة بأعمال المؤسسات، وكذا دفع الأضرار³.

وحتى الآراء التي اعتبرت بأن المسؤولية الاجتماعية تعني التزام المؤسسات إتجاه المجتمع الذي تعمل فيه؛ فإنه تُؤخذ على غموض درجة هذا الالتزام وأبعاده وضوابطه وأسس تحديده والمحاسبة عليه والمنافع التي تترتب عليه، وكذا المخاطر المحتملة عند عدم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، لكن بالرغم من عمومية مثل هذا المفهوم؛ إلا أن له محاسن من خلال فتح المجال أمام جهود كثيرة ومحاولات متتالية لتحديد أبعاد هذا الالتزام⁴، وعليه يمكن تصور أن للمسؤولية الاجتماعية ثلاث أبعاد متصلة بركن الالتزام، وهي الالتزام الاختياري، الإجمالي، والوقائي:

1- الالتزام الاختياري:

عند التحليل الدقيق للفكرة العامة للمسؤولية على المستوى الفردي يؤكد أنها تنطوي على علاقة مزدوجة من ناحية الفرد كمسؤول، تتمثل في علاقته بأعماله وعلاقته بمن يحكمون على قيمة هذه الأعمال،

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المرجع السابق، ص 417.

² أنظر: الالتزام الاجتماعي - المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية، المرجع السابق، ص 04.

³ علوي فاطمة، (المسؤولية الاجتماعية بين المبادرة والشرعية)، مداخلة في الملتقى الدولي الثالث بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم التجارية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بشار، المنعقد يومي 14 و 15 فيفري 2012، ص 09.

⁴ فلاق محمد، المرجع السابق، صص 43-44.

بحيث تضعنا العلاقة الأولى وجها لوجه أمام أكثر المشاكل الجدلية إثارة للمتاعب وهي مشكلة الجبر والاختيار، ولا بد لفهم هذه العلاقة من وجهة نظر المسؤولية - في جانبها العام وفي معناها القانوني - من الوصول إلى رأي في مسألة خلق الإنسان لأفعاله وكيفية انتسابها إليه¹.

لقد أدت هذه الإشكالية إلى تعدد المفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية، وميل العديد منها إلى كونها مجرد استجابة اختيارية تقوم بها أية مؤسسة للاهتمام باحتياجات جماهيرها الداخلية والخارجية وفقا لإمكاناتها الخاصة²، أي أنها التزام أدبي تستمد قوتها وقبولها وانتشارها من طبيعتها الاختيارية. لكن باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية في الحقيقة تعد جزءا من أهداف المؤسسة وضمن إستراتيجيتها؛ فإنه لا يمكن تكييفها على أنها فقط عمل خيري وتطوعي، وهذا ما يبرر أن لها جانب قسري.

2- الالتزام الإجباري:

إن الالتزامات الطوعية التي يتم التعهد بها من قبل المؤسسات في إطار مسؤوليتها الاجتماعية تستلزم بالضرورة الالتزام بمرجعيتها الدولية (كمعيار ISO26000، ومبادرة الإبلاغ العالمية) التي تستوحي منها نصوصها التنظيمية، أو تستند إليها لبدء أو نشر أو الإبلاغ عن مناهجها في المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي أصبحت هذه المعايير الخاصة أو العامة قابلة للتنفيذ ضدها من خلال عقد ضمني أو صريح، وترجم هذه المسؤولية في الواقع إلى مسؤولية تقديم الحسابات، والتميز الشفافية، دون أن تكون مصحوبة بشكل منهجي بعقوبات قانونية، وإن كان مبدأ المساءلة هو السائد في العديد من الدول، إذ يمكن لأصحاب المصلحة المطالبة بمحاسبة المديرين أو الشخص الاعتباري وتحميلهم مسؤولية عدم الامتثال لالتزاماتهم الطوعية³.

إذاً المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي مفهوم مختلط بين الالتزام الطوعي والقيود التي يفرضها القانون، وبالتالي يمكن اعتبار الالتزام الطوعي هو النمط التقليدي للمسؤولية الاجتماعية، وعلى ضوء هذا الإطار المعياري المختلط تم وضع قاعدة من المعايير العامة الدولية، والمتمثلة فيما يسمى بالالتزام اليقظة من

¹ محمد كمال الدين إمام، المسؤولية الجنائية أساسها وتطورها - دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (د ط)، مصر، 2004، ص 108.

² مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 78.

³ Isabelle Cadet, *Aspects juridiques de la responsabilité sociale*, Revue I2D Information; données et documents, ADBS, France, Vol. 53, N° 01, 2016, p. 37.

جانب المؤسسات، فالمسؤولية الاجتماعية هي الآن جزء من الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر للمؤسسات¹.

3- التزام اليقظة:

يوجد اتجاه يرى أن المسؤولية بوجه عام أساسها الخطأ والإثم، في حين يرى اتجاه آخر أن أساسها هو الخطورة الكامنة في الفعل والفاعل²، مما يستدعي الأمر اتخاذ الحيطة والوقاية لتجنب الخطر قبل وقوعه، وتوافقا مع هذا المفهوم تم مؤخرا تعزيز الالتزام في المسؤولية الاجتماعية بواجب اليقظة، حيث تدعو معايير المسؤولية الاجتماعية إلى توقع المخاطر التي يمكن أن تنشأ في بعض الأحيان من قرارات أو أنشطة المؤسسة، ولقد تم تضمين هذا الهدف الاستباقي في المعايير التي وضعتها الدول والمنظمات الدولية وفي المعايير التي تضعها المؤسسات بنفسها.

إن اليقظة كواجب لسلوك المؤسسات بعدما كانت لفترة طويلة ضمنية فقط، أصبحت مدرجة بشكل صريح في جميع معايير المسؤولية الاجتماعية العامة، وذلك من خلال اقتراح تدابير "العناية الواجبة" التي تسمح بتنفيذ هذا الواجب السلوكي العام. فمثلا في مجال حقوق الإنسان يشير هذا الالتزام قبل كل شيء إلى ذروة الوقاية التي تهدف إلى تجنب أي انتهاك لها يمكن أن ترتكبه المؤسسات، ولا زال هذا الالتزام الوقائي في تطور، فبعدما أصبح المنع والاحتياط من المبادئ، تميل اليوم تدريجيا إلى أن تصبح التزامات قانونية، حيث يتم تسجيل المبدأ الوقائي كمبدأ ذي قيمة دستورية في عدد من الدول، بالإضافة إلى قانون المسؤولية وقانون واجب اليقظة، وبالتالي فتحت هذه القوانين الباب لسن جزاءات³.

(ب) محاور الالتزام في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

من خلال الطرح المبين فيما يتوحيه ركن الالتزام في المسؤولية الاجتماعية من أبعاد؛ يبدو أن هذه المسؤولية تجمع بين كل تلك الأشكال المختلفة لأبعاد الالتزام الطوعية والإلزامية والاحترافية، ومنه فهي واجب والتزام من جانب المؤسسات مع الأخذ بعين الاعتبار التوقعات البعيدة المدى لأصحاب المصلحة،

¹ Isabelle Cadet, *Aspects juridiques de la responsabilité sociale*, op.cit., p. 38.

² أشار إلى ذلك: محمد كمال الدين إمام، المرجع السابق، 106.

³ marie-caroline caillet, "Le droit a l'épreuve de la responsabilité sociétale des entreprises : étude a partir des entreprises transnationales", Thèse de doctorat en droit, école doctorale de droit (e.d. 41), université de bordeaux, France, 2014, p. 518 et 544 .

وبالتالي يتمحور عنصر الالتزام حول نظرة المؤسسة للقواعد القانونية والمعايير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وكيفية التعامل معها.

إن ذلك يتحقق من خلال ثلاث مستويات متفاوتة وتصاعدية، بدءا بالتطبيق الجيد للقانون المحلي، ثم إضافة اعتماد المواصفات القياسية من خلال وضع معايير المسؤولية الاجتماعية في تدرج معايير العمل، ثم تجاوز كل هذه القواعد دون مخالفتها بابتكار قواعد أفضل وأكثر فائدة، وتكون المؤسسة التي تلتزم بكل هذه المحاور في قمة مسؤوليتها القانونية/الاجتماعية، أي جودة تطبيق القانون، المعايير، والمدونات الداخلية:

1- الإذعان القانوني:

يعني الإذعان القانوني عموما التطبيق الجيد للقانون الوطني بدءا من الدستور والتشريع إلى غاية المراسيم والأوامر، فمثلا في تشريع العمل بالجزائر يكون الإذعان القانوني لها بالخضوع لكل نص مهما كانت قيمته وفعالته وظهوره¹، وذلك بأن تجمع المؤسسة كل النصوص لتلتزم على أرض الواقع بها، حتى ولو لم يكن أصحاب المصلحة على دراية بصدورها، من ثم إذا اكتفت المؤسسة بهذا القدر فهي بذلك تكون قد طبقت الحد الأدنى من المسؤولية الاجتماعية، بمعنى أن هذا يشكل فقط بعدها القانوني دون الأبعاد الأخرى.

2- الامتثال للمعايير والضمان المعياري:

تعمل العديد من الجهات الفاعلة على توحيد ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتطويرها، وعملية التوحيد هذه هي بغرض الوصول إلى معيار يُمتثل له، ومن بين مصادر هذا المعيار تبرز المدونات التي هي نتاج مبادرات متضافرة لأصحاب المصلحة المتعددين، مثل النقابات العمالية ورابطات العمال الأخرى والوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والأكاديميين، التي أصبحت جزءا من النظم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية العالمية².

وبهذا فإن اعتماد المواصفات القياسية بشكل ملزم يوفر سندا إضافيا للتطبيق الأمثل للمسؤولية الاجتماعية، لاسيما من خلال وضع معايير مثل ISO26000 في تدرج معايير العمل وضمان الحد الأدنى

¹ أنظر: الإسناد القانوني لتشريع العمل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، <https://www.mtess.gov.dz/ar>

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 33.

من تطبيقها، وهذا ما يعبر عنه بـ"الضمان المعياري" الذي يفوق مجرد التطبيق العادي أو الاقتصار على الجزء، وإنما هو أكثر من ذلك بشكل يلي تطبيق المعيار ويجعل من الممكن تقييم مدى الوفاء به¹.

3- التجاوز الإيجابي للالتزامات القانونية والتعاقدية:

تمثل المسؤولية الاجتماعية توقعات المجتمع لمبادرات المؤسسة في مجال مسؤوليتها اتجاهه وبما يتجاوز الحد الأدنى من الإذعان للقانون وبصورة لا تضر بقيام المؤسسة بوظائفها الأساسية²، إذ تهدف المسؤولية الاجتماعية إلى إدارة المؤسسات على نحو يفي بتوقعات المجتمع الأخلاقية والقانونية والتجارية والتوقعات العامة من تلك المؤسسات، أو يتجاوز تلك التوقعات لما هو أفضل³. من هنا يُستنتج بأن المؤسسة يمكنها أن تتجاوز التزاماتها للظفر بمسؤولية اجتماعية مثلى عن طريق تعهداتها بمسألتين هما:

1.3 حماية التوقعات الاجتماعية: المقصود هنا بالتوقعات الاجتماعية هو ما يربطه المجتمع فيما

يمكن أن تحققه المؤسسة له، علماً أن هذه التوقعات تتأثر بعوامل مختلفة من أبرزها الوعي الاجتماعي، الثقافة، الاتصالات، وسياسة الدولة... الخ⁴، وتشير إلى الممارسات التي تعود بالنفع على المجتمع من خلال الطرق والوسائل التي تميل بها المؤسسة إلى تلبية التوقعات ذات الطبيعة الأخلاقية والخيرية والقانونية والاقتصادية التي ينتظرها المجتمع، فيما يصب في المصلحة العامة وكذا الخاصة للمؤسسة من أجل بقائها⁵.

2.3 تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً: إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي في الأساس ممارسة

ملهمة، لذلك تتكفل المؤسسات بإضافة بنود أجدى وأكثر فائدة وملاءمة، كالتزامها في مجال علاقات العمل باحترام مبدأ الأصلح للعامل على مستوى عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية، وتجدد الإشارة أن هذا المبدأ يتعارض مع مبدأ التسلسل الهرمي للمعايير، وبالتالي فإن إضافة بند في عقد العمل أكثر موثاقاً مما

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La garantie normative en matière de soft la: les particularismes de la RSE*, op.cit., p. 01.

² مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص76.

³ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص98.

⁴ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص69.

⁵ Philippe Ehrenström, *Responsabilité sociale de l'entreprise et contrat de travail*, Publié le 06/07/2015, <https://droittravailensuisse.com/2015/07/06/responsabilite-sociale-de-lentreprise-et-contrat-de-travail/>, vue le 24/04/2019.

هو موجود في الاتفاقية يكسب العقد مرتبة أعلى¹، هذا ما يجعل من الممكن تطبيق مبدأ الأفضلية على معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في قانون العمل في حالة الارتباط مع مصادر قانونية أخرى².

البند الثاني: أوجه الجزاء في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لابد من التنويه هنا إلى مسألة مهمة وهي أن المسؤولية القانونية يترتب على الإخلال بها جزاء، بينما في المسؤولية الاجتماعية لا يترتب جزاء على الأقل في معناه القانوني، على أن المقصود بالإخلال في هذه الأخيرة هو التغاضي عنها وعدم تبنيتها، أما إذا تم انتهاجها فيترتب الجزاء عند الإخفاق في تطبيقها، فالمؤسسة عندما تأخذ على عاتقها الالتزام بهذه المسؤولية، فإنها بذلك تتقبل الجزاءات وتحمل النتائج، وهذا ما يؤكد مبدأ قابلية المساءلة.

إن هذه الفكرة مرعبة بالنسبة للمؤسسات بحيث ترى فيها تكليفا جديدا يمكن تجنبه إراديا، ولكن بالنظر إلى العواقب الناشئة عن عدم الأخذ بالمسؤولية الاجتماعية على محمل الجد، فإن المؤسسة المتطلعة والمتحضرة ستحاول تفادي تلك العواقب حتى وإن لم تكن في شكل جزاءات رسمية، هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن فاعلية المسؤولية الاجتماعية هي بالأساس تتحقق بالامتثال لا بتوقيع الجزاء.

من هذا المنطلق يمكن تقسيم الجزاء الخاص في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى عواقب محتملة سابقة على تبني هذه المسؤولية أو في حال تبنيتها ضمينا بشكل غير ممنهج، وجزاءات تقع بعد تبنيتها وفي حال عدم تنفيذها، كما يأتي بيانه:

أولا: عواقب عدم تقبل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يقصد بهذه الحالة النتائج المترتبة عن عدم تبني المسؤولية الاجتماعية من الأساس، مبدئيا يتفق الجميع على أن عنصر الجزاء غير موجود في هذا النوع من المسؤولية لسببين: الأول كونها ليست إلزاما قانونيا محضا، والثاني أنه في ظل الالتزام الوقائي يُفترض انتفاء الجزاء العقابي نظرا لعدم حدوث ضرر ما، فضلا على أن أساس هذا النفي يحكمه مبدأين قانونيين مهمين هما:

¹ Pour plus d'informations voir: Florence Canut, L'ordre public en droit du travail, Thèse de Doctorat, droit privé, unité recherche fédérée, faculté de droit, université paris1, France, 2004.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 70.

- مبدأ لا عقوبة بدون نص: أي عدم جواز المحاسبة على فعل أو عدم فعل لم يجرمه القانون، فالعقوبة تكون مصحوبة بإدانة، وبالنظر إلى المسؤولية الاجتماعية فهناك صعوبة في المساءلة القانونية والمحاسبة وترجع هذه الصعوبة إلى عدم وجود معايير مطورة لقياس الأداء الاجتماعي¹. وبغض النظر عن ذلك فإن الامتناع عن انتهاج المسؤولية الاجتماعية أساسا هو غير مجرم، وحتى بالنسبة لقواعدها التي تم إدراجها في قانون رسمي وسنت بشأنها جزاءات؛ يمكن عدم القول بأن هناك جزاء على المسؤولية الاجتماعية لأنها في هذه الحالة تحولت إلى مسؤولية قانونية.

- منطق انتفاء الجزاء في مسؤولية متواجدة خارج الحقل القانوني: بمعنى إذا كان الغرض من توقيع الجزاء هو ليس معاقبة الشخص بحد ذاته، وإنما ملاحقة الفعل والمعاقبة على عدم جدارة السلوك على حد قول أحد فقهاء القانون، فإنه في حالة عدم تحمل المسؤولية الاجتماعية الطوعية لا ينبج عن ذلك جزاء².

هذا كأصل عام فيما يخص الجزاء العقابي المادي ذو الطابع الرسمي، إلا أن هناك شكلا آخر من الجزاء المترتب على عدم تحمل المسؤولية الاجتماعية يمكن وصفه بالجزاءات المعنوية أو الغير المباشرة فيما يمكن تسميتها بالإكراه الاجتماعي الذي يكون أحيانا أكثر فعالية من الجزاءات القانونية³، وتأخذ هذه العواقب عدة صور يمكن تحديدها كالتالي:

(أ) المقاطعة:

تكسب المؤسسات غير المسؤولة اجتماعيا سمعة سيئة في أغلب الأحيان، لاسيما نتيجة مواقفها السلبية تجاه العمال وتجاهلها لحقوق الإنسان، فتتعرض للمقاطعة سواء من الأفراد كمغادرة العمال الأكفاء أو عدم الإقبال على طلب التوظيف فيها، أو إحجام المستهلكين عن منتجاتها وخدماتها، أو من قبل مثيلاتها كالتراجع عن العقود التجارية، أو حتى من قبل الدولة كتماطلها في تسهيل القروض أو رفض منح الامتيازات الجبائية، بل وقد تتعرض للتحريض على مقاطعتها إذا بدا منها الإخلال الصارخ بمسؤوليتها

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 74.

² «On ne sanctionne pas un voleur mais un vol, on ne punit pas un tricheur mais une tricherie», Cité par : Eirick Prairat, *Ce que sanctionner veut dire*, Revue Les Cahiers Dynamiques, Edition Érès, France, Vol. N° 45, Iss.3, 2009, pp. 06-07.

³ Salvador Del Rey Guanter, *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales*, Temas laborales "Revista andaluza de trabajo y bienestar social", España, Vol. I, núm. 100, 2009, p. 150.

الاجتماعية كموضوع عمالة الأطفال، مما سيؤدي هذا حتما إلى نقصان أو فقدان قوتها التأثيرية¹.

ب) تفويت الربح الأجل:

إن ولادة المسؤولية الاجتماعية هو إجراء احترازي لمنع الإضرار بأصحاب المصلحة إذ أنها تسعى إلى رسم الطريق أمام المؤسسات لتحقيق أهدافها الربحية دون المساس بحقوقهم ومصالحهم، وهذا ينعكس بدوره على ديمومة المؤسسة، وهو ما يسمى بنظرية الربح الأجل أو المستقبلي²، وبالتالي فإن اتخاذها الحياد سيفوت عليها فرصا للربح لاحقا، في المقابل فإن التظاهر بتحمل هذه المسؤولية قد يوصلها إلى جزاءات مستقبلية، لأن هذا السلوك يرتب ضررا، من هذه السلوكيات الرامية إلى التظاهر بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، يوجد ما يسمى بالغسل الأزرق في المجال الاجتماعي³، أو الغسل الأخضر في المجال البيئي⁴.

ح) التعويض الغير المباشر:

يمكن اعتبار التعويض في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات "تعويضا معنويا"، ففي البداية كانت المسؤولية الاجتماعية في حد ذاتها بمثابة تعويض من قبل المؤسسات عن عدم وجود دولة الرفاهية، التي شوهدت في العديد من البلدان بما في ذلك الولايات المتحدة الأمريكية⁵.

أو في شكل "تعويض عن التقصير" كأن تواجه المؤسسة مشكلة في السيولة المالية تضطر معها إلى تخفيض عدد العمال، مما يحتم عليها التعويض عن ذلك من منطلق المسؤولية الاجتماعية، هذا إن عجزت

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 09.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص33.

³ الغسل الأزرق **Bluwashing** يتم بالشراكة بين المؤسسة والأمم المتحدة، الغرض منه التظاهر بالالتزام بالاتفاق العالمي في مجال حقوق الإنسان واستغلال عدم وجود آليات فحص أو إنفاذ لضمان التزام المؤسسة بالمبادئ العشرة، مثل هذه الشراكات هي مجرد حيل للعلاقات العامة مصممة لتحسين صورة المؤسسة، أنظر في ذلك:

http://www.danielberliner.com/uploads/2/1/9/0/21908308/berliner_and_prakash_psj_2015.pdf

⁴ الغسل الأخضر **Greenwashing** هو تظاهر المؤسسة من خلال الحملات الإعلانية الخادعة بأنها فاضلة بيئيا، ويعتبر هذا أحد صور التسويق غير المسؤول اجتماعيا، من أجل مناقشة تفصيلية حول هذا الموضوع أنظر: بورزيق خيرة وحمداوي محمد، (الطابع الإنزاسمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات كتصور جديد لمنع الغسل الأخضر)، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلوي، الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2020، صص 711-731.

⁵ V : (pourquoi 56% des entreprises nomment un comité chargé des questions RSE au sein de leur conseil d'administration ?), publie le 21/03/2019, <https://www.nicomak.eu/rse-le-developpement-durable-en-entreprise/>, vue le 12/12/2019.

بادئ ذي بدء عن تجنب هذه الظروف¹، وقد يدفع هذا التعويض في شكل حرمان من الإعفاءات الضريبية التي يمكن ربطها بعلاقة طردية مع الدور الاجتماعي للمؤسسة، حيث تزيد نسبة الإعفاء من الضريبة كلما زادت نسبة تحملها لمسؤوليتها الاجتماعية والعكس صحيح².

كما وقد تلجأ الدول إلى وضع قواعد قانونية عامة تنطبق على جميع الحالات التي لم تكن متوقعة عند تشريع القاعدة، ومن ذلك مبدأ "تعويض الضرر" والذي يعد كقاعدة مرنة، فكل ضرر يجب تعويضه سواء أكان الضرر ماديا أو معنويا، فهذه الحالات لم ينص عليها القانون صراحة، ولكنها تستجيب لقاعدة قانونية مرنة تشملها جميعا³.

ثانيا: جزاءات عدم تحمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يقصد بهذه الحالة على خلاف الحالة السابقة أن المؤسسة تقبل المسؤولية الاجتماعية وتتعهد بتحملها، ولكن تخلف بذلك أو لا تنفذ سياستها بالشكل الذي كان مرجوا، فهنا يراعى الوضع الذي اتخذته هذه المسؤولية ليتم تقرير الجزاء:

أ) الجزاء عن عدم الامتثال التنظيمي:

إن المسائل التي تتعهد بها المؤسسة في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، تتخذ لها شكلا رسميا لدعم تنفيذ سياستها التنظيمية، فتصبح بذلك في حكم القانون ومنه إلزامية، وهو ما تسميه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بـ"الامتثال التنظيمي"، وعليه فإنها عند الإخلال بها تتحمل هنا مسؤوليتها القانونية⁴.

ب) الجزاء عن خرق قوانين في المسؤولية الاجتماعية:

بالنسبة للدول التي قننت المسؤولية الاجتماعية (من ذلك قانون واجب اليقظة)، فإن المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب تنطوي على مسؤولية قانونية، وبالتالي فهي تتضمن العناصر الأساسية للمسؤولية معا وهي الإلزام والالتزام والجزاء⁵، وعليه تخضع المؤسسة لنفس الجزاءات المقررة قانونا المدنية منها

¹ مقدم وهيبة، المرجع السابق، ص90.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص303.

³ سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص44.

⁴ René de Quenaudon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., §08, p. 14; et §21, p. 22.

⁵ بقدرور عائشة وبكار آمال، المرجع السابق، ص10.

والجزائية عند إخلالها بالبعد القانوني لمسؤوليتها الاجتماعية.

ج) الجزاء عن التورط الغير المجرّم قانونا:

أشارت مواصفة ISO26000 إلى ما يعرف بـ"التورط غير القانوني"، والمقصود هنا هو التورط بالمعنى الذي لا يجرمه القانون، وقد عرفته كالتالي: «التورط في السياق غير القانوني مشتق من التوقعات الاجتماعية العامة للسلوك، وفي هذا السياق يمكن أن يتم اعتبار المؤسسة متورطة إذا قدمت المساعدة لارتكاب أفعال غير متوافقة مع أو غير محترمة لمعايير السلوك الدولية الصادرة من قبل الآخرين، بحيث تكون المؤسسة - نتيجة لممارستها واجب الاجتهاد- على دراية أو ينبغي أن تكون على دراية بأن هذه الأفعال ستؤثر تأثيرا سلبيا على البيئة أو المجتمع. يمكن أيضا أن تعتبر المؤسسة متورطة إذا التزمت الصمت اتجاه هذه الأفعال أو إذا كانت تستفيد منها»¹.

ورغم أن هذا التورط غير مجرم، إلا أنه تُرك لتقدير الدول والمؤسسات في إمكانية تجريمه، وهذا واضح من خلال أن الوثيقة قد نوهت بعد هذا النص إلى التفرقة بين التورط غير القانوني والتورط القانوني².

ومع كل ما تقدم فإن عنصر الجزاء ليس مهما لصحة الإلزام في المسؤولية الاجتماعية، وما يؤكد ذلك هو أنه حتى في تنفيذ القاعدة القانونية ذاتها قليل ما يتم اللجوء لأسلوب الجبر والقهر، إذ الأصل والشائع هو الخضوع طوعية لحكم القانون³، علاوة على ذلك حاول بعض الفقهاء التقليل من أهمية الجزاء كعنصر مميز للقاعدة القانونية، حيث اعتبروه عنصرا خارجيا يتعلق بمدى نفاذ القاعدة القانونية وليس شرطا لقيامها، بحيث أن كل ما يترتب على وجوده في القاعدة القانونية هو زيادة فاعليتها ونفاذها في العمل، الأمر الذي دفع بعض الفقهاء إلى التشكيك في الجزاء كعنصر من عناصر القانون، ولا يشترطون في القاعدة القانونية أن تكون مقترنة بوسائل القهر⁴.

¹ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 16.

² تنص مواصفة ISO26000 في القضية (6) بعنوان "تجنب التورط": «للتورط معنيان، أحدهما قانوني والآخر غير قانوني، ضمن السياق القانوني عرف التورط على أنه ارتكاب تصرف، أو إهمال يكون له تأثير جوهري كالجريمة، مع العلم بالمساهمة في هذا الفعل غير القانوني. إن مصطلح التورط متعلق بمفهوم المساعدة أو التحريض على عمل أو إغفال غير قانوني»، أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص26.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص24.

⁴ أنظر كل من: عبد القادر الفار، المرجع السابق، ص31؛ وسهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص64.

✓ من خلال عملية التكييف التي أجريتها على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يُلاحظ بأنه لا يمكن تكييفها على أي قانون بمعناه المعروف وهذا لانتفاء ركن الإلزام في الجانب المتعلق بتوفر النصوص القانونية الرسمية والردعية، وركن الجزاء المقصود في القانون، إلا أنه لا يمكن من جانب آخر أن ننفي عنها صفة المسؤولية بالأخص في توفر ركن الالتزام، مما يعني أن المسؤولية الاجتماعية لها طبيعة قانونية خاصة.

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن ظاهرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تُفهم على أنها مجموعة من المظاهر العفوية والطوعية، لها بالفعل علاقات معقدة مع النظام القانوني، إذ يجد القانون صعوبة في فهم ممارساتها¹، فجل المفاهيم الحديثة للمسؤولية الاجتماعية تعتبرها صورة من صور الملاءمة الاجتماعية "الواجبة" على المؤسسات، ولكن المشكلة أن الوجوب بحد ذاته يجعل من الصعوبة بما كان إدراك الحد الفاصل بين المسؤوليتين القانونية والاجتماعية، كما يجعل الأعمال الطوعية خارج نطاق المسؤولية الاجتماعية لكونها واجبة على المؤسسات.

إن الطبيعة القانونية هي مسألة موضوعية عامة لكن ما نقصده هو التعرف على موقف القانون من المسؤولية الاجتماعية من خلال عملية إخضاعها لتنظيم معين ما إذا كان تنظيمًا قانونيًا أم لا، فبعد أن قمنا بعملية تكييفها ما إذا كانت تشكل قانونًا أو غير ذلك؛ توصلنا إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات قانون بغير المعنى القانوني، نأتي الآن للتعرف على طبيعة هذا القانون الذي لا يعد قانونًا، ولا بد لهذه الجدلية أن تأخذ حقلها الوافر في المناقشة والتحليل.

البند الأول: مقارنات قانونية بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن تسليط الضوء على المسؤوليتين القانونية والاجتماعية كمحاولة لوضع الفواصل والحدود بين المسؤوليتين والتمييز بينهما لأمر لازم ومهم، ففي إطار المسؤولية القانونية فإن صفة الاجتماعية في القاعدة القانونية يترتب عليها عدة نتائج أهمها الاتصال الوثيق بين القانون وسائر العلوم الاجتماعية الأخرى كعلم

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 17.

الاقتصاد، إذ يضع الاقتصاديون النظريات الاقتصادية التي تتفق مع الفلسفة التي يؤمنون بها، ليأتي دور المشرع في وضع تلك النظريات في نصوص القانون بالزمان والمكان المناسبين¹.

يوحى هذا بأن القانون له ارتباط بالمسؤولية الاجتماعية، عموماً سيتضح تأييد هذه النظرة أو ضحدها من خلال مقارنتها بالمسؤولية القانونية عامة وبالمسؤوليات القانونية المشابهة لها، لاكتشاف ما إذا كانت من جنس تلك المسؤوليات التي يعترف بها القانون في حقله أو غير ذلك، وما أعنيه بالشبه أنه قد يلتبس لدى البعض المفهوم القانوني للمسؤولية الاجتماعية فيعتقدون أنها إحدى تلك المسؤوليات القانونية التي ينتفي فيها عنصر الخطأ، كما تحمل طابعاً اجتماعياً وأخلاقياً شأنها شأن المسؤولية الاجتماعية، لذا فإن توضيح هذا اللبس يقرب أكثر فهم طبيعة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

أولاً: المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية القانونية

يرى رجال القانون أن المسؤولية القانونية تُلقى على من يستحقها²، في حين أن المسؤولية الاجتماعية فهي تُلقى على من أراد ذلك، وبالتالي فإن الأولى تُفرض والثانية تُقبل مما يعني أن مفهومهما مختلف. إن المسؤولية القانونية عموماً هي واجب الإجابة عن الآثار الضارة لفعل أو تقاعس عن عمل، وتفترض مسبقاً وجود قاعدة قانونية ينطوي عدم احترامها على عقوبة أو التزام بعبء³، وعليه تنطوي المسؤولية القانونية على فكرة المساءلة، ويتضح ذلك بالخصوص عندما تم إخضاع المؤسسات للمسؤولية القانونية بعد الاعتراف بها كشخص اعتباري لترتيب جزاءات، هذه الأخيرة التي تظهر بمستوى أقل في نطاق المسؤولية الاجتماعية.

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 68.

² لو رجعنا إلى علم القانون نجد أنه قد ظهرت عدة نظريات لإلقاء المسؤولية القانونية على من يستحقها أهمها (نظرية تكافؤ وتعادل الأسباب، نظرية السبب الأخير المباشر، نظرية السبب الأساسي والأقوى) وقد كانت متضاربة وغير دقيقة. إلا أن هناك نظرية أخرى لقيت قبولاً واسعاً من قبل الفقهاء ورجال القانون لأنها تراعي مختلف جوانب العلاقة بين المسؤولية القانونية والسببية فيما يتعلق بفعل الضرر وهي "نظرية السبب المنتج" تقوم هذه النظرية على فكرة أنه يتوجب في البداية حصر الأسباب التي يمكن أن نسميها "الأساسية" و"الثانوية" التي أدت إلى حدوث الضرر؛ فالعوامل الأساسية المنتجة هي التي يعتبرونها وحدها السبب المنتج لحدوث النتيجة الضارة، وبالتالي يحملونها المسؤولية القانونية. في المقابل يُنظر للعوامل الثانوية العارضة على أنها سببية طبيعية تحدث تلقائياً، وبالتالي لا يمكن أن نحملها المسؤولية القانونية. ((ولكن تطورت النظريات مع الزمن وأصبح يترتب على الأسباب العارضة مسؤولية أيضاً لكن غير قانونية كأصل عام))، أنظر: جباله محمد ومقدم مختارية، المرجع السابق، ص 15.

³ Kathia Martin-Chenut et René de Quenaudon, *La RSE saisie par le droit - perspectives interne et internationale*, publié le 24/11/2016, <http://reseau-multipol.blogspot.com/2016/11/ouvrage-k-martin-chenut-r-de-quenaudon.html>, vue le 26/12/2018.

أما أوجه الاتفاق بين المسؤوليتين فبداية يشتركان في كونهما من أنواع المسؤولية، ومن حيث الهدف فالمسؤولية القانونية بجميع مستوياتها، تترتب على القيام بالدور القانوني الذي ينبغي على المخاطبين بالقاعدة القانونية القيام به لتحقيق المصلحة العامة والخاصة، والمسؤولية الاجتماعية كغيرها من صور المسؤولية الأخرى تسعى إلى تحقيق تلك المصلحة العامة التي تقع على عاتق المؤسسات¹.

هذا التمييز بين المسؤوليتين القانونية والاجتماعية بشكله العام يمكن أن يستوعبه رجل القانون على الفور، إلا أن السؤال يثار حول بعض الخصائص المشتركة بين المسؤولية الاجتماعية وبعض الأنواع من المسؤوليات المنضوية تحت غطاء المسؤولية القانونية التي تجعله قد لا يميز بينها للوهلة الأولى، لذا من الضروري رفع هذا اللبس من خلال التالي بيانه:

(أ) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والمسؤولية على أساس المخاطر وتحمل التبعة:

تتلخص فكرة المخاطر وتحمل التبعة (أي مسؤولية دون خطأ) في فكرة أن "من خلق تبعات ليستفيد من مغامرها وجب عليه أن يتحمل عبء مغارمها"، وقد ظهرت المسؤولية عن المخاطر في بادئ الأمر من طرف فقهاء القانون المدني بمناسبة المخاطر المهنية وهذا بهدف إعفاء العمال ضحايا حوادث العمل من إثبات خطأ صاحب العمل والذي يعتبر مستحيلا في أغلب الأحيان، ولكنها تطورت في القانون العام الذي تلقفها وتوسع فيها إلى درجة أنها أصبحت تشمل مختلف ميادين النشاط الإداري، ويندرج تحتها المسؤولية عن المخاطر المهنية².

هذا يعني أنها كانت فكرة اجتماعية، إذ تتفق مع المسؤولية الاجتماعية في الأسس التي تقوم عليها نظرية المخاطر (مبدأ الغنم بالغرم، مبدأ التضامن الاجتماعي، مبدأ المساواة، مبادئ العدالة والإنصاف). فقبل بضع سنوات ارتبطت المسؤولية الاجتماعية للشركات الكبرى على وجه الخصوص بفكرة المخاطر³، وكانت تعني: "قيام المؤسسة بمنع الضرر والتنبؤ بحدوثه والتخفيف من الآثار السلبية الحاصلة أو المتوقعة التي

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 69.

² شيهوب مسعود، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري - دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د ط)، الجزائر، 2000، ص 05.

³ Isabelle Cadet, *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)*, op.cit., p. 148.

تنشأ من ممارسة أنشطتها"¹، ليتطور المبدأ نحو تأكيد المسؤولية الاجتماعية على ممارسة العناية الواجبة على أساس المخاطر من خلال واجب اليقظة والتنبؤ (يقظة الموقف والسلوك الاستباقي)².

وأما عن أوجه الاختلاف فتقوم المسؤولية على أساس المخاطر في إثبات العلاقة السببية بين النشاط المشروع والضرر الذي حدث، وعليه فهو نظام استثنائي ويتعلق حصراً بنشاط الإدارة العامة بعدما لم تكن تُساءل عن أعمالها، في حين أنها في المسؤولية الاجتماعية نظام دائم خاص بالمؤسسات، تظهر بعض تطبيقاته في بشأن إصابات العمل وبعض حالات الضمان الاجتماعي³.

ب) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والفضالة:

إذا كانت المسؤولية الاجتماعية بمثابة عقد ضمني فإن الفضالة تعد شبه عقد، ويتفقان في توفر عنصر الالتزام (عمل إرادي) وعدم وجود إلزام قانوني مسبق، إذ تعد الفضالة تطبيقاً من تطبيقات الإثراء بلا سبب، ويقصد بها أن يتولى شخص عن قصد القيام بشكل عاجل لحساب شخص آخر دون إلزام عليه بذلك، وقد أوجب القانون على الفضولي أن يمضي في العمل الذي بدأه إلى أن يتمكن رب العمل من مباشرته بنفسه، ويجب عليه إخطار رب العمل بتدخله متى استطاع ذلك في أول فرصة تتاح له⁴.

أما أوجه الاختلاف بين المسؤولية الاجتماعية والفضالة، فيكمن في عنصر الخطأ حيث لا يلتزم الفضولي بالوصول إلى النتيجة المرجوة، بل يلتزم ببذل عناية الرجل العادي، أما المسؤول اجتماعياً فيلتزم بتحقيق غاية أو ببذل عناية الرجل الحريص، إضافة إلى الاختلاف في عنصر استمرارية الأداء، وإن كان للفضالة شيء من التطبيق على آليات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات*.

ج) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واجتماعية المسؤولية المدنية:

تعتبر "اجتماعية المسؤولية المدنية" نظرية من أهم النظريات التي لاقت قبولا لدى القانونيين، تقوم على

¹ العابد لزهري، (التعلم من أزمة المسؤولية الاجتماعية - حالة شركة NIKE)، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة العدد 01، 2014، الجزائر، ص 89 و114.

² marie-caroline caillet, op.cit., pp. 520-522.

³ سمير عبد السيد تناغو، مصادر الالتزام (العقد-الإرادة المنفردة-العمل غير المشروع-الإثراء بلا سبب-القانون / مصدران جديان للالتزام: الحكم-القرار الإداري)، منشأة المعارف، (د ط)، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 223.

⁴ نفس المرجع، ص 335-343.

* راجع في هذا الشأن: استخدام أهلية شبه عقد، الصفحة 218 من هذه الأطروحة.

فكرة أن الضرر الذي يلحق المضرور يتوجب أن تكون وسيلة إزالته والتعويض عنه اجتماعية، باعتباره نوع من الاضطراب الاجتماعي، ومن ثم هو عبء يقع على عاتق المجتمع أو الهيئة الاجتماعية، التي ينبغي أن تسعى بكافة الوسائل إلى كفالة وضمان التعويض دون التقييد بحصر الالتزام في ذمة المسؤول وحده وبالتالي دون الحاجة إلى إثبات الخطأ، مع اعتبار هذا الالتزام التزام بتحقيق نتيجة وليس مجرد بذل عناية¹.

في هذه النقاط تتفق هذه النظرية مع المسؤولية الاجتماعية، كما يشتركان في فكرة التضامن الاجتماعي بشأن التعويض، إلا أن الاختلاف يكمن في أن التكفل بهذا التضامن في اجتماعية المسؤولية المدنية يكون من قبل الهيئات الاجتماعية، وهي كل ذمة جماعية (كشركات التأمين، مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو الدولة)، في حين أنه في المسؤولية الاجتماعية تكلف المؤسسة نفسها بتولي ذلك، مع الاستعانة في بعض الحالات فقط بالهيئات الاجتماعية، بالتالي تلتقي الفكرتان خاصة في مجال الضمان الاجتماعي.

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية والقانون الاجتماعي

يمكن تعريف القانون الاجتماعي بأنه "مجموع القواعد القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العمال ومن يشتغلون تحت سلطتهم، فضلا عن القواعد التي تحكم الضمان الاجتماعي"، من خلال هذا التعريف ودون الخوض في التفاصيل، فإن نقاط الاتفاق بين القانون الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية تتمحور في الموضوع والذي يدور حول العمال وأصحاب العمل باعتبارهم أصحاب المصلحة، وفي الهدف المتمثل في تقرير حماية اجتماعية واحترام المساواة بين الحقوق والواجبات، وإن كانت الكفة في كليهما ترجح للجانب الاجتماعي من خلال مميزاته وهي المرونة وقابلية التطور والحدثة والميل إلى التدويل².

أما بخصوص نقاط الاختلاف فتتمثل في وسائل تقرير هذه الحماية، بحيث أن القانون الاجتماعي هو تنظيم حكومي أما المسؤولية الاجتماعية فغالبا تنظيم ذاتي للمؤسسات، وعموما تربطهما علاقة تأثير وتأثر أين تتفوق المسؤولية الاجتماعية في سرعة التنفيذ ويتفوق القانون الاجتماعي في توقيع الجزاءات، مع أن جل قواعده كانت في الأصل من قواعد المسؤولية الاجتماعية، وبالنتيجة لا تمتلك هذه الأخيرة نفس تلك

¹ عمر بن الزوير، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية، أطروحة دكتوراه في القانون، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة سعيد حدين-الجزائر، 2017، صص 47-61.

² راجع: تعريف ومميزات القانون الاجتماعي، ديم بلقاسم، المرجع السابق، ص 02.

القوة القانونية في إلزامية التنفيذ من قبل المؤسسات¹.

من خلال النقاط السالف معالجتها بشأن المقارنات، يظهر أن عمل المؤسسة في إطار المسؤولية الاجتماعية هو أشبه بالمصنوفة من التعهدات والمسؤوليات والتي تفوق في نطاقها وتعقيدها القوانين والأوجه المشابهة لها من التشريعات التي تصدرها الدولة، وهذا الاعتقاد يوحي بأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تصلح لأن تكون تنظيمًا مستقلاً إلى جانب القانون، وهذه الفرضية يجب التأكد منها من خلال ضبط مدى قوتها الملزمة من أجل التقرب أكثر من فهم الطبيعة القانونية لهذه المسؤولية.

البند الثاني: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن توافر الأرضية القانونية للمسؤولية الاجتماعية من خلال تشريعاتها الدولية 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 الأثر الأكبر في تحديد فاعليتها.

لكن بالنظر إلى روح الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية فهو لا يفتقد للجانب القانوني، إذ يعمد القائمون على الميثاق لتفعيله وتطويره، حيث أنه اليوم يمتلك من الآليات القانونية والإجرائية ما يُمكنه من الانتقال لمفهوم القاعدة القانونية ضمن رؤية وفلسفة النص القانوني الدولي، ليعمل على تفعيل دور المؤسسات في المسؤولية الاجتماعية وفق مفهوم "القوة الناعمة"²، وبالتالي سيتضح مدى هذه القوة للمسؤولية الاجتماعية من خلال تحديد قيمتها ما إذا كانت ذات قيمة قانونية أم لا، وكذا من خلال ضبط رتبته مقارنة بالقانون لاسيما قانون العمل من حيث أولوية التطبيق.

أولاً: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث القيمة القانونية

عندما بدأت المنظمات الدولية في التساؤل حول كيفية توسيع مسؤولية المؤسسات، قُدمت مشاريع مدونات سلوك ونُشرت مبادئ توجيهية وإرشادية، والمفارقة هي أن جميع هذه النصوص ليست سوى إعلانات نوايا ومبادئ حافزة، مما يعني أنه يُترك أيضاً للمؤسسات حرية التصرف على النحو الذي تراه

¹ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص54.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص885.

مناسبا في إطار مسؤوليتها الاجتماعية¹، غير أن وصف هذه الأخيرة بالمسؤولية وحيازتها على جوانب ملزمة أكسبها قيمة قانونية أربكت الدارسين، "فقواعدها الملزمة ليست إلزامية كما تبدو، وقواعدها الطوعية ليست اختيارية كما تبدو"²، وهذا ما جاءت به التحولات الجوهرية لمفهوم الضبط القانوني*.

ولتخفيف هذا الارتباك لابد من محاولة اكتشاف القيمة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارها محتوى من جهة وعملية من جهة أخرى:

أ) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كمحتوى:

تقوم المسؤولية الاجتماعية على قواعد ومعايير عفوية، كما تشارك في تطوير معايير جديدة من خلال محتواها³، وبالتالي فإن هذه المسؤولية بالنظر إليها كمحتوى تتمثل في قواعد بين الطوعية والإلزام، هذا ما أدخلها في مصاف القانون ليس بشكل دقيق وإنما ذو خصوصية، لذا أطلق عليها الدارسون عدة أوصاف اختلفت باختلاف زوايا النظر والاهتمامات والتخصصات، وهي أنها قانون غير ملزم، مرن، لين، عفوي، ناعم، شفاف، غامض، غير رسمي، ما قبل رسمي، معياري، غير صارم، وغالبية الفقهاء يستعملون عبارة ناعم أو مرن أو غير ملزم، وبشكل عام تختلف هذه العبارات تصب في معنى واحد حيث ترمز إلى أنها مغايرة عن المفهوم الصارم أو الجامد للقانون الرسمي الصادر عن الدولة.

يرتكز القانون الناعم على وظائف مختلفة أبرزها أنه: (عامل تغيير في السلوك، مرجع للعمل العام، نموذج للقرارات القضائية، م مهد لقواعد قانون المستقبل، مروج قانوني لوجود التعددية القانونية، موضح لمبدأ التبعية، مؤثر على التطور التشريعي، مفسر لقواعد القانون الصارم، وأداة تكامل)⁴، وعموما فإن وصف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها قانون ما قبل رسمي، فهذا لاعتبارها منشئ محتمل لقواعد ملزمة،

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., pp. 18-19.

² Corinne Delpuech et Alain Klarsfeld, *L'apport de la theorie de la regulation sociale et de l'approche neo-institutionnelle a l'etude de la responsabilite sociale de l'entreprise*, op.cit., pp. 01-02.

* لقد مس مفهوم الضبط القانوني تغييرات جوهرية في فترة دولة ما بعد الحداثة أو دولة الرفاه عن طريق التحول من المقاربات الدولانية إلى المقاربات المجتمعية، إذ شهدت التقنية القانونية تطورات في هذه المرحلة في الجانبين الموضوعي والإجرائي، فأصبحت تركز على أساليب جديدة لوضع القانون تميزت بظهور تحولات على القانون تمثلت في تحوله: من وحيد الطرف إلى متعدد الأطراف؛ ومن جامد إلى مرن؛ ومن قانون عقلائي إلى براغماتي مستمد من الواقع، أنظر: زايدي حبيب، المرجع السابق، ص 95.

³ Marie-Caroline Caillet, op.cit., p. 342.

⁴ Daniela Bardel, op.cit., p. 233.

وبوصفها قانون ناعم فهذا لأنها تميز وسائل التعزيز غير المتضمنة في القانون، أما بوصفها قانونا هجيناً فلأنها تعترف بتفاعلها مع المسؤولية القانونية، هذا ما سيتم شرحه بدقة على التوالي:

1- المسؤولية الاجتماعية قانون ما قبل رسمي:

تقرب النظرية الحديثة بين القانون والأخلاق حتى تكاد تقضي على كل فرق بينهما، فهي تتصور أن بينهما حركة مستمرة تجعل القانون الوضعي يتماشى مع المجتمع في تطوره، وأقرب مثال لذلك قانون إصابات العمل، فالقاعدة الخلقية تفرض على رب العمل أن يعرض العامل عما لحقه من إصابات عمل ولو لم تكن راجعة إلى خطأ رب العمل، وقد رفع المشرع هذه القاعدة إلى مرتبة القاعدة القانونية وجعلها ملزمة¹.

مثل هذه القاعدة كانت في الأصل من قواعد المسؤولية الاجتماعية التي تلهم المشرعين بفرض التشريع المنهجي نظراً لضرورتها، فمعظم القواعد ذات البعد الاجتماعي كانت في الأصل تدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية، ونظراً لأهميتها الشديدة تم تحويلها إلى قواعد قانونية، فمن وجهة النظر القانونية أن الاعتراف بالمصادقية والشفافية كمبادئ للعمل المجتمعي يجعل التدخل التشريعي ممكناً².

هذه النتيجة لا تُسر كثيراً لأن المبتغى هو ليس تحويل قواعد المسؤولية الاجتماعية إلى قانون رسمي، وإنما إعطائها كياناً مستقلاً، لذلك لا نجد الدارسين يُعبرون كثيراً عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها "قانون ما قبل رسمي" فالغرض الأساسي منها ليس التقنين بقدر الفعالية، وبالتالي فإن تقييم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات "كمنشئ محتمل لقواعد ملزمة" هو على سبيل الوصف لا الهدف.

2- المسؤولية الاجتماعية قانون ناعم:

يُعبّر عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بالمصطلح الإنجليزي "soft law" وهو التعبير الشائع الذي أثار العديد من النقاشات، ويستحق هذا المصطلح مبدئياً بعض الإيضاح للوصول إلى معناه الدقيق.

وفقاً للباحثة الفرنسية "Catherine Thibierge" فإنه لا بد من التفريق بين الأصناف التالية³:

- القانون الناعم: يستخدم هذا المصطلح بالنظر إلى أنه توصية أكثر منه إلزامياً؛

- القانون غير الملزم: بالنظر إلى أنه قانون بدون عقوبات أو جزاءات قانونية؛

¹ عبد القادر الفار، المرجع السابق، الهامش رقم 1، ص 28.

² Filip Dorssemont, op.cit., p. 61.

³ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., les marges du N° 231 à 233, p. 70.

- القانون الغامض: ويستخدم بالنظر إلى أنه قانون غير دقيق المحتوى؛

- القانون المرن: يستعمل بشكل أكثر عمومية.

بالتالي يمكن تعريف هذا القانون الجديد بأنه مجموعة من المعايير بدون قوة ملزمة، تتكون بشكل عام من توصيات وتوجيهات، وهو التعريف المشار إليه في اقتراح مجلس الدولة الفرنسي في تقريره السنوي لسنة 2013 بأنه: «مجموعة الأدوات التي تلي ثلاثة شروط تراكمية: تعديل أو توجيه سلوك متلقيها من خلال تشجيع التزامهم إلى أقصى حد ممكن، لا تنشئ بمفردها حقوقا أو التزامات لمتلقيها، وأخيرا تقدم من خلال محتواها وطريقة تطورها درجة من الصفة الرسمية والهيكلة تجعلها أقرب إلى قواعد القانون»¹.

وترجح غالبية الآراء استخدام وصف القانون الناعم *droit doux* بدلا من وصف القانون المرن *droit souple*، كونه يركز على عنصر الإلزام أكثر من الجزاء*، حيث أن أساليب القانون الناعم بشكل عام لها تأثير كبير على العلاقات الاجتماعية المعاصرة، التي لا يتم قياس فعاليتها من خلال التركيز على الجزاءات المنصوص عليها، ولكن من خلال الوظيفة التفسيرية والأهمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة².

3- المسؤولية الاجتماعية قانون هجين:

يأتي المحتوى المعياري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من نوعين من المصادر ذات خصائص مميزة للغاية، القانون الصارم من ناحية أين يخضع سلوك المؤسسة المسؤول اجتماعيا لقواعد ملزمة صادرة عن الدولة، ويؤدي عدم التقيد بها حتما إلى توقيع جزاءات، ومن ناحية أخرى النهج الطوعي أين تركز المؤسسة على قواعد غير ملزمة كالصكوك، ومع هذا ليست معفاة كلية من الجزاءات، إذ يمكن للقضاة التحقق من صلاحية تلك التعهدات³، وينتج عن هذا المزيج تكوين جسم مختلف تماما بخصائص مميزة، إنها فكرة جذابة للغاية لكن تنفيذها يفترض مسبقا الشروط التي نادرا ما يتم استيفائها⁴.

¹ Cité par : Emmanuelle Mazuyer, *La garantie normative en matière de soft la: les particularismes de la RSE*, op.cit., p. 03; Et : Fraisse Wolfgang, art. préc, p. 70.

* في رأبي أن مصطلح القانون الناعم أقرب في المعنى للمسؤولية الاجتماعية، بينما القانون المرن فهو يوقع في الغلط إذا تم الاعتقاد بأن المقصود منه هو قانون العمل نظرا لخاصية المرونة التي يتميز بها، بالإضافة إلى أن الترجمة الحرفية للمصطلح الانجليزي *soft law* هو "القانون الناعم". في حين أن فرنسا تستعمل عبارة القانون المرن كونها تضع المسؤولية الاجتماعية في قالب قانوني رسمي يكسبها عنصرا الإلزام والجزاء.

² Mario Vinković, op.cit., p. 15.

³ Frédéric Larchevêque, op.cit.

⁴ René de Quenaudon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., p. 22.

في إطار علاقات العمل فإن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي أصل العديد من الأدوات التي تنذر بقواعد متعددة ومعقدة للغاية، حيث يعتمد تنفيذها على العديد من الجهات الفاعلة والآليات والأسس المعيارية المختلفة، وتكوّن هذه المجموعة المعيارية المتطورة الطبيعة المهجنة لهذه المسؤولية، من حيث أنها تتميز من ناحية بنهج استباقي يكشف عن اختيار صاحب العمل للانخراط بما يتجاوز التزاماته القانونية، ومن ناحية أخرى من خلال إلتزامه باحترام القانون¹. بهذا المزج يتم التعبير عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها قانون ناعم، وبالنتيجة تتحول من مجرد محتوى إلى تطبيق واقعي تتولاه المؤسسة بوصفه "عملية".

ب) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كعملية:

سلط الباحث الأمريكي "Jones Thomas" (في مقال نُشر في أوائل الثمانينات) الضوء على الطبيعة الإجرائية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بالنسبة له من الصعب للغاية التوصل إلى توافق في الآراء حول معنى العمل المسؤول اجتماعيا، وأنه في الواقع يجب النظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ليس كمجموعة من النتائج، بل كعملية تجدد تعبيرها في القرارات والممارسات اليومية للمؤسسة²، ومنه ينبغي النظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها "عملية منتجة للمعايير كالعملية التشريعية البرلمانية، وعملية تنظيمية بنفس طريقة المفاوضة الجماعية"، بمعنى الاتجاه الذي تدعمه المؤسسة في بعض الحالات للانتقال من معايير التطبيق الطوعية إلى القواعد الأكثر تقييدا، أي من عملية معيارية إلى عملية قسرية³، ويتم ذلك بمرور المعايير على مرحلتين وهما مرحلة الإنتاج، ثم مرحلة الاستخدام كوسيلة تنظيم:

1- مرحلة العملية الإنتاجية للمعايير:

تقوم المؤسسة المسؤولة اجتماعيا بالبحث عن القواعد التي تحكم التعهدات التي أُلزمت نفسها بها، وذلك بجمع المعايير التي تتناسب مع هذه المسؤولية، فتصطدم بمجموعة متنوعة من القواعد والمعايير، سواء تلك المجبرة بها من قبل المشرع الوطني، أو تلك المجبرة جزئيا بأخذها من قبل المشرع الأممي. أمام هذه المهمة الصعبة ولكون المسؤولية الاجتماعية عملية تقوم بها المؤسسة بنفسها، فعليها أن تسلك الطريق التوفيقى بين أسلوبين وهما التكامل بين المعايير، والتفاعل مع القانون، وفيما يلي بيان ذلك:

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 71 et 306.

² Eric Persais, op.cit., p. 87.

³ Corinne Delpuech et Alain Klarsfeld, op.cit., p. 05.

1.1 التكامل بين معيار السلوك ومعيار الهيكل:

ينص معيار السلوك من جانبه على قواعد السلوك والحظر، وقد يحدد الحقوق والالتزامات، ويكون بمثابة نموذج ومرجع، ويختلف عن المعيار الهيكلي الذي يحدد إجراءات وضع معايير السلوك¹.

إن أصالة معيار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي بإنشاء نظام مستقل، بحيث تتبنى المؤسسات معايير وتطورها بدورها لتطبق داخلها، تجسد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مصدرها المعياري في ISO26000 وهو يخضع -في تفريقه عن معايير المؤسسة- للتمييز بين المعيار الهيكلي ومعيار السلوك، حيث أن أي قاعدة من قواعد القانون التكاملي تتضمن ضمنها قواعد السلوك وقواعد الهيكل بسبب طبيعتها غير المقيدة. في الواقع تفترض هذه القاعدة وجود قاعدة أخرى تنتقص منها، عبارة أخرى لا يمكن تصور التقييد بدون قاعدة مرجعية يقوم عليها، لأن مرونة القاعدة تتمثل في إتاحة الفرصة للقانونيين أو رفض القاعدة المرجعية بالتصرف بإرادتهم خلاف ذلك، مما يعطي قاعدة هيكلية وإلا فإن إرادتهم لا تظهر نفسها وفي هذه الحالة تؤخذ في الاعتبار قاعدة السلوك التي يسنها القانون².

إن عدم التقييد يشكل استثناء في تطبيق قاعدة الأصل التعاقدية أو القانوني أو الإداري، فكثيرا ما يتحدث المشرع بعبارات مثل "إلا إذا.." أو "ما لم يكن..." أو "إلا في حالة..."، فمثلا عندما ينص القانون على أن سلطة ما لها سلطة استثناء -ولأسباب إنسانية عامة- في التنصل من حظر قانوني، فإن كلمة "عدم التقييد" تعني المستند الذي يحتوي على قرار تلك السلطة، ومن هنا يمكن اعتبار معيار ISO26000 معيارا قانونيا غير مستقر مع قوة قانونية مفترضة من المعايير التي يستند إليها لاسيما المعايير الدولية، وتشكل المعيار المرجعي لبعض المؤسسات، حيث هذه الأخيرة يمكنها إما أن تستلهم من هذا المعيار أو تقلده، وهذا بالكيفية الموضحة أدناه:

- عملية استلهم المعايير: يبدو أن معيار ISO26000 له قوة قانونية، ولكن كون أنه يُفترض في نظرية القانون أن تسلك الطريق المستنير، فإن حساسية القيادة نحو الاستقلال القانوني لهذا المعيار تستلزم التحليل من أجل الحصول على قيمة قانونية، فهذا المعيار مستوحى من المعايير الدولية التي تمنحه قوة قانونية

¹ Fleur Laronze, op.cit., p. 349.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 63.

مفترضة¹. إن أصالة هذا المعيار مقارنة بالمعايير الدولية تبدو في الإجراء الذي يقترحه، وهو إجراء يتماشى مع روح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وبالتالي فهذا المعيار هو بحد ذاته حافز هيكلية، مما يجعل النهج التحفيزي والطوعي سائدا على حساب النهج التقييدي والإلزامي، إلا أن له قوة قانونية مستعارة من المعايير التي يقوم عليها ولاسيما تلك الدولية، مما لا يبدو أنه معيار قائم بذاته وإنما ملهم².

– **عملية تقليد المعايير:** يمكن أن تشير معايير المؤسسة مباشرة إلى ISO26000 وتطبقه بالرجوع إلى مبادئه أو عن طريق دمجها في نهج محدد، بحيث يمكن رؤية نقله بطريقة أصلية³، على سبيل المثال قامت مؤسسة Adidas بوضع "معايير مكان العمل" باتخاذ معيار ISO26000 بشكل أساسي، تشمل ساعات العمل، والأجور العادلة، وحرية تكوين الجمعيات، وعمل الأطفال .. إلخ⁴. كما يمكن للمؤسسات أيضا التقليد من المعايير الموضوعية من مؤسسات أخرى وهو ما يسمى بالمحاكاة، تتوصل إليها من خلال التقارير التي تعدها تلك المؤسسات وتعرضها بكل شفافية للنشر والاطلاع عليها من قبل مثيلاتها باعتبارها نماذج⁵.

2.1 التفاعلات الممكنة بين المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية القانونية:

تحقق المؤسسة الإنتاج الجيد لمعايير المسؤولية الاجتماعية من خلال "التفاعلات الممكنة بين المسؤولية القانونية والمسؤولية الاجتماعية"⁶، والذي يتمثل في العلاقة بين الحكومة والمؤسسات وعبر ما تسنه من قوانين وتشريعات تنظم من خلالها أسلوب العمل، ينعكس بالتالي على مقدار مساهمة هذه المؤسسات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. بذلك فإن المؤسسة يمكن تقييمها من خلال اعتماد مؤشرين أساسيين يرتبطان بأدائهما وهما: (المؤشر القانوني، ومؤشر المسؤولية الاجتماعية)، وللمسؤولية الاجتماعية / القانونية أربعة أوجه، كل وجه منها يمثل في حقيقته عملية معينة يمكن أن تعتمدها المؤسسة وهي⁷:

¹ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 62.

² Fleur Laronze, op.cit., pp. 347-349.

³ Ibid., p. 348.

⁴ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 29.

⁵ Nassima Serir, op.cit., p. 44.

⁶ Marie-Caroline Caillet, op.cit., p. 35.

⁷ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، صص 76-81.

- **عملية غير قانونية وغير مسؤولة:** في ظل هذه العملية من الصعب أن يُقبل سلوك المؤسسة، على سبيل المثال تشغيل العمال ممن هم دون سن الرشد، فهو يمثل خرقاً واضحاً للقانون ولبادئ المسؤولية الاجتماعية معاً. لذلك فإن المنظمة التي تتبنى هذه العملية سيتضمن سلوكها التنظيمي المزيد من المخاطرة، وهذا يدل على أنها تتجه بشكل متسارع نحو الانتحار.

- **عملية غير قانونية مسؤولة:** هذه العملية تقع تحت طائلة النقد والشك في مصداقيتها، على سبيل المثال بعد تشريع القانون المدني لسنة 1964 في الولايات المتحدة الأمريكية والذي أجاز تشغيل المرأة في مواقع العمل الإنتاجية، استُغل هذا التشريع من قبل بعض المؤسسات التي شغلت النساء في ساعات عمل إضافية لتثبت أنها تعزز مسؤوليتها الاجتماعية، في حين أن هذا يتعارض مع جوهر القانون.

- **عملية قانونية غير مسؤولة:** إن تبني هذه العملية يمكن أن يثير الدهشة، حيث تضع المؤسسة قواعد بالأساس هي قانونية، ولا تضيف شيئاً للمسؤولية الاجتماعية كقاعدة الحق في العمل، وهذا يشكل تظاهراً بتبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

- **عملية قانونية مسؤولة:** تركز على انتهاج سياسة قانونية ومسؤولة، ويبدو هذا المنحى مثالي وهو المرجو من سياسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لصالح كل من المؤسسة وأصحاب المصلحة.

يمكن أن تنتهج المؤسسة إحدى هذه السياسات في إطار مسؤوليتها الاجتماعية، إلا أنها ستختلف في الأداء، لذلك ينبغي أن تتبع "العملية القانونية المسؤولة" لتجنب التواطؤ في انتهاك القانون¹.

2- مرحلة العملية التنظيمية:

تأتي هذه المرحلة بعد جمع المعايير اللازمة، مع ضرورة أن يتفاعل القانون الناعم مع القانون الصارم بشكل متبادل، وأن يعترف قانون الدولة بطرق مختلفة بإعمال القواعد التي تنشأ خارج نطاقه، وهذا ما يؤدي إلى ظهور تنظيم خاص ينظم الجوانب الاجتماعية والعملية والبيئية للمصلحة العامة ويغطي بدوره فجوة تنظيمية، لذا من الضروري تحديد المعايير بحيث تكون السلطة التنظيمية الخاصة أيضاً سلطة شرعية²، ويتأتى ذلك باعتبار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عملية تعاقدية أو اتفاقية، وهو ما سيتم بيانه أدناه:

¹ Tineke Lambooy, op.cit., p. 02.

² Daniela Bardel, op.cit., p. 237.

1.2 عملية تعاقدية:

يبدو أن أهم التطورات في سياق أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي فكرة الارتباط بين نظرية أصحاب المصلحة والعقود الضمنية القيمة، كون أن "نظرية أصحاب المصلحة تفترض أن المؤسسات تمتلك كل من العقود الصريحة والضمنية، وتكون مسؤولة عن احترام جميع العقود"، مع الإشارة إلى أن العقود الصريحة قابلة للتنفيذ من الناحية القانونية على خلاف العقود الضمنية التي يتم وصفها على أنها عقود علائقية قابلة للتنفيذ الذاتي.

لقد تحولت سلطة المؤسسة تدريجياً من الإدارة والمساهمين إلى العمال، وهو أمر لم يكن بالإمكان تصوره بالنسبة للمؤسسة التقليدية، ما جعل العقود الصريحة بين المؤسسة والعمال غير مكتملة للغاية، فازدادت أهمية وقيمة العقود الضمنية، ومن المحتمل أن هذا الاتجاه هو بالضبط ما دفع إلى تطور نظرية أصحاب المصلحة، لأنه يُنظر إلى هذه النظرية من خلال كيفية إدارة العلاقات التعاقدية التي تعقدها المؤسسة مع هؤلاء، خاصة العقود الضمنية كونها ليست ملزمة قانوناً، وإنما تعتمد بشكل كبير على المصادقية التي تحقق السمعة التنظيمية الجيدة، هذه الأخيرة التي تعتبر في كثير من الأحيان أعلى ما تملكه المؤسسة¹.

2.2 عملية اتفافية:

تثير فكرة المسؤولية الاجتماعية كعملية تساؤلاً حول طبيعة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والسؤال الرئيسي لفهم أفضل ما يؤثر على تنفيذها، هو ما إذا يمكن اعتبار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات داخلياً على أنها اتفافية، للإجابة على هذا السؤال من الضروري التساؤل ما إذا كانت هذه الفرضية تُرضي البديهيات العامة للاتفاقيات، كالقاعدة المجتمعية القائلة بأن "الأفراد يتحكمون في نتائج التمثيل الجماعي" وهذا التمثيل هو في الحد ذاته اتفافية، مع افتراض أن يلتزم الجميع بهذه الاتفافية لأنها ناتجة عن اتفاق جهد متوقع ضمناً داخل المجموعة في المجال المجتمعي إلى أن يرتقي إلى اتفافية تأهيل.

في إطار علاقة العمل يساهم العمال في الهدف الذي حددته المؤسسة لنفسها وهو السلوك المسؤول اجتماعياً، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية عملية اتفافية تجعل العمال يساهمون في قرارات المؤسسة عن

¹ Inga Kristoffersen; Paul Gerrans & Marilyn Clark-Murphy, *The Corporate Social Responsibility and the Theory of the Firm*, Working Paper, Finance and Economics & FIMARC Working Paper Series, School of Accounting, Edith Cowan University, Perth, Australia, Vol. 505, N° 05, October 2005, pp. 14-16.

طريق اتفاقية مسؤولة، بينما الاتفاقية في مفهومها التقليدي تتحقق من خلال استحضار الحاجة إلى إضفاء الشرعية على عملها، وتنتج عن عملية مستمرة تنطوي على مصالح متعددة بتوازن غير مستقر¹.

من هنا تخرج المؤسسة بمجموعة من القواعد والمعايير الذاتية وليدة التفاعل والتكامل مع القانون الصارم من جهة والمعايير الدولية من جهة أخرى، مما يبرر ذلك اكتسابها قوة معيارية مجاوزة للقانون²، وهذا ما يثير إشكالا آخر حول ما إذا كانت هذه القوة المعيارية للقواعد الذاتية تسمح للمسؤولية الاجتماعية بأن تحل محل القانون أم تكمله.

ثانيا: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث المرتبة القانونية

من خلال ما تم التطرق إليه أعلاه تبدو المسؤولية الاجتماعية ذات قيمة قانونية عالية، تجعلها تتطور في تنافس مع القانون وفي تساؤل مثير حول أولوية التطبيق، أي ما إذا كانت قواعد المسؤولية الاجتماعية أصيلة بحيث تستبعد قواعد القانون، وما إذا كانت آمرة أم مكملة، مفسرة، أو مساعدة، أو كمصدر احتياطي، أو إجرائي، أو إذا كانت مصدرا مستقلا في القانون أم لا.

يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كظاهرة عصرية شائعة واجتماعية عفوية حين توضع بجانب إحدى القوانين كقانون العمل، لكن تنشأ على هامش النظام القانوني الذي يجد صعوبة في فهمها أثناء تعزيز تطبيقها الفعال، فالوضع القانوني للمسؤولية الاجتماعية متغير في ترتيب قواعدها لتنظيم علاقات العمل³، وإن يكن يجادل أنصار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشكل عام في أنه لا ينبغي النظر إلى المسؤولية الاجتماعية كبديل لتشريعات العمل⁴، لذا فالإجابة عن تلك التساؤلات تتمحور في نقطتين:

(أ) معايير المسؤولية الاجتماعية مكملة لقواعد قانون العمل:

إن اعتبار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أنها سلوكيات خارجة عن الأحكام القانونية يستلزم أن ينظر إليها على أنها مكملة للقوانين الحالية ولا تحل محلها، وهذا في مواجهة بعض التطورات كتلك التي ظهرت في جدول الأعمال الاجتماعي للجنة المسؤولية الاجتماعية، وفي النهج العام للمفوضية الأوروبية

¹ Eric Persais, op.cit., p. 87 et 93.

² Fleur Laronze, op.cit., p. 354.

³ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique*, Revue Canadienne Droit et Société, Université Cambridge, Canada, Vol. 26, Iss.1, Janvier 2013, p. 177.

⁴ Francis Meyer, op.cit., p. 188.

اتجاه "سن قوانين أفضل" لمعالجة القضايا القانونية الأكثر حداثة التي تثيرها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث يمكن أن يكون هذا الخطاب أفضل ذريعة لتطوير القانون الناعم على حساب قوانين العمل القوية¹، بالإضافة إلى الضغط القوي من أجل نهج جديد في قضايا العمل يتضمن استبدال الالتزامات القانونية بالمبادرات الطوعية، والصياغة الجديدة للمادة 137 من معاهدة نيس التي تشجع التعاون على حساب التدابير التشريعية وتعميم القانون الناعم على حساب القانون الصارم، ومع ذلك لا تعتبر هذه الخطابات بديلا للتشريع الحالي².

إن أولئك الذين يؤمنون بسيادة القانون يؤكدون على أن القانون يشكل مصدرا مهما لقانون العمل، وأن هذا الأخير يُنظر إليه على أنه وسيلة لمراجعة أو تصحيح الحرية التعاقدية من خلال التعويض عن عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية الأصلية التي أصبحت أكثر حدة بسبب عدم المساواة القانونية التي يحدثها وضع العامل، وبالتالي تعني الحماية الحقيقية للعمال أن يكون القانون ملزم³، فضلا على أنه بالنظر إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي ذات إطار دولي فلا يبدو أنها قادرة على الإطاحة بالقانون الوطني، إذ يمكن أن تكمله أو تتجاوزه أو تكون عاملا من عوامل تطوره الإيجابي، أو على الأقل أن تشغل مساحة فيه عندما تتعامل مع الموضوعات التي عادة ما يتم تغطيتها بالمعيار القانوني⁴.

غير أنه في بعض الحالات يتمتع القانون الناعم بقوة معيارية أعلى من القانون الصارم، فقد تطورت معايير القانون الناعم فيما بعد على المستوى الإقليمي، وكذلك داخل الأنظمة القانونية المحلية، وأدى هذا التطوير في المعايير غير الحكومية إلى توسيع محتوى القانون الناعم، وبالتالي توسيع النقاش حول شرعية هذه المعايير وشرعية مؤلفيها، ومن تم إثارة مسألة الآثار القانونية لهذه المعايير الجديدة النابعة من الجهات الفاعلة، إذ تشارك هذه المظاهر المعيارية المختلفة اليوم في استجاب عام للنظريات الكلاسيكية للقانون وبشكل أكثر تحديدا في مصادر القانون، لدرجة أن بعض المؤلفين يتساءلون اليوم عن إدراج أدوات القانون الناعم نظريا ضمن مصادر القانون⁵.

¹ Filip Dorssemont, op.cit., pp. 57-69.

² Cité par : Francis Meyer, op.cit., p. 188.

³ Filip Dorssemont, op.cit., p. 70.

⁴ Mathilde Caron et Céline Regulski, *Responsabilité sociale des entreprises et contractualisation des relations de travail - Réflexions à partir de trois accords nationaux interprofessionnels français*, Presses universitaires du septentrion, France, janvier 2011, p. 191.

⁵ Marie-Caroline Caillet, op.cit., p. 345.

(ب) معايير المسؤولية الاجتماعية مصدر القانون في المسائل الاجتماعية:

إن كلمة مصدر القانون لها عدة استعمالات وكل استعمال منها له مفهوم خاص، فقد يقصد به تأصيل القاعدة القانونية أي ردها إلى أصلها الفلسفي سواء كانت روحية أو مادية، أو يقصد به رد القاعدة إلى أصلها إما في المذهب الفردي أو المذهب الاشتراكي، أو يقصد به تلك الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي أحاطت بالمجتمع في أزمنة معينة، وجعلته يتبع قواعد عرفية معينة تتناسب مع حاجاته فأصبحت قاعدة محترمة وملزمة، وقد يقصد بالمصدر تلك الأوامر والنواهي التي وردت في الشرائع السماوية، وأحيانا يقصد به ما تواترت عليه آراء الفقهاء، وأخيرا قد يقصد بكلمة مصادر القانون تلك المصادر الرسمية التي يلتزم بها القضاة في أحكامهم لفض المنازعات، وتكون مرتبة حسب أولويتها وأهميتها¹.

وحين العودة إلى مصادر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا يبدو أنها بعيدة عن هذه التصنيفات التقليدية لمصادر القانون إلا بتركيزها على المجال الاجتماعي، ومع هذا نتساءل عما إذا يمكن تقبلها واعتبارها مصدرا جديدا للقانون.

إن قدرة المسؤولية الاجتماعية على أن تشكل مصدرا للقانون تعتمد على آثار معاييرها التي يجب تلقيها في ضوء نظرية القانون²، ولقد ساهمت نظرية القانون في التفكير في معايير المسؤولية الاجتماعية، حيث كان معيار ISO26000 بالفعل موضوع الدراسات القانونية التي من وجهة نظرها من غير المحتمل أن يشكل هذا المعيار معيارا قانونيا بالمعنى الضيق، والواقع أن هذا المعيار يخلو من طابع إلزامي وقسري خاص بالقاعدة القانونية، مما يجعله مجرد مدونة سلوك مبنية بشكل أساسي على المسؤولية الأخلاقية التي يعتبرها البعض غير كافية بشكل واضح، ولكن من خلال دفع التحليل إلى أبعد من ذلك وكسر قيود النظرية العامة للقانون، سيكون من الممكن تصور هذا المعيار كمصدر للقانون في المسائل الاجتماعية³.

حسب ما جاء في الكتاب الأخضر بأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي الدمج الطوعي للمخاوف الاجتماعية والبيئية؛ فإن هذا غالبا ما يتحقق من خلال الدعم الكتابي، وعندما يتم إحياء الجدل من قبل الفقه حول مصادر القانون، فالرد يكون بأن هذه المسؤولية كقانون ناعم يمكن على الأقل اعتبارها

¹ إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 137 - 138.

² Fleur Laronze, op.cit., p. 346.

³ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., pp. 61-62.

تتطور داخل نظام قانوني¹، وعليه يمكن اعتبار معيار ISO26000 كمصدر قانوني مختلف بناء على المعايير الدولية، مما يمنحه قوة قانونية مفترضة². من هنا يجدر الكشف عن الطابع القانوني لهذا المعيار من خلال: فحص وجود نهج تعددي للقانون، طريقة تبني المعيار، الجهات الفاعلة المكونة للهيئة التي تبنيتها، المصالح المحمية بموجب المعيار، الغرض العام والمعياري، ونطاق التطبيق. كلها مسائل مهمة يُسلط الضوء اتجاه قدرتها على تشكيل معيار قانوني³.

✓ يُستخلص من هذا الفرع أن المسؤولية الاجتماعية كقانون مرنة قائمة بذاتها تقف جنباً إلى جنب مع القانون، وتمثل مصدراً لتشريع العمل، مع ذلك فإن جودة هذا المصدر القانوني تعتمد على طبيعته القانونية الجوهرية، وهذا المعيار في جوهره خاص، طالما أن الجهات الفاعلة فيه تتمثل في المنظمات غير الحكومية ومنظمات أصحاب العمل واتحادات العمال، التي هي أصل تطوير هذا المعيار. إن هذا لا ينفي قابليته أن يستند إلى معيار عام، وبالتالي فهو يخضع لتنظيم غير متجانس، من هنا ومن خلال ما تقدم يتضح أن للمسؤولية الاجتماعية قوة قانونية تؤهلها لأن تتنافس مع القانون في التطبيق، ومن ثم يصلح أن تكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة كإحدى أشكال التنظيم، ولا يتأكد ذلك إلا بإجراء التحليل الموالي.

المطلب الثاني

المنحة التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن التحليل القانوني الذي تم إجراؤه يوصل إلى نتيجة مهمة، وهي أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإن كانت عبارة عن مبادرات اجتماعية تطوعية إلا أنها -ومع أي مسعى- تتطلب تقييماً قانونياً، خاصة وأن بعض الموضوعات التي تتعلق بها تخضع لتنظيم الدولة، وبهذا أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات موقعا لسلسلة من الإجراءات والمعايير ذات الطبيعة والآثار المتنوعة. يمكن أن تشير معاييرها الخاصة من خلال صياغتها الإرشادية أو التصريحية إلى القانون الملزم، وبالتالي تشكل أساساً تعليمياً أو إعلامياً لسيادة القانون، مما يوفر إطاراً لرصد السلوك العادل والعقلاني.

¹ Cité par : Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., p. 190.

² Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 62.

³ Fleur Laronze, op.cit., p. 350.

علاوة على ذلك فإن تكثيف القوة المعيارية للتدابير الطوعية ينطوي على آثار قانونية، سواء ملزمة أو ملهمة لتطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كما يساعد الإطار الوطني على تشكيل المبادرات في هذا المجال، فتجعل هذه الشبكة القانونية من المسؤولية الاجتماعية مساحة للتنظيم المتنوع، ينطوي تحته التنظيم الناشئ عن المؤسسة كنتيجة للإرادة الأحادية في ضوء الالتزامات القانونية.

واستنادا إلى ما توصل إليه الباحث "Herman Aguinis" عام 2011؛ فإن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي "الإجراءات والسياسات التنظيمية التي تأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة المحصلة من الحد الأدنى الثلاثي للأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي"، وهو الرأي الذي تبناه آخرون أيضا¹، ويظهر من ذلك بأن المسؤولية الاجتماعية تطورت بشكل أدى إلى تعديل العلاقات مع أصحاب المصلحة ومضاعفة مراكز القرار تلبية للحاجة إلى تنظيم جديد، وجعل منها "شكلا من أشكال التنظيم" ويفترض هذا أنها تتطور بالتوازي مع ما تفرضه الدولة من قوانين رسمية²، ليشكل بالتالي التنظيم خاصة في نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات³.

من هنا يفرض الاعتراف بالدور التنظيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إطار علاقات العمل الاطلاع على مجموعة من العوامل والمؤهلات المتعلقة بكل من المؤسسة وقانون العمل، أين نجد بأنها تتيح للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اقتحام عالم القانون الذي يسمح لها بأن تندمج معه في عملية تنظيم علاقات العمل، مع ضرورة أن يخضع هذا التنظيم من جانب المسؤولية الاجتماعية إلى مسائل متعددة تفرضها طبيعة علاقتها بين القانون، وهذا ما سيعالج في الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: متطلبات دمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم
- الفرع الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات شكل من أشكال التنظيم

¹ Cité par : Ante Glavas, *Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work*, Journal of Frontiers in Psychology, Frontiers Media SA, Lausanne, Switzerland, Vol.7, Art.796, 31 May 2016, p. 02.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise en tant que phénomène saisi par le droit*, Proposition de Communication, 5ème congrès ADERSE, Communication relative à la posture et au rôle du droit vis-à-vis de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) – Session sur la CSR-, Paris, France, 10 et 11 janvier 2008, p. 04.

³ Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., pp. 184-185.

الفرع الأول

متطلبات دمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم

إذا كان ما تم التطرق إليه في المبحث الأول من توفر أرضية قانونية تبرر تبني المؤسسة لمعايير المسؤولية الاجتماعية بغض النظر عن أشكال هذا التبني، ولو كان مجرد اعتراف بها أو ممارستها عن طريق مبادرات طوعية وعشوائية؛ فإن هذا لا يكفي بأن يعبر عما تم التوصل إليه بخصوص تكييفها وطبيعتها القانونية، أين ثبت أنها تصلح لأن يكون لها مركزا أعلى من مجرد التصريح أو الإشادة بها، إلى تبوؤها مرتبة من مراتب القانون، وهذا يعني أنها ليست بعيدة كل البعد عن القانون كما كان يُعتقد، لاسيما في شقها الملزم الذي أكسبها قوة قانونية مفترضة لا يستهان بها.

ومن أكثر المسائل التي منحت الرخصة التنظيمية لغير القانون، هو توجه الدول نحو اقتصاد السوق الذي أصبح يتطلب إيجاد أساليب جديدة للتنظيم، وتعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واحدة من هذه الوسائل الحديثة نظرا للاهتمام الذي أبدته المؤسسات الدولية¹، كما أصبحت مدارس الفكر المختلفة داخل الأوساط الأكاديمية القانونية تتعد عن النماذج التقليدية للتنظيم².

هذا ما يدفع للبحث عن أسباب الابتعاد عن التنظيم التقليدي ومدى توفر المبررات المحيطة بكل من المؤسسة وتشريع العمل، لتحل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مكانتها الجديدة المتمثلة في المشاركة في عملية التنظيم والمقصود هنا تنظيم علاقات العمل.

البند الأول: توفر المتطلبات المؤسسية لدمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم

يتأثر التزام المؤسسات من حيث المسؤولية الاجتماعية بالسياق الاجتماعي المؤسسي الذي يخلق ضغوطا على المؤسسة، فتتأثر قراراتها الاستراتيجية بالقوى الخارجية وهي القوى القانونية والسوقية والاجتماعية والتنظيمية، ومنه تقوم المؤسسات بتعديل خصائصها لتكون أكثر توافقا مع التغيرات في البيئة المحيطة بها. تنتج هذه الضغوط الرسمية أو غير الرسمية أو الاجتماعية أو المعيارية عن التوقعات التي يعبر عنها

¹ Youcef Hamidi; Mounia Khelfaoui et Abdelouahab Dadene, *La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises (PME) algériennes : Quelle forme de RSE implicite ou l'explicite?*, Revue de recherches et études scientifiques, Université Yahia Farès - Médéa, Algérie, Vol. 07, N° 01, juin 2013, p. 331.

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 114.

المجتمع المدني، فتوجه هذه القوى المختلفة أعمال وتصرفات وعلاقات المؤسسة، وفي هذا المنظور يتم استخدام مفهوم التشكل المؤسسي، وعادة تسري على جميع المؤسسات التي تنتمي إلى نفس المجال التنظيمي وتواجه ظروف بيئية متشابهة.

إن التغييرات التي تطرأ على المؤسسات بشكل مستمر ومتطور تخلق بيئة محفزة لدمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم لاسيما على العلاقات الداخلية للمؤسسة، تتمثل هذه التطورات في ظهور نهج مؤسسي جديد يتسم بالمرونة وبمحت الإصلاحات، إلى جانب التأكيد على الدور الاجتماعي للمؤسسة من خلال اشتراط بند اجتماعي والتأكد من توفر الشرعية، وهذا ما يأتي بيانه تبعا:

أولاً: تبني النهج المؤسسي الجديد

أصبحت فكرة المسؤولية الاجتماعية أكثر انتشارا بالتزامن مع تطور مفهوم المؤسسة كونها نظاما اجتماعيا فرعيا داخل نظام اجتماعي أكبر يجب أن تعمل من أجل تحقيق التوازن معه لضمان الاستمرار¹، ويبدو أن ما يسمى بالتيار المؤسسي يزداد أهمية في ضوء زيادة المنشورات أو الأحداث المخصصة له، من خلال وضع المؤسسات في قلب التحليل، إذ تصف المنظورات المؤسساتية الاقتصادية بأنه مُتضمَّن في الحياة الاجتماعية والسياسية، وهذا ما دفع إلى إيجاد الهياكل والممارسات التنظيمية بطريقة معيارية، وبهذه الروح لا بد من فهم المؤسسات على أنها نتيجة للبناء الاجتماعي، وبالتالي تصبح الخطط الاجتماعية حاسمة.

من هنا تسمح سمات وأدوات هذا النهج الجديد من إعادة النظر في تنظيم علاقات العمل بشكل يتماشى مع هذا النهج، والتي تتمثل في المرونة المؤسسية، إعادة الهيكلة الرأسمالية كما يأتي بيانه:

(أ) المرونة التنظيمية:

بدأ مصطلح المرونة في الظهور مرتبطا بالفرد، ومنه فإن الفرد المرن هو من يستطيع التأقلم مع التغييرات بسرعة، وسرعان ما بدأ استخدام المصطلح في أدبيات ومناهج الإدارة، إلى أن قامت المؤسسة البريطانية للمواصفات BSI عام 2014 باستحداث المواصفة BS65000 تتمحور حول هذا الموضوع، وتعني المرونة المؤسسية: «قدرة المؤسسة على التنبؤ والتوقع والاستجابة للمتغيرات المستمرة، والتأقلم مع تلك المتغيرات بداية من الأمور اليومية البسيطة، وانتهاء بالأزمات والصدمات الكبرى التي يمكن أن تمر بها

¹ حسناء مشري ومسائلة سفيان، المرجع السابق، ص105.

المؤسسة»، هذا المفهوم ليس بالجديد تماما ولكن الجديد هو الاهتمام المكثف بالموضوع وتبنيه بجدية تامة، من خلال التعرف على ملامح المرونة والرشاقة المؤسسية والعمل على تعزيزها وترسيخ ثقافة مؤسسية داعمة لها، بتوفير الموارد اللازمة وتمكين الموارد البشرية¹.

تخلق هذه المرونة فضاء واسعا لتطبيق المسؤولية الاجتماعية عن طريق إلغاء القيود التي اتبعتها قادة الأعمال منذ فترة طويلة في علاقتهم مع العمال، وإدخال قدر أكبر من البنود المرنة في إدارة علاقات العمل، بحيث تشكل هذه القواعد تنظيما مرنا².

ب) إعادة الهيكلة الرأس مالية:

كان للأزمة الاقتصادية أثرها البالغ على اقتصاد العالم أدى إلى إخضاع الدول النامية لتنفيذ برامج إعادة الهيكلة، والتي تتضمن برامجها تبني المرونة اللازمة من خلال وصفات الإصلاح الاقتصادي، حيث تشمل المرحلة الأولى على سياسات التثبيت الاقتصادي، والتي تهدف إلى خفض العجز في كل من ميزان المدفوعات والميزانية العامة من خلال إحداث خفض في الإنفاق الحكومي والتوظيف في القطاع العام، أما المرحلة الثانية فتهدف إلى إعادة إحراز نمو اقتصادي وضمان استدامته بإحداث تغييرات في أنماط الإنتاج، باتباع سياسة الخصوصية وترك المهام التي كانت تضطلع بها الدولة مقابل جذب الاستثمارات الأجنبية³.

وقد أثر ذلك بشكل مباشر على علاقة المؤسسة بعمالها لاسيما في نظام عقود العمل، بالتالي أدت هذه الظاهرة إلى حاجة المؤسسة لتنظيم علاقات العمل بأسلوب مسؤول لضمان استمراريتها، فعلى سبيل المثال الجزائر منذ عام 1984 تخلت عن التنظيم الإداري للاقتصاد بالتخلي عن التخطيط، واختارت الانتقال العكسي إلى اقتصاد السوق، بعد ذلك بدأت عملية طفرة مشتركة بين المؤسسة والمجتمع، الأمر الذي تطلب الإصلاح الشامل للهيكل المؤسسي، فراحت المؤسسات الجزائرية تهتم بالمشاكل الحيوية مثل تحسين قدراتها الإدارية وحماية الوظائف، وتحديث أدوات الإدارة وإعطاء أهمية جزئية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بل كان هناك سوء تفسير فيما يتعلق بفهم الممارسة نفسها على أنها رعاية خيرية أو عملية

¹ أشار إلى ذلك: علاء جراد، (المرونة المؤسسية)، مقالة منشورة بالموقع الإعلامي "الإمارات اليوم"، بتاريخ 2018/12/17، <https://www.emaratalyoum.com/>، أطلع عليها بتاريخ 2020/02/28، سا: 13:30.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique*, op.cit., p. 182.

³ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 63.

بسيطة¹، وهذا ما فتح مجالاً فيما بعد لتدخل المسؤولية الاجتماعية في توضيح دورها التنظيمي.

ثانياً: تعزيز الدور الاجتماعي للمؤسسة

لقد تطور مفهوم المؤسسة منذ القدم حسب تطورها، فقد كانت في الماضي مؤسسات تسويقية للمنتجات وتتميز بصغر حجمها وتكنولوجيا متواضعة وبالعلاقات مباشرة بين صاحب المؤسسة والعمال، إلا أنها تطورت تحت تأثير ثلاثة عوامل وهي اتساع الحجم، كثرة المنازعات، وتعقد أنماط التسيير². لهذا تم إعادة تعريف المؤسسة في هدفها من قبل المسؤولية الاجتماعية بإعادة ترتيب الأولويات، من خلال معاييرها القائمة على مراعاة الشواغل الاجتماعية والبيئية والاحترام الأوسع لحقوق الإنسان³، ومن هنا أصبحت المسؤولية الاجتماعية أداة متطورة في خدمة هذا الهدف الاجتماعي من خلال السماح للمؤسسات بالثني في الفضائل من أجل شراء السلام الاجتماعي، فالصراعات الاجتماعية هي العدو للدود للإنتاجية⁴.

يكتسب الدور الاجتماعي للمؤسسات بشكل عام أهمية متزايدة بعد تخلي الحكومات عن كثير من أدوارها الاقتصادية والخدمية التي صحتها برامج اجتماعية، وكان متوقفاً مع تحول هذه المؤسسات إلى الملكية الخاصة وإعادة تنظيمها وإدارتها على هذا الأساس أن يتوقف دورها الاجتماعي، ولكن التطبيق العملي لتجارب الخصخصة أظهر أن الدور الاجتماعي للمؤسسات هو أيضاً استثمار يعود عليها بزيادة الربح والإنتاج وتقليل النزاعات في علاقة العمل⁵، ويستلزم إثبات هذا الدور توفر البند الاجتماعي للمؤسسات الكبرى، والشرعية الاجتماعية لمختلف المؤسسات كما يلي:

(أ) إضافة الشرط الاجتماعي:

تعود مناسبة هذا الشرط إلى مبادرة مجموعة الدول المصنعة الكبرى إلى إحياء ما أصبح يعرف بالشرط الاجتماعي، وهو: «عامل تقييم في العلاقات والعقود التجارية الدولية على حساب اشتراطات إضافة البند

¹ El-Hadi Boukalkoul et Réda Djaouahdou, *La notion de Responsabilité Sociale de l'Entreprise : Enjeux de bonne gouvernance et défis de développement durable -Quelques recommandations pour les entreprises Algériennes*, Revue francophone du développement durable : L'Observatoire des Représentations du Développement Durable (OR2D), France, HS N° 01, Décembre 2013, p. 20.

² قادري محمد، المرجع السابق، ص 04.

³ marie-caroline caillet, op.cit., p. 117.

⁴ Véronique Martineau-Bourgninaud, op.cit., p. 10.

⁵ حسين عبد المطلب الأسرج، المرجع السابق، ص 09.

الاجتماعي للمؤسسات الكبرى اتجاه الحقوق الاجتماعية الأساسية في العمل لاسيما على مستوى فروعها في أفريقيا وآسيا وأمريكا الجنوبية»¹، وهي اشتراطات إقصائية بحيث تطالب المؤسسات بإضافة الشرط الاجتماعي انطلاقا من أن ظروف الإنتاج في بعض البلدان تبعث على الخوف، باعتبار أن العديد من المؤسسات الصناعية لا تولى المعايير الدولية للعمل والمعترف بها عالميا أي احترام، حيث لا يزال الأطفال وصغار السن يمارسون أعمالا خطيرة وشاقة، وتحيط بالعمال ظروف عمل متدنية، ولا تجد تشريعات العمل تطبيقا صحيحا، فضلا عن الانعدام شبه الكامل لحرية التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية².

غير أن تطبيق الشرط الاجتماعي إذا ما تم الاتفاق بشأنه، ينبغي أن يناط بسلطة أو جهاز محايد للرقابة والمتابعة، كي لا يصبح ذريعة للتدخل في السياسات الداخلية للبلدان النامية، كما يجب إلزام الدول التي تمارس سياسة الإغراق الاجتماعي باحترام مستويات العمل الدولية، لتحقيق المساواة في شروط وظروف العمل بين الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية، ومن هنا كانت دعوة الدول المتقدمة إلى توفير الشرط الاجتماعي وإدماجه في بنود اتفاقية GATT³، التي تركز مبدأ حرية التجارة*، وضرورة العمل على إيجاد آلية تسمح بفرض عقوبة على المنتجين الذين لا يقيمون وزنا للمعايير الدنيا للعمل، وقد طُرح هذا الموضوع في صورة إعلان صادر عن مؤتمر العمل الدولي بشأن الحقوق الأساسية في العمل⁴، وهذا ما شجع على تمسك المؤسسات الكبرى بأساليب المسؤولية الاجتماعية في تنظيم علاقات العمل كمدونات السلوك.

(ب) تحقق الشرعية الاجتماعية:

تعد "الشرعية الاجتماعية" -وهي مفهوم في صميم النظريات المؤسسية الجديدة- موردا استراتيجيا قويا يخلق انطبعا بأن أعمال المؤسسة مرغوبة أو مناسبة فيما يتعلق بنظام القواعد أو القيم أو المعتقدات الاجتماعية، لهذا يتم تقييم الشرعية الاجتماعية على أساس قدرة المؤسسة على تلبية توقعات عدد كبير

¹ أشار إلى ذلك: عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 229.

² يرى دعاة اشتراط هذا البند أنه يعد الملجأ الوحيد والوسيلة الفاعلة لتحقيق التغيرات الاجتماعية، التي تقوى على مسايرة المتغيرات الاقتصادية المعاصرة، وتؤدي إلى تحسين الظروف الاجتماعية والإنسانية وظروف العمل وشروطه في البلدان النامية، وتعمل على تجنب الآثار السلبية الناتجة عن المنافسة الدولية المتعاضمة التي قد يكون العمال ضحيتها الأولى، أنظر: محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 59.

³ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 62.

* مثلا في الجزائر مبدأ حرية التجارة مقيد بتطبيق القانون، إذ تنص المادة 61 من الدستور المعدل سنة 2020، السالف الذكر، بأن: «حرية التجارة والاستثمار والمقاولة مضمونة، وتمارس في إطار القانون»، جاءت صيغة القانون هنا شاملة بالتالي تتضمن أيضا احترام تشريع العمل.

⁴ محمد عبد الله الطاهر، المرجع السابق، ص 63.

ومتزايد من أصحاب المصلحة من خلال دمج احتياجاتهم ورغباتهم، فتكتسب المؤسسة حينها اعترافا اجتماعيا ثم تصبح شرعية للقيام بنشاطها¹.

لقد بدأ تعامل مجتمع الأعمال اتجاه قضايا الشرعية الاجتماعية بشكل عملي مع تصاعد الزخم حول مناقشة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهذا بالانحراط في ممارساتها من أجل الحصول على ترخيص لها بالعمل. في السابق اعتادت المؤسسات على البحث عن هذه الشرعية من خلال العمل الخيري، غير أنه مع إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية فإن مشاركة المؤسسات تكون أكثر ارتباطا بين الشرعية الاجتماعية وقضايا المسؤولية²، هذا ما جعلها ترتقي إلى "الشرعية التنظيمية" التي يمكن فهمها على أنها التوافق بين التوقعات العامة والإجراءات والقيم التنظيمية، كونها عملية أساسية لجميع المؤسسات لدرجة أنها تشكل جوهر جميع ممارسات التواصل الاستراتيجي³.

من هذا كله تظهر القيمة الأساسية لشرعية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهي أن لها "شرعية قانونية"، فمسألة الشرعية هي مسألة متأصلة في النظام الاجتماعي، وتشكل عند الإيمان بقوة القانون والأنظمة. إن النهج المؤسسي الجديد يتماشى مع هذا، ويؤكد أهمية التعليمات والأعراف والقيم في عملية البناء الاجتماعي للشرعية⁴، وهذا ما يُترجم أن تنظيم علاقات العمل عن طريق المسؤولية الاجتماعية يصبح مكتسبا للشرعية بمختلف أبعادها.

البند الثاني: توفر المتطلبات القانونية لدمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم

لقد أدى الدافع إلى القدرة التنافسية للمؤسسات والمرونة في ظل الاقتصاد العالمي الحالي، إلى تغييرات شاملة في طرق تنظيم المؤسسات اقتصاديا وماليا واجتماعيا من حيث القوى العاملة، ولقد كان لتطورات مثل: ظهور شبكات مالية عالمية، والاستعانة بمصادر خارجية، وإعادة التوطين، وإنشاء شبكات للمؤسسات؛ عواقب بعيدة المدى على علاقات العمل وإنفاذ قانون العمل⁵.

إلا أن مرونة أحكام تشريعات العمل ساعدت على تقبل تنظيمها بأساليب جديدة لا تدعو في الواقع

¹ Mohamed Abdeljabbar Hammach, op.cit., p. 70.

² V : Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 59; Et : Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelee, op.cit., p. 44.

³ Bjørneseth Per Ola & Curt Almir, op.cit., p. 27.

⁴ Nassima Serir, op.cit., p. 42.

⁵ Marie-Laure Morin, op.cit., p. 05.

إلى إضعاف نفاذ هذه الأحكام، وإنما إلى تقويتها وتصحيح عيوبها، وهذا ما جاءت من أجل تحقيقه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عن طريق التنظيم، وهو ما يأتي بيانه تبعا.

أولاً: مرونة أحكام تشريعات العمل

هناك إجماع متزايد على أن الطابع التقدمي والطابع الواقعي للقانون الاجتماعي*، يسمح باتباع نهج مبتكر في القانون وصنع القانون لدمج أهداف السياسة الاجتماعية مع مسؤولية المؤسسات ذاتية التنظيم، حيث يجادل الباحثون في صفة التجديد بمزيد من مناهج مرنة في التنظيم القانوني، إذ أن عددا لا يحصى من مبادرات السياسة في مختلف المجالات تستخدم مناهج تنظيمية جديدة في الممارسة القانونية، وجوهر هذه المنحة التنظيمية هو أن توفر المعلومات الموثوقة والمعقولة حول التأثيرات الاجتماعية والبيئية للمؤسسات يمكن أن يعوض عن بعض قيود تقنيات التنظيم التقليدية¹.

هذا ينم عن المكانة التنظيمية التي أصبحت المسؤولية الاجتماعية تتقلدها على مستوى علاقاتها الداخلية، استجابة لتحول هذه العلاقة وظهور أشكال جديدة في التنظيم، وبهذا تتفاعل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع قانون العمل في ميزته المعاصرة، وخصوصية نظامه العام بالشكل التالي:

(أ) تقبل قانون العمل المعاصر:

إن قانون العمل المعاصر المولود مع الثورة الصناعية الثانية هو ثمرة بناء تقدمي ضمن إطار وطني، يقيم علاقات العمل في إطار العلاقات الثنائية بين أصحاب العمل والعمال، لذلك ليس من المستغرب أن يكشف تحول تنظيمات المؤسسات عن احتياجات تنظيم متجددة، فلقد كان التطور الضروري لقانون العمل بالفعل موضوع مساهمات جديدة بُحري عملية إصلاح قانوني مهم على المستويات الدولية والوطنية².

ولقد أدى قبول تغير الإطار القانوني لقانون العمل إلى العديد من التحديات الجديدة، فبالرغم من البيئة الاقتصادية المتغيرة إلا أن أهداف وغايات قانون العمل لا تزال ثابتة، لذلك يستدعي الأمر آليات حديثة لتحفيز مجال تطوير قوانين العمل مع إحداث بيئة قانونية جديدة أين يطغى مبدأ الشفافية والتعاون

* يقصد بالطابع التقدمي للقانون الاجتماعي، أنه أثناء مسيرته الطويلة كان يستهدف إقرار المزيد من الحماية وإعطاء حقوق ومكتسبات جديدة. ويقصد بالطابع الواقعي لهذا القانون أنه ليس قانونا نمطيا وإنما هو قانون يساير الواقع ويتكيف مع ظروف العمل المختلفة.

¹ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 115.

² Marie-Laure Morin, op.cit., p. 05.

الطوعي على النهج الكلاسيكي للقانون (القيادة والتحكم)، وأكبر مشكلة تواجه فكرة تجديد التنظيم هي العثور على الأدوات المناسبة والداعمة لذلك، والحل يكمن في إمكانية تغطية الأطر الكلاسيكية لقانون العمل بفرقة جديدة من القانون الناعم، مما قد يؤدي إلى مستوى جديد من تنظيم علاقات العمل، وبالتالي تضاف عناصر جديدة إلى الأدوات التنظيمية التقليدية لقانون العمل¹.

(ب) خصوصية النظام العام في قانون العمل:

توسع مفهوم النظام العام في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، إذ يعتبر بالمفهوم التقليدي نظاما محدودا أو نسبيا، وذلك نظرا لعجزه عن حماية الطرف الضعيف في التعاقد نتيجة اهتمامه بتحقيق المصلحة العامة وإهماله المصلحة الفردية، وهذا ما أدى إلى ظهور فروع أخرى متخصصة للنظام العام تعمل على توفير الحد الأدنى من الحماية اللازمة، منها النظام العام الاقتصادي بنوعيه التوجيهي والحماي والنظام العام الاجتماعي، هذا الأخير الذي هو عبارة عن مجموعة من القواعد الآمرة التي يتعرض إليها المشرع في قوانين العمل، بحيث تتضمن حد أدنى من الحماية للعامل التي لا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على الانتقاص منها أو مخالفتها، وبهذا فهو يرمز للدور الاجتماعي الذي يلعبه قانون العمل في إرساء السلم الاجتماعي².

إن الخصوصية الحقيقية للنظام العام في قانون العمل أنه لا يمنع دائما الحرية التعاقدية، على أن تقع الأحكام ضمن تقنية النظام العام الاجتماعي، أين تسمح باختيار آلية تكون في اتجاه موات للعمال، وهنا يمكن أن تكون المسؤولية الاجتماعية هي الأداة التنظيمية التي تأتي بأحكام وموضوعات أوسع بكثير من تلك الخاصة بالنظام الاجتماعي، ومن جانب آخر تساهم في إيجاد سبل لمواجهة عدد من الخروقات الصارخة للنظام العام الاجتماعي³، من تلك الخروقات ما يسمى النظام العام الاستثنائي التي أتت بها بعض التشريعات، أين يتم السماح بمخالفة القواعد التشريعية لكن بالتقليل من الحماية القانونية المقررة للعمال⁴.

من هنا يساهم توظيف فكرة النظام العام الاجتماعي مع التنظيم التعاقد لعلاقات العمل وإعمال

¹ Peter Sipka & Agnes Puskas, op.cit., pp. 427-428.

² حجاجي محمد الأمين وقرارية قويدر، (النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، المجلد 6، العدد 1، جوان 2020، ص 41.

³ Salvador Del Rey Guanter, op.cit., p. 148.

⁴ لمعرفة المزيد حول النظام العام الاستثنائي، أنظر في ذلك: بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 46.

المرونة اللازمة التي تقتضيها التشخيصات المتكررة للنقائص ومعالجتها، في جعل المؤسسة تتحمل من جهة مسؤوليتها الاجتماعية في بعدها القانوني من خلال احترام الحدود الدنيا التي يفرضها القانون، ومن جهة أخرى المبادرة بتقاسم الأعباء الاجتماعية للدولة أي المسؤولية الاجتماعية الإرادية، ما يترجم بتحقيق العمل اللائق وبيئة العمل الملائمة دون حاجة إلى تكثيف المراقبة على المؤسسات¹.

ثانياً: تنفيذ فكرة إضعاف قانون العمل

إن اعتبار المسؤولية الاجتماعية مكملة لقانون العمل، لا يعني بأنها تضعفه أو تؤخره أو تتحاييل عليه، ولكن إلى حد ما ترمي إلى مواجهة التطور التقييدي للقوانين الوطنية²، إلا أنه على خلفية النقاش حول عملية التنظيم لا يمكن إنكار أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تنطوي على خطر الظهور كبديل جذاب للتنظيمات الحتمية في وقت العولمة، والتي تجعلها كتنظيم من الممكن أن تنفصل عن التنظيم التشريعي وتصور إطار عمل مخصص لعلاقات العمل، وبالتالي يمكن استخدام المسؤولية الاجتماعية كذريعة لتأجيل تنفيذ قانون أو حوار اجتماعي مبني بموجب قانون، شريطة أن يتم تطبيقها بشكل صحيح غير مخالف لذلك القانون³.

بالإضافة إلى ذلك فإن اللجوء إلى أدوات المسؤولية الاجتماعية يخاطر بتعديل التوازنات بين مختلف فروع القانون، وهذا أيضاً لا يمكن اعتباره تهديداً للقانون، بل على العكس من ذلك فهو يشكل فرصة للتجديد⁴، هذا من خلال التصدي لأزمة قانون العمل التقليدي، وإيجاد طرق وأساليب جديدة تحميه:

(أ) التصدي لأزمة قانون العمل التقليدي:

ظهرت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع أزمة القوانين في سياق العولمة، وقد صاحب ذلك مرور جل قوانين العمل عبر العالم بأزمة تُظهر احتياج تنظيم العمل إلى التجديد وبأساليب مغايرة، ويجد قصور

¹ وهو مثلاً ما هدف إليه القانون المنظم لمفتشية العمل في الجزائر عند عدم تحديده لعدد الزيارات الدورية التي يجريها مفتشي العمل وعدم تقييد المستخدم الذي يقل عدد عماله عن 20 عاملاً بالنظام الداخلي وعدم إجبار المؤسسة بإعادة إدماج العامل الذي تم تسريحه تعسفاً، وغيرها من الأحكام التي تساهم في تطوير المؤسسة وتوفير الاستقرار لعلاقات العمل الفردية والجماعية، من خلال ضمان مرونة أحكام قانون العمل، وهو ما يعبر عنه بتحمل تكاليف المسؤولية الاجتماعية في قانون العمل، أنظر في ذلك: عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 59.

² Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., p. 191.

³ Francis Meyer, op.cit., p. 190.

⁴ André Sobczak, *La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail?*, Relations Industrielles/ Industrial Relations, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, Vol. 59, N° 01, 2004, p. 30.

النمط التقليدي لتنظيم علاقات العمل مبرره في عدة مسائل أبرزها تباطؤ سن الأحكام المستعجلة أو تقاعس تنفيذ الأحكام المستجدة، بالإضافة إلى صعوبة فرض جزاءات ردعية نظرا لأن تخوف المؤسسة منها ينعكس سلبا على العمال.

لهذا فإن إيجاد حل لهذه الأزمة القانونية ضرورة حتمية، تعطي مبررا لتدخل المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم، لاسيما نظرا لنقص فعالية الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، والطبيعة غير الردعية للجزاء، وهو ما يأتي بيانه:

1- نقص فعالية الأحكام في تشريع العمل:

على الرغم من أن تشريع العمل يتسم بالمرونة فإنه بالمقارنة مع المسؤولية الاجتماعية لا يتصف بالسرعة في إنتاج النص وفي مواكبة المستجدات، كون النص القانوني يمر بعدة مراحل وإجراءات طويلة ومتشعبة، وأيضا بعض النصوص الجديدة قد تحيلنا إلى نصوص تنظيمية لم يتم سنها بعد، وبالتالي خلال مدة تجهيز هذه النصوص التنظيمية لا تلقى تلك النصوص الجديدة تطبيقاتها الإجرائية على أرض الواقع، فضلا على أن العدالة قد تتوفر في القانون الرسمي وقد لا تتوفر¹.

كما قد يواجه القانون تقصيرا في تطبيقه، فعلى سبيل المثال بخصوص النقاش حول تطور قانون العمل في الجزائر منذ الاستقلال ومشروع تعديله، يشدد الأكاديميون في عدة مناسبات على أهمية التطبيق الأمثل للنصوص الحالية بتأكيدهم على أنه: "لم تكن الأولوية أن يكون لدينا قانون عمل جديد، ولكن تطبيق ما هو موجود بالفعل بضمير حي"، كما تشير المناقشات حول مسودة هذا القانون التي تم الإعلان عنها وتأجيلها عدة مرات، إلى القلق العام الذي كان نتيجة قيام واضعي المسودة بنشرها للجمهور ثم سحبها، ثم الحديث عن الإجراءات التقييدية لاستخدام الإضرابات وغيرها من الأمور، ربما الوضع المالي والاقتصادي وكذلك الاضطرابات التي تميز المشهد السياسي دفع السلطات العامة إلى تأجيل اعتماده، فبدأ القلق بشأن

¹ كأن ينص القانون على سن الرشد ويحدده على اعتبار أن بلوغه يكون الفرد قادرا على تقدير مصالحه، مع أنه بمفهوم العدالة يمكن القول بأن الأفراد يختلف مستوى فهمهم وتقديرهم للأمور بحسب طبيعتهم وتكوينهم العقلي، فالمساواة الفعلية بين الأشخاص بهذا الشكل لا تتحقق، أنظر في ذلك:

Christine Parker, «*Meta-Regulation: Legal Accountability for Corporate Social Responsibility -the new corporate accountability: corporate social responsibility and the law*», Cambridge University Press, England, 2007, p. 04.

هذه المدونة هل هي تقدم أم تراجع¹.

فضلا على ذلك من المعلوم أن القانون مهما كان محكما ودقيقا ومع ما يُبذل من جهد في صياغته ليكون جامعا مانعا، لا بد أن تظهر عند تطبيقه بعض الثغرات، وتكون نصوصه قاصرة عن تغطية كل الجوانب²، وبالتالي فإن ضرورة التزام المؤسسات بمسؤولياتها الاجتماعية تتعاضم دون أدنى شك في حالة وجود ثغرات أو نقص حماية الحقوق الأساسية في التشريعات الوطنية للدول التي تعمل فيها هذه المؤسسات. كما أن المجتمع يطالب المؤسسات بتحمل المسؤولية الاجتماعية في مجمل القرارات التي تتخذها، حتى وإن كانت القوانين والأنظمة المعمول بها لا تشير إلى ذلك أو لا تشير إليه بشكل مباشر³.

2- الطبيعة غير الردعية للجزاء في تشريع العمل:

يتفق غالبية مشرعي قانون العمل أن مبرر وضع جزاءات رادعة لا يتوافق مع طبيعة العلاقة بين المخاطبين بهذا القانون، حيث تستدعي علاقة العمل من السلاسة ما يغني عن الجبر لاستمرارها نظرا لطبيعتها الخاصة والحساسة، وحتى في تواجد الجزاءات في قانون العمل فهي لا تتسم فيه بالردع كالقانون الجزائي وقانون العقوبات، وإنما لا تتعدى غرامات مالية، وإن وجدت بعض العقوبات بالحبس في بعض الحالات القصوى فهي في مجملها بمدد قصيرة وغالبا يتم اللجوء إليها في حالة العود.

هذا الوضع يبدو في الحقيقة أنه لا يضمن ردع المخالف، إضافة إلى أن فرضها يتوقف على مراقبة المخالفة من طرف مفتشية العمل، وأكثر من ذلك فإن ما ينقص فعالية هذا الجزاء في تكريس الدور المانع للنظام العام الاجتماعي هو إمكانية الصلح، الأمر الذي يدفع إلى التصريح بأن طبيعة علاقة العمل تفرض هذه الهشاشة في الجزاء⁴.

هذا كله ما يدعو من باب أولى إلى دمج المسؤولية الاجتماعية في عملية تنظيم هذه العلاقة كونها في الأصل لا تعتمد على عنصر الجزاء في تنفيذ أحكامها. فضلا على أن نهج المسؤولية الاجتماعية

¹ Cité par : Mohammed Nasr-Eddine Koriche, *transformations et codification du droit du travail algérien*, la Conférence nationale sur le Droit du travail, organisée, Le Rassemblement pour la culture et la démocratie (RCD), Zeralda, Alger, Alegria, le 08 septembre 2018.

² إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص159.

³ ثامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص22و52.

⁴ كمثال يمكن الرجوع إلى باب الجزاءات في قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

للمؤسسات يفترض أنها تقوم تدريجياً باستقطاب القواعد القانونية إلى قواعد إرادية طوعية في التنظيم الخاص بالمؤسسة، وبالتالي تقلل الجزاءات القانونية وتكسب المؤسسة ثقة القانون حينما تجعل مسؤوليتها الاجتماعية مشروعة، وبهذا المعنى فهي تحقق كفاءة الأداة القانونية¹.

ب) خدمة الغرض الأصلي لقانون العمل:

بغض النظر عن أساليب التنظيم الجديدة التي تأتي بها المسؤولية الاجتماعية فإنها تبقى على الهدف الأصلي لوجود تشريع العمل، ويمكن التعرف على هذا الهدف من خلال الرجوع إلى مدونات العمل التي يُسن في أغلب الأحيان في مقدمتها على "الهدف ومجال التطبيق"، والذي هو عادة حماية الطرف الضعيف التابع اقتصادياً وهو العامل، باعتماد قواعد تخفف من الاختلافات بينه وبين المستخدم، مع ضمان إنفاذ هذه القواعد، وهذا يعني أن الغرض الأصلي لقانون العمل هو الموازنة بين التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية في علاقات العمل، وتنظيم هذه العلاقة سواء الفردية منها أو الجماعية².

إن هذا الأمر يفيد في تفادي التحايل على القانون، فكثيراً ما تقوم بعض المؤسسات باتخاذ سلوك مغاير وتنسبه إلى الغرض الذي كان يبتغيه القانون، كأن يحدد الهدف كالتالي: "تهدف هذه المؤسسة إلى الرفع من الأرباح لتحقيق رفاهية المجتمع"، فهذا الغرض يخدم الجانب الاقتصادي أكثر من الاجتماعي، لذا يستحسن استخدام الطريقة الغائية في تفسير القانون وفقاً لهدفه أو موضوعه، إذ يجب على القائم بهذه العملية أن يحدد موضوع القانون أو الغرض منه في ضوء نصه والسياق العام، ثم يفسر القانون بطريقة تسمح بالتحقيق الكامل لهذا الهدف³.

وبالنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فهي قادرة في المقام الأول على موازنة التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية في علاقات العمل، فقد شوهد بأن استراتيجياتها وممارساتها تضمن جميعها أعمال حقوق العمل ولاسيما الحقوق الاجتماعية، وعلى مستوى أعلى مما ينص عليه القانون، وبهذا فإنها لم تأت

¹ Audrey Jochaud et Sophie Fantoni-Quinton, op.cit., p. 183.

² على سبيل المثال في قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر، جاء في الباب الأول المعنون "الهدف ومجال التطبيق" في مادته الأولى ما يلي: «يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين».

³ Mélanie Samson et Catheryne Bélanger, *La méthode téléologique -L'interprétation finaliste ou les arguments de finalité*, Chaire de rédaction juridique, Faculté de droit, université Laval, Québec, Canada, 2017, p. 01.

لتكسر الغرض الذي جاء من أجله تشريع العمل وإنما لتدعمه وتعززه أكثر¹، وبالتالي ظهورها كشكل جديد لتنظيم علاقات العمل لا يمحو القواعد القانونية الحالية ولا يحظر تطورها، لذا يتطلب مستقبل قانون العمل إعادة تعريف ما يمكن تغييره وما لا يمكن تغييره دون إغفال سبب وجود قانون العمل².

✓ يظهر من خلال النقاط المعالجة في المتطلبات المؤسسية والقانونية من أجل دمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم، أن توفرها يرشح المسؤولية الاجتماعية لأن تؤدي دوراً تنظيمياً في علاقات العمل، لكن قبول وجود شكل آخر غير القانون في عملية التنظيم، يحتاج إلى توضيح دقيق وجاد ما إذا كان بمقدور المسؤولية الاجتماعية أن تنظم في غنى عن القانون أو بالاعتماد عليه كلياً أو جزئياً.

الفرع الثاني

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات شكل من أشكال التنظيم

إن ما يقتضيه العقل والمنطق أن القانون هو من يحكم وينظم السلوكات والعلاقات، إلا أن قواعد هذا القانون هي من وضع البشر، وبالتالي تتغير باختلاف الزمان والمكان وتداخيات الأمور، ولكن من بين هذه القواعد هناك القواعد الجامدة التي لا تقبل المساس بها غالباً لتعلقها بالنظام العام والآداب العامة، إلا أن من القواعد ما تتلاءم مع جميع الظروف والأحوال التي تطرأ وتساير العلاقات الاجتماعية المتطورة مرونتها³.

إن القواعد القانونية المرنة ولاسيما تلك المتواجدة في تشريع العمل تتفق مع المعايير الناعمة للمسؤولية الاجتماعية، وبالتالي تسمح لهذه الأخيرة بأن تزاوجها أو تساندها في عملية التنظيم، على اعتبار أن المقصود هنا هو العملية التنظيمية على المستوى المؤسسي، التي تعني من وجهة نظر المسؤولية الاجتماعية: «إدخال الانتظام في غرض المؤسسة، وضمان استقرارها واستدامتها، والتحكم في سلوكياتها، والسعي إلى معايير مرنة ومتفاوض عليها ومتطورة تتماشى مع المبادئ والمعايير التوجيهية»، أو كما يعرف البعض التنظيم في هذا

¹ Peter Sipka & Agnes Puskas, op.cit., p. 429

² André Sobczak; Brigitte Rorive Feytmans et Christelle Havard, *Comment réguler les relations triangulaires de travail ? La RSE face au droit dans le travail intérimaire et les centres d'appel*, Revue Travail et Emploi-Dares, La Documentation française, N° 114, Avril 2008, p. 28.

³ سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، صص 43-44.

الإطار بأنه: «استجابة لتعقيد المجتمع المعاصر، وهو تعقيد يستدعي تكيف كل من أساليب التنمية وتطبيق سيادة القانون، ويتسم على وجه الخصوص بانخفاض في الأنماط السلطوية والعمودية»¹.

من هذا المنطلق يمكن للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أن تؤدي دورها في تنظيم علاقات العمل، مع ضرورة اتخاذ أساليب حديثة تتمثل في التعددية التنظيمية، واعتماد أسى أشكال التنظيم.

البند الأول: التعددية التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يُشتق على مستوى المؤسسة مفهوم التعددية التنظيمية Regulatory pluralism من مفهوم التعددية القانونية Legal pluralism، والذي يقوم على أساس الاعتراف بوجود القانون إلى جانب مجموعة متنوعة من الأنظمة المعيارية الموضوعية من قبل جهات فاعلة من أفراد محنكين يشاركون في وضع معايير أعلى، وبالتالي تكشف هذه العملية التنوع الأوسع للمشاركين في التنظيم التعددي، مع بقاء الدولة في مركز الفضاء التنظيمي أو على الأقل للمساعدة في تحقيق الامتثال من جانب الهدف التنظيمي²، ويفترض الفهم التعددي للقانون نهجا مؤسسيا أثناء عملية التشريع، وبالتالي يتم التشكيك في معيار الدولة كمصدر وحيد للقيود القانونية، كونه يفقد احتكاره للعملية التنظيمية³.

إن التعددية التنظيمية كما يشير الدارسون "تأخذ في الاعتبار البعد التنظيمي الكامل للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات"، ومنه فإن هذه التعددية تعتمد على تنوع المعايير والقواعد وليس على حجمها، ومن جانب آخر لا تكفي بتنوعها وإنما بجودتها، بالنتيجة فهي تدعو إلى التحول من "التضخم التشريعي" إلى "التكثيف المعياري" Normative densification من أجل تحقيق جودة التنظيم⁴، كما يأتي بيانه.

أولا: مقاومة التضخم التشريعي في عملية التنظيم

يعتبر التضخم التشريعي بشكل عام التطور المتزايد لعدد القوانين و/أو الزيادة في طولها، ولقد اعتبر بعض القانونيين كمجلس الدولة الفرنسي عام 2006 أن هذه الظاهرة هي عامل من عوامل "عدم اليقين

¹ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 57-58.

² Peter Drahos, *Regulatory Theory: Foundations and applications*, The Australian National University (ANU) Press, Canberra, Australia, 23 February 2017, pp. 151-152.

³ Orianne Thibout, *"La Responsabilité Sociale des Entreprises: dynamique normative et enjeux concurrentiels. Une illustration d'un droit en mouvement"*, Thèse de doctorat en Droit, d'Université Côte d'Azur, France, 2018, §66, p. 47.

⁴ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 48-61.

القانوني"، وأن القانون الاجتماعي الفرنسي وصل إلى مستوى مرتفع جدا من الغموض بسبب هذا التضخم، ذلك راجع غالبا إلى أن الحاجة إلى حماية الحقوق في ظل العولمة تنطوي على تدخل تشريعي متكرر¹.

هذا ما حدث أيضا في أمريكا، فلقد تميزت الفترة الممتدة خلال منتصف القرن 20 بزيادة التشريعات وظهور النقابات والجمعيات، حيث تموضع الاقتصاد الأمريكي بين التيارين الاشتراكي والليبرالي ما يعرف بالاقتصاد المختلط، وكان يترتب على عدم أخذ رجال الأعمال بعين الاعتبار المصلحة العامة للمجتمع، زيادة التشريعات والرقابة المفروضة عليهم في شكل إصلاحات تحد من حرية النشاط الاقتصادي².

وبالرجوع إلى القانون الجزائري، وحسب ما تجرته منظمة العمل الدولية من إحصاء للتشريعات الوطنية بشأن قانون العمل والضمان الاجتماعي وحقوق الإنسان، فقد سجلت في الجزائر 1113 تشريع في آخر مراجعة لها عام 2020 يحتوي على مجمل القوانين والمراسيم والقرارات في مسائل العمل³. فضلا على ذلك جاء مشروع قانون العمل سنة 2014 ليحتوي إضافة إلى كتابه التمهيدي على 8 كتب، و26 بابا، و75 فصلا، و88 قسما، و661 مادة⁴، وحتى قبل تعديله فهناك تضخم في النصوص القانونية ذات الصلة بعلاقات العمل والحماية الاجتماعية، وكذلك لا يمر زمن دون أن يكون لها تعديل كلي أو جزئي⁵.

إن التضخم التشريعي ليس بظاهرة جديدة، فمنذ عدة عقود ظل فقهاء القانون يدينون الزيادة في حجم النصوص التشريعية وعواقبها السلبية على إمكانية تركها للجهات الفاعلة الاقتصادية لتوقع عواقب سلوكها، ويشيرون إلى أن الغموض القانوني الذي يميز النظم القانونية الحالية هو أفضل من التضخم التنظيمي الذي يتكون من تشريع جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية لتلبية الطلب الاجتماعي على القانون والتخوف من حدوث فراغ قانوني⁶.

¹ Oriane Thibout, op.cit., p. 117.

² فيصل كريد، المرجع السابق، ص50.

³ V : (Législation nationale sur le droit du travail; la sécurité sociale et les droits de la personne), Algérie (1,145), Last review: 2020-12 - Mise à jour en cours. Année 2019 traitée, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=fr&p_country=DZA

⁴ عبد القادر مزبان، المرجع السابق، ص50.

⁵ عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص317.

⁶ Sandrine Frémeaux et Christine Noël-Lemaître, *Une analyse philosophique du management de la rse: de la difficile conciliation entre l'ordre économique, l'ordre juridique et l'ordre moral*, Revue Management et Avenir, Management Prospective Editions, France, N° 73, Iss.7, 2014, pp. 112-113.

لذلك ستبدو هبة القانون أكثر في نصوص قليلة ذات تأثير كبير تتصف بمعالجة الخطوط العريضة بشكل واضح وصارم، وتتيح استخدام المسؤولية الاجتماعية في عملية تنظيم تفاصيلها وتمكنها من مقاومة الحركة التضخمية للتشريع، وفي أقصى حالاتها بمعالجته، حيث توحى قلة النصوص الرسمية بفرغ تنظيمي ظاهري بالقدر الذي يسمح بالزيادة في عدد ونشاط المشاركين غير الحكوميين في العملية التنظيمية¹.

ثانيا: تأييد التكتيف المعياري في عملية التنظيم

يُعبّر عن التكتيف المعياري كعملية يتم من خلالها تشكيل القاعدة وقوتها القانونية، أو هو عملية معيارية يتم من خلالها نشر المعيار وتعزيزه والقدرة على تكوين مرجع ونموذج من أجل حالات محددة، ومن ثم فهي قدرة الأداة أو الفعل على توجيه السلوك والتأثير على الممارسات، وعلى مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يميز فهم التكتيف المعياري على حركة أدواتها كالصكوك التي تنشر قوتها القانونية المفترضة وأبعادها الملزمة²، وكذا تطوير معاييرها الطوعية لتكملة القانون الصارم كحل لتضخم المعايير التنظيمية، وكواحد من الحلول لتشجيع اتخاذ مبادرات من جميع الجهات الفاعلة وتحسين جودة التنظيم³.

لقد أيدت العديد من المعاهدات والدراسات هذا الشكل من التنظيم في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁴، منها ما جاء في ملخص الدراسة السنوية لمجلس الدولة الفرنسي بعنوان "القانون المرن" لعام 2013 كالتالي: «إن استخدام قانون مرن بشكل صحيح يمكن أن يساعد في مكافحة التضخم التشريعي، إذ يمكن أن يحل محل الأحكام التنظيمية التفصيلية غير الضرورية، وذلك بأن يركز على تحديد المتطلبات الأساسية التي يجب الوفاء بها. ستحدد المعايير أو الإرشادات الفنية الطرق الممكنة للامتثال لهذه المتطلبات، ويظل المستفيدون أحرارا في الامتثال لها بوسائل أخرى. من المرجح أن يؤدي هذا النهج إلى تقليل حجم النصوص التنظيمية وزيادة استقرارها وتسهيل الابتكار»⁵.

¹ Peter Drahos, op.cit., p. 155.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 50.

³ Jean-Paul Viart, *Un droit souple contre l'inflation normative*, publié le 06/11/2013, <https://www.affiches-parisiennes.com/un-droit-souple-contre-l-inflation-normative-3296.html>, vue le 18/05/2018.

⁴ على سبيل المثال نجد معاهدة نيس التي أجرت تعديلا على مادتها 137 في محور السياسة الاجتماعية، النقطة الثانية: «تعزيز النهج المبتكر المتمثل في أن المعيار الطوعي يجب أن يسود على المعيار الإلزامي»، الغرض من هذه المعاهدة هو جعل المؤسسات الأوروبية أكثر شرعية وفعالية، أشار إلى ذلك: Francis Meyer, op.cit., p. 190.

⁵ Cité par : Jean-Paul Viart, op.cit.

البند الثاني: التنظيم الفوقي في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

على الرغم من الديناميكية الجديدة للمعايير الطوعية المكثفة، إلا أنه لا ينبغي السماح لها بأن تطغى على الإمكانيات القانونية التي يوفرها القانون، حيث أن تكثيف القوة المعيارية للصكوك الطوعية يرافقه رافعات قانونية وحوافز ملزمة مواتية لتطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ويساعد الإطار الوطني في صياغة مبادرات المؤسسات في هذا المجال، من تم ترك هذه الشبكة القانونية للمسؤولية الاجتماعية مساحة لإنتاج أشكال متعددة من التنظيم¹.

في هذا الإطار ترى النظرية المؤسسية أن المؤسسة يمكنها بالفعل إنتاج نظام المعايير الخاص بها، بهدف التوفيق بين مختلف المصالح الحالية، ثم يتم الاعتراف بهذه المعايير أو التحقق من صحتها من قبل النظام القانوني للدولة، وهذا ما أسماه فقهاء القانون بـ"المعايير ذات الصلة بنظام قانوني تعددي"، وترتبط معظم كتابات الفقهاء حول مسألة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تحديدا بهذا الجانب من العلاقات التي تم الحفاظ عليها بين الأدوات المنتجة في إطار المسؤولية الاجتماعية والنظام القانوني أو القانون بشكل عام²، هذا يشكل ما يسمى بالتنظيم الفوقي، وفيما يلي بيان مفهومه ومكوناته.

أولاً: مفهوم التنظيم الفوقي

يمثل التنظيم الفوقي meta-regulation أو التنظيم الأسمى أو الشامل أحد أشكال التنظيم، ويستخدم كمصطلح وصفي أو توضيحي لدى فقهاء القانون أمثال "Christine Parker" كالتالي: «التنظيم الفوقي هو التفكير بضمير في المستويات المثلى للتنظيم بتعدد الآليات القانونية وغير القانونية وشبه القانونية في العمل في عالم معوم»، أو هو: «ما بعد التنظيم القانوني الصادر عن الدولة، أين لا تكون القيادة الهرمية الآلية الوحيدة المهمة للتنظيم، ولا تنظيم الرقابة بالضرورة هو الآلية المهيمنة»³.

يستخدم التنظيم الفوقي قبل السماح باقتراح تشريع جديد بحيث يتضمن تنظيمًا قانونيًا للتنظيم الذاتي، أو يتضمن تنظيم عملية سن القوانين الوطنية من قبل الهيئات عبر الوطنية مثل الاتحاد الأوروبي، مع إشراك أصحاب المصلحة المعنيين في العمليات التنظيمية، لذا يطلق على هذا التنظيم أيضا تسمية "التنظيم القانوني

¹ Amélie Boisjoly-Lavoie, op.cit., p. 77.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phénomène complexe*, op.cit., p. 20.

³ op.cit., p. 05.

لضمير المؤسسة"، (أو "التنظيم الذاتي القسري" أو "تنظيم التنظيم الذاتي" أو "التنظيم الحديدي للمسؤولية الاجتماعية" وما إلى ذلك)، ويعطي هذا التنظيم تقنيات لتطوير جانب تنظيمي فوقي للقانون لأنه يجعل القانون يتتبع بشكل أكثر دقة الطريقة التي يتم التفكير بها بشأن "المسؤولية الاجتماعية التنظيمية" لتحديد ومنع وتصحيح الأخطاء القانونية والأخلاقية¹.

إن اتباع نهج تنظيمي شامل للقانون قد يسمح أيضا بالاعتراف بأن بعض آليات المسؤولية الاجتماعية -التي قد لا تُستخدم تقليديا كقانون- يمكن في الواقع اعتبارها قانونا بمعنى موسع، وتقييمها وفقا لمعايير الشرعية واتخاذ إجراءات التحقيق فقط عند تحديد خرق تنظيمي، ربما يكون أحد أقدم الأمثلة هو واجب توفير نظام عمل آمن فيما يتعلق بالصحة المهنية أو التحرش الجنسي والتمييز أو فرص العمل غير المتكافئة، ومنه يعد تنفيذ نظام الامتثال جانبا مهما في تحديد المسؤولية أو الجزاءات²، وعليه يأتي سمو هذا التنظيم للمؤسسة من المزج الحاصل بين المسؤولية الاجتماعية والتنظيم المشترك³.

ثانيا: مكونات التنظيم الفوقي

إذا كان تطور الفهم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من قبل السلطات العامة الوطنية بدا في الأصل أنه يعتبرها في حالة منافسة، فإن معاييرها من القانون الملزم والقانون غير الملزم تظل مع ذلك مترابطة لتشكل تكوينا قانونيا رائعا، وفي الواقع لا يبدو هذا التكوين ثابتا من حيث العناصر المكونة له، نظرا لأن تفاعلاتها المتبادلة عديدة ومتنوعة بمرور الوقت سواء بطبيعتها أو بعددها، وبالتالي يبدو أن الإطار المعياري يتم تشكيله وتعديله وفقا للمواقف المختلفة، ومن ثم يعتمد البناء المعياري على تكيفه التفاعلي مع التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية، من التنظيم الذاتي إلى التنظيم ومن ثم إلى التنظيم المشترك، لذلك تعتمد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على فكرة قياس الكثافة المعيارية للقانون في البحث عن فعالية القاعدة وحتى أبعد من الاعتراف بالتوافق الأساسي بين اليسار المرن واليمين الصلب⁴.

¹ على سبيل المثال وضع مجلس إشراف فوق جمعية مهنية ذاتية التنظيم، أنظر في ذلك: Christine Parker, op.cit., pp. 07-09.

² Ibid., p. 32.

³ يحلل "Bowen" المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها: «طريقة ثالثة للتنظيم، تقع في منتصف الطريق بين تنظيم الدولة وسياسة عدم

Fraisse Wolfgang, op.cit., §20, p. 30.

التدخل»، أشار إلى ذلك:

⁴ Orianne Thibout, op.cit., p. 34.

أ) التنظيم الذاتي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

لا يوجد مفهوم واحد للتنظيم الذاتي، وعموما يشير إلى أي آلية يمارس فيها الشخص السيطرة على نفسه للحفاظ على استقرار وظيفته، ومن منظور التنظيم المؤسسي فإن المعنى الواسع لهذا المفهوم هو أنه: «جزء من عملية التوازن الداخلي التي ينظم النظام من خلالها بيئته الداخلية للحفاظ على حالة مستقرة وثابتة، عن طريق وسائل التوازن المتعددة بواسطة الآليات التنظيمية المترابطة»، أما المفهوم الضيق للتنظيم الذاتي فهو: «وضع مجموعة من الأشخاص أو الهيئات، يعملون معا ويؤدون وظيفة تنظيمية خاصة بهم وبالأخرين الذين يقبلون سلطتهم، من أجل الوصول إلى أهداف معينة»¹.

وعليه فإن التنظيم الذاتي كنهج داخلي يرى أن المشاكل المتعلقة بعلاقة العمل متأصلة في المؤسسة، وبالتالي فإن الحل يمكن أن تكون داخلية فقط، أما بخصوص المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فيمكن جوهر المشكلة اليوم في مسألة الإشراف على الظاهرة وتنظيمها، وفعالية أدواتها المنتجة والممارسات التي تم تطويرها في إطار الإجراءات، يبدو أن الإشراف المباشر محدود للغاية ويتم من خلال اللجوء إلى القانون غير الملزم، وهذا يؤكد أهمية السياق القانوني الذي سيؤثر بشكل غير مباشر على مستوى الممارسات المنفذة². هذا ما يستدعي ضرورة التعرف على مستويات وأشكال التنظيم الذاتي على المستوى الداخلي، والتي تسري على علاقات العمل:

1- مستويات التنظيم الذاتي:

في هذا النظام التنظيمي تتحمل الأطراف الخاصة مسؤولية مزدوجة تتمثل في تحمل مبادئ ومعايير المسؤولية الاجتماعية ومراقبة الامتثال للتنظيم الذاتي، وعادة لا تتدخل السلطات العامة في سياسات المراقبة الذاتية، وعند النظر في مرحلة التنفيذ يمكن تقسيم هذا التنظيم إلى مستويين³:

- التنظيم الذاتي على المستوى الكلي: قد يكون للتنظيم الذاتي معايير فنية ونوعية تحدد الممارسات الجيدة والسيئة في التنظيم الداخلي، يمكن توفير هذه المعايير من قبل مؤسسة ذاتية التنظيم أنشأتها الأطراف المعنية، وهنا يتم فصل سلطة وضع القواعد (المنظم) عن سلطة تطبيق القواعد (الهيئة).

¹ Cité par : Mia Mahmudur Rahim, op.cit., pp. 26-27.

² Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phenomene complexe*, op.cit., pp. 17-18.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 26.

- **التنظيم الذاتي على المستوى الجزئي:** تكون للجهة المسؤولة عن القواعد وحدها سلطة التنفيذ، والسمة الرئيسية لهذا النمط من التنظيم هو أن المنظم والمنظم متطابقان، وبالتالي يتمتع المنظم بنطاق صياغة سياسته الداخلية الخاصة لتعكس هدف السياسة العامة ومعايير مدونة السلوك في ظرف معين.

على سبيل المثال تتميز كل من كندا والمملكة المتحدة بتشريع تمكين إطار العمل الذي يكرس مفهوم المسؤولية الداخلية، بحيث يُلزم أصحاب العمل بالوفاء بالتزاماتهم بالواجبات العامة والمحددة لتوفير مكان عمل آمن وصحي، وذلك جزئياً بإشراك القوة العاملة أو ممثلي النقابات، وبالتالي يمكن تفسير فكرة التنظيم الذاتي ضمن المعايير التشريعية على أنها الابتعاد عن مسؤولية الدولة وكشكل من أشكال إلغاء القيود¹.

2- أشكال التنظيم الذاتي:

هناك أربعة أشكال أساسية من التنظيم الذاتي، تخدم أهدافاً مختلفة في التنظيم الداخلي، وتساهم في زيادة الملكية والمسؤولية في نفس الوقت، كما تساعد على تطوير آليات تنظيمية داخلية قادرة على تقليل تكلفة الامتثال، وتمثل هذه الأشكال فيما يلي²:

- **التنظيم الذاتي المفوض:** تمنح الدولة لمجموعة ما تفويضاً لصياغة وتطبيق المعايير في إطار تحدده الحكومة لصالح تلك المجموعة.

- **التنظيم الذاتي المعتمد:** تضع المجموعة قواعدها الخاصة والتي تخضع بعد ذلك لموافقة الحكومة.

- **التنظيم الذاتي القسري:** المجموعة بنفسها تصوغ اللوائح وتفرض التنظيم، ولكن تحت تهديدات الحكومة بأنها إذا أغفلت ذلك فإن الحكومة ستفرض التنظيم القانوني بدلاً من ذلك.

- **التنظيم الذاتي الطوعي:** لا تشارك الدولة في السياسات التنظيمية للوائح، وبدلاً من ذلك تأخذ الهيئات التنظيمية زمام المبادرة في تشكيل وتشغيل نظامها التنظيمي.

ضمن هذه البانوراما هناك شكل واضح للغاية ومناقش بشكل متكرر للتنظيم الذاتي هو مدونة سلوك المؤسسة، التي تتناول قواعد سلوكها، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية، وقضايا حقوق الإنسان والعمل والبيئة والتنمية المستدامة، وتهدف إلى دمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية في التنظيم الذاتي.

¹ Susan Margaret Hart, *Self-regulation, Corporate Social Responsibility, and the Business Case: Do they Work in Achieving Workplace Equality and Safety?*, Journal of Business Ethics (JBE), Dordrecht, Netherlands, Vol. 92, Iss. 4, April 2010, p. 586.

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 28.

بهذا فإن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشكل تجسيدا للرغبة في التنظيم الذاتي من قبل أصحاب المصلحة في علاقاتهم وأنشطتهم، بمعنى أنها حالة تنتج فيها الجهات الخاصة بنفسها المعايير التنظيمية التي ستطبقها، ومنه يُترك هذا التنظيم لتقدير أولئك الذين يطورونه، بالطبع لا يعني تطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اختفاء كامل للدولة، لأن هذه الأخيرة ستواصل لعب دور في تحديد محتوى قواعد القانون¹.

ب) التنظيم الحكومي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يوجد في قلب الحجج المؤيدة للتنظيم فكرة أن الحكومة لديها التفويض السياسي لضمان رفاه الجميع، ومن ثم يجب أن تمتلك اللوائح اللازمة لتحقيق أقصى قدر من المصلحة العامة، والأساس المفاهيمي لهذه الحجج هو مبدأ الواقعية الذي يفترض أن الواقع متأصل في الحاضر الذي يؤكد بأن الدولة تلعب دورا في التنظيم المؤسسي للاستجابة للطلب العام بتصحيح الممارسات غير الفعالة للمؤسسات، مع توفر آليات تضمن ذلك، ومن جانب آخر الدولة بحاجة أيضا إلى التدخل من أجل تعزيز المسؤولية الاجتماعية، انطلاقا من قناعة ثابتة أنه لا ينبغي أن يُعهد أداء هذه الالتزامات بالكامل بإرادة المؤسسات².

فلقد جاءت القضية السادسة بعنوان "التوظيف وعلاقات العمل" في مواصفة ISO26000 بأنه: «توفر كل دولة إطار عمل قانوني ينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وعلى الرغم من الاختيارات والمعايير الدقيقة لتحديد ما إذا كانت علاقة العمل الموجودة تختلف من دولة إلى أخرى، إلا أنه من المتفق عليه عالميا أن سلطة الأطراف المتعاقدة غير متساوية وأن العمال يحتاجون نتيجة لذلك إلى حماية إضافية، وتشكل هذه الحقيقة الأساس الخاص بقانون العمل»³.

يتضح من ذلك أن تدخلات الحكومة في الدور الاجتماعي للمؤسسة هي ضرورية وذات شقين، إما تنظيمات سابقة تضعها الحكومة في إطار النظام العام والقواعد الآمرة، بحيث تراعيها المؤسسة عند وضعها للمعايير الذاتية للمسؤولية الاجتماعية، أو تنظيمات أخرى لاحقة على التنظيم الذاتي أين تقوم الحكومة بتقنين وتوجيه ومراقبة تنفيذ المعايير الذاتية الضرورية، وهذا ما يشكل تنظيما قريبا أو بعيدا للتنظيم الحكومي كما يأتي بيانه:

¹ Audrey Jochaud et Sophie Fantoni-Quinton, op.cit., p. 183.

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., pp. 103-104.

³ ارجع إلى البند (3.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص34.

1- التنظيم العام القبلي:

يشير هذا التنظيم إلى الشكل التقليدي للتنظيم حيث تضع السلطات العامة التشريعات ذات الصلة أو الأشكال الأخرى من الإجراءات الملزمة لغرض تحقيق أهداف السياسة العامة، وفي هذا النظام يتم اعتماد تشريعات لوضع القواعد اللازمة، ومراقبة الامتثال وفرض جزاءات للمساعدة في تطبيق هذه الإجراءات، كما يفصل هذا الشكل من النظام التنظيمي تفاصيل الهياكل والمهام والوسائل لإشراك المواطنين والمنظمات الخاصة في تنفيذ قواعده، ومع ذلك تبقى مسؤولية تنفيذ هذه القواعد على عاتق الدولة¹.

وفي إطار تنظيم علاقات العمل من خلال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تُظهر التجارب المختلفة أن الدول تهتم أكثر بتحديد الإطار الذي يمكن أن يعبر عن التنظيم الاجتماعي بدلا من تحديد محتواه، وهكذا يبدو أن تنظيم علاقة العمل من قبل الدولة يتطور نحو تنظيم أقل جوهرية، إذ يمكن للدولة أولا وقبل كل شيء ضمان أن إجراءات المسؤولية الاجتماعية لا تستثني ممثلي العمال وتعزز الحوار الاجتماعي، مثل هذه السياسة للسلطات العامة ستكون جزءا من منطق قانون العمل الذي يميل إلى الحد من التنظيم الذاتي الأحادي لعلاقات العمل من جانب المؤسسات².

2- التنظيم العام البعدي:

وفقا لمناصري هذا التنظيم تحتاج الحكومات إلى التدخل في سلوك المؤسسات لضمان تكافؤ الفرص للجميع، وحاليا فيما يتعلق بتعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يتمثل دور الحكومة في دمج مبادئها من خلال التنظيم المعتدل دون وضع المؤسسة في موقع غير موات في السوق المفتوحة، ومن المهم ملاحظة أن التدخل الحكومي في قضايا المسؤولية الاجتماعية لا يعني إماله عقلانية السوق، وإنما ضمان قيام المؤسسات بالواجبات التي يتعين عليها القيام بها مقابل الفوائد التي تستمدتها من سياسة الحكومة والحماية الاجتماعية ونطاق أوسع من الأعمال³.

قد يبدو أن هذا التدخل سيؤدي إلى تقنين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، في حين يمكن النظر إليه بطريقة أكثر إيجابية على أنه لا يشكل تدخلا مفرطا وإنما ارتقاءً بالقانون الذي بإمكانه توليد حركة

¹ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., pp. 25-26.

² André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 28.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 105.

تصاعدية لممارسات المؤسسة، مستوحاة من النظام الأخلاقي وإضفاء الشرعية عليها بالقوة السياسية¹، وفي مجال علاقات العمل فإنه أثناء تطوير درجة معينة من الإشراف من قبل الدولة، فإن الهدف هو الحفاظ على العناصر الإيجابية في المسؤولية الاجتماعية من أجل إثراء قانون العمل بدلا من استيعابه من قبل هذا القانون، ومن هنا يبدو أن للدولة دور رئيسي في توضيح معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع قواعد قانون العمل وفي تحديد شروط ممارستها².

ج) التنظيم المشترك لتطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يشير مصطلح التنظيم المشترك إلى "الأشكال التعاونية للتنظيم المصممة لتحقيق أهداف السلطة العامة"، وهو بالمعنى الواسع التعاون الذي تقوم به السلطة العامة والمجتمع المدني، وهذا يعني في أضيق معناه أن المنظمين مرتبطان بمخطط تنظيمي مصمم للوصول إلى هدف السياسة العامة وكذلك لتحقيق مصالح الجهة المنظمة، ويجمع مخطط التنظيم المشترك بين عناصر التنظيم الذاتي والمراقبة الذاتية وسياسات التنظيم العام التقليدية، ومع ذلك تضع السلطة العامة بشكل عام الأساس القانوني حتى يتمكن هذا النظام التنظيمي من البدء في العمل، وتضع الأطراف الخاصة القواعد التي تصف عمله³.

لقد تم اتباع هذا التوجه في تطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث اقترحت المفوضية الأوروبية سنة 2011 ما يلي: «يجب أن تلعب السلطات العامة دورا مساندا من خلال مزيج ذكي من تدابير السياسة الطوعية، وعند الضرورة تنظيم تكميلي»⁴، وعليه فإن التنظيم المشترك بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو مزيج من الأساليب التنظيمية والطوعية للوفاء بالمسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتوقعات التقديرية لدى أصحاب المصلحة تجاه المؤسسات في وقت معين⁵.

بهذا الشكل ترقى المسؤولية الاجتماعية في مسائل التنظيم إلى مرتبة التنظيم الفوقي، كنتيجة عن التنظيم الهجين لعلاقات وأعمال المؤسسات، لأنه مع احترام قواعد الدولة ستطور المؤسسات بشكل مضاعف

¹ Sandrine Frémeaux et Christine Noël-Lemaître, op.cit., p. 118.

² André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 29.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 26.

⁴ Cité par : Lucia Gatti; Peter Seele & Lars Rademacher, *Grey zone in –greenwash out. A review of greenwashing research and implications for the voluntary-mandatory transition of CSR*, International Journal of Corporate Social Responsibility (JCSR), Vol. 04, Iss.1, Art N° 06, 01 December 2019, p. 11.

⁵ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 113.

قدرتها على إنشاء معايير خاصة وتعزيز محتواها ونطاقها من خلال تعميق مناهجها التطوعية، ومن ثم تفي ببعض القيود التنظيمية أثناء تحمل التزاماتها الطوعية¹، لذلك من الضروري تمييز هذه الحرية الممنوحة للمؤسسات بقواعد صارمة تمنع أي انجراف، حيث تطلق الدولة العنان لرغبات الفاعلين الاقتصاديين لكن ضمن إطار قانوني، من ثم تكون قد وفرت لهم ما يمكن أن يطلق عليه "الحرية المعيارية"².

✓ يُستنتج من النقاط المهمة التي تم معالجتها في هذا الفرع، أن عملية دمج المسؤولية الاجتماعية في وظيفة تنظيم علاقات العمل تستدعي تكتيفا معياريا متسقا يغني عن ظاهرة التضخم التشريعي، بشكل يحقق تنظيما فوقيا يجمع بين المسؤولية الاجتماعية والتنظيم المشترك. غير أنه يجدر بنا التنويه إلى أن هذا النوع من التنظيم قد لا يتحقق وهذا في حال تواجد المؤسسة في دولة لا تدعم المسؤولية الاجتماعية، وهنا يمكن للمؤسسة أن تتحمل ذاتيا هذه المسؤولية، والاستعانة في تنظيمها بالمعايير الدولية والمعايير الإدارية دون انتظار أن تؤدي الدولة المقيمة فيها دورها الاجتماعي، لأنه وإن كان لا يوجد في هذه الدولة ما يدعم المسؤولية الاجتماعية، فمن المؤكد أنه لا يوجد فيها ما يمنعها، لذا من الأرجح القول بأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي «شكل من أشكال التنظيم "الذاتي"»، أين تظهر تدريجيا مجموعات معيارية جديدة في المؤسسة، تضاف إلى اللوائح الداخلية والاتفاقيات الجماعية في المجال التنظيمي.

وأمام النتيجة التي توصلنا إليها في هذا الباب والمتمثلة في صلاحية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لأن تشارك في تنظيم علاقات العمل، يجدر الآن محاولة اكتشاف أدوات هذا التنظيم وموضوعاته وكذا آليات رقابته، وهو ما سيعالجه الباب الثاني.

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 51.

² Chakib Boukli Hacene, *Du débauchage en droit algérien- un concept commercial assujetti à la législation du travail*, op.cit., p. 03.

الباب الثاني

كفاءات تنظيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعلاقات العمل

إن التحديات التي يطرحها قانون العمل تشجع على ظهور أشكال جديدة لتنظيم علاقات العمل يتم تطويرها وتنفيذها خارج إطار القانون الرسمي، إذ يفتح ذلك طرقاً مثيرة للاهتمام في سياق العولمة، وتعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على رأس تلك التحديات، إذ تطرح مسألة تدخل الجهات الفاعلة في تنظيم علاقات العمل¹، إلا أن مشكلة المسؤولية الاجتماعية تكمن في أنها لو تقتصر فقط على المحتوى التوضيحي فلن تكون فعالة، لهذا من خلالها يصبح تنظيم علاقات العمل قضية رئيسية إذا تداخلت مع الجوانب الأساسية للعمل، بمعنى أن المؤسسة بحوزتها الآن النصوص والقواعد والمعايير المختلفة وما عليها سوى توظيفها، ويكون بداية بإيجاد الطريقة المثلى لذلك².

يظهر من هنا أن محاولة الإجابة عن السؤال المطروح حول ما إذا يمكن للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أن تمثل شكلاً من أشكال تنظيم علاقات العمل، تثير سلسلة من أسئلة أخرى حول طبيعة الأدوات التي يعتمد عليها هذا التنظيم الجديد، ومحتواها، وطريقة تطويرها، وتطبيقها الفعال والتحكم بها. في الواقع يثار التساؤل أيضاً عن مكانة هذه الأدوات، وكيف يمكن تعبئة التزامات المسؤولية الاجتماعية في إطار علاقات العمل، وفرض جزاءات في حالة عدم الامتثال مع أنها في الأساس نهج طوعي، بالإضافة إلى ذلك الطرق التي تساهم بها القوانين في توفير نطاق أوسع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

ثمة إجماع متزايد على ضرورة اتباع نهج مبتكر في التنظيم لدمج أهداف السياسة الاجتماعية وتعويض بعض قيود تقنيات التنظيم التقليدية، وهذا يعني أن الآليات التنظيمية والتقنيات القانونية يجب أن تعتمد على مزيج من الأساليب المختلفة لتحسين الامتثال³، وما يؤكد ذلك أن ظهور آليات أو أدوات لتنظيم علاقات العمل على أساس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا يحرم الدولة من دورها كمنظم أو وسيط للجهات الفاعلة التنظيمية⁴، إلا أنه من جانب آخر لا يمكن في الواقع أن تعتمد معايير التنظيم الذاتي من

¹ André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 21.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 61-62.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., pp. 115-116.

⁴ André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 29.

المبادرات الخاصة للمؤسسات ككلية على الجزاءات العامة، لذلك من الضروري تحديد آليات لتعزيز الامتثال، من أجل ضمان شفافية ونزاهة أكثر في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

يُعتبر التحليل المتعلق بقدرة أدوات المسؤولية الاجتماعية على تنظيم علاقات العمل تحدياً حقيقياً، من حيث أن المفاهيم الغامضة غالباً ما تقوض منطق القانون، وأن الجمع بين المفهومين قانون العمل المكون من قواعد مصحوبة بقيود الدولة، والمسؤولية الاجتماعية المكونة من التزامات تتعهد بها المؤسسة دون أي قيد؛ يمثل تظاهراً بالقدرة على الامتثال، ومع ذلك عند الفحص الدقيق يمكن أن يمتزجاً شريطة أن يعترف القانون بإمكانية تغيير حالته الصلبة إلى المرنة، وأن يهدف إلى جعل المؤسسات تساهم بشكل أكبر في التشريع الاجتماعي، ومن ثم فإن مسألة العواقب القانونية لعدم الامتثال للالتزامات في هذا المجال يمكن أن تنشأ².

انطلاقاً مما تقدم يلزم تصنيف أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حتى يمكن تحليلها بشكل مستقل عن بعضها البعض، دون أن ننسى أنها في النهاية تشكل وحدة واحدة متقاربة للغرض نفسه وهو تمكين أطراف علاقة العمل، ولكي تتضح البيئة القانونية لهذه المسؤولية لا بد من تنظيم هذا التنوع من أجل تحليل الطريقة التي يؤثر بها القانون تلك الأدوات، وتقييم قدرتها على تنظيم علاقات العمل. بعد ذلك يمكن أن يكون لهذه الأدوات آثار مهمة في علاقات العمل تتمثل في إيجاد قواعد مبتكرة في شكل مواضيع مستنبطة من معايير المسؤولية الاجتماعية لإثراء القواعد القانونية القائمة، من ثم يشكل مبدأ تحديد المسؤولية المرتبط بالاستقلالية القانونية للشخص الاعتباري ركيزة لإجبار أولئك الذين يمتلكون القوة الاقتصادية على تحمل عواقب قراراتهم، لأنه في النهاية ما يهم ليس القاعدة نفسها بقدر تطبيقها.

من خلال هذا المضمرة لا بد من البحث عن الأدوات التي يمكن أن تستعملها المسؤولية الاجتماعية في عملية تنظيم علاقات العمل، ليتسنى بعدها للمؤسسة أن تطبق المواضيع التي تعتمد عليها هذه المسؤولية ومن ثم إمكانية فرضها، ما استدعى ذلك تقسيم هذا الباب إلى فصلين، مع محاولة إلقاء الضوء قدر الإمكان على المسؤولية الاجتماعية في الجزائر من خلال قوانينها وممارستها وبرامجها، سواء الحكومية أو المؤسساتية:

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

¹ Lucia Gatti & others, op.cit., pp. 12-13.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 17.

الفصل الأول

تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

تقترح أدبيات المسؤولية الاجتماعية خيارات مختلفة لدمج مبادئها في التنظيم الذاتي للمؤسسات، وبالتالي تتنوع الوسائل العملية في هذا التأسيس، ولا يمكن تصنيفها وفقا لأي معيار محدد نظرا لوجود مجموعة واسعة من وجهات النظر اتسمت بالعشوائية، إلا أن هذه المسؤولية هي ليست قضية مؤقتة يتم اعتمادها في ظل مواقف معينة، بل إنها قضية دائمة يجب تضمينها استراتيجيا في السياسات والبرامج الذاتية للمؤسسات¹. كما أنه لا يجب اعتبارها مسألة جانبية أو مجرد مظهر من مظاهر المبادئ الجوفاء لتزيين التقارير السنوية والبيانات الصحفية للمؤسسات، وإنما لابد من توفر استعدادها لتجاوز التزاماتها القانونية والتعاقدية وخلق مزايا لا يمكن إهمالها، لذا فمن المتفق عليه أن صعوبة تنظيمها لعلاقات العمل تكمن بالطبع في معرفة كيف، وخاصة بطريقة تضمن كلا من الكفاءة والشرعية².

احتراما لهذه الرؤية فإنه في السنوات الأخيرة انتشر استعمال عدة أدوات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ويخلق هذا النشاط المعياري الذي لا مثيل له لدرجة عدم التجانس حاجة إلى التنسيق، ولا يخلو هذا التطور من طرح العديد من الصعوبات في مجال علاقات العمل بما في ذلك مكانة هذه الأدوات في النظام القانوني، خاصة لأنها قد تحتوي على قواعد سلوكية محددة تنشئ حقوقا أو التزامات لمتلقيها، كما أنها تعيد فحص علاقة الأشخاص بالقاعدة، وبالتالي تأطير علاقات العمل. من ثم فإن ممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تم تطويرها في سياق علاقات العمل تستند إلى تكاثر الأدوات التي تثير مسألة ارتباطها بمصادر قانون العمل، هذا يعني أن ضمان تجسيد هذه المسؤولية يتم من خلال أدواتها المختلفة.

لذلك يُستخدم مصطلح "أداة" عن قصد لتعيين أشكال الدعم المختلفة التي تقوم عليها، وبالتالي يتم تعريف "الأداة" بأنها الآلية أو الوسيلة أو الإمكانية التي توجب الالتزام، وتعني في المفهوم القانوني أداة تسهل صعبا، أو "تركيبية تسمح بتنفيذ إجراء" أي كل ما يُرتفق به لإنجاز عمل ما أو كل ما يتحقق به غرض معين³، وفي سياق المسؤولية الاجتماعية تم العثور على العديد من الأدوات منها مدونات قواعد السلوك،

¹ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 117.

² Philippe Ehrenström, op.cit.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 56.

العلامات الاجتماعية، ممارسات الاستثمار، التقارير الاجتماعية، وأيضا التفاوض على اتفاقية إطارية عبر وطنية، أو دمج المعايير في عقود العمل¹.

في هذا الإطار ولأنه يجب التمييز بين هذه الأدوات من حيث وظيفتها، تم الاحتفاظ في هذا البحث بالأدوات التي تبدو تنظيمية واستبعاد تلك المخصصة للتدقيق والقياس لدراستها في مجالها، وبالتالي إذا ما ثبت أن أدوات المسؤولية الاجتماعية يمكنها أن تنظم علاقة العمل، فهذا يعني بأن المسؤولية الاجتماعية هي وسيلة لتنظيم هذه العلاقة، ذلك لأن طبيعة ونطاق هذه المسؤولية يعتمدان على دعم الأداة، بالإضافة إلى ذلك يختلف شكل هذه الأدوات ومحتواها ودرجة مشاركة أصحاب المصلحة في تطويرها من مؤسسة إلى أخرى، لهذا وفي مواجهة تنوعها الشديد فإن انطباع الاضطراب المعياري هو السائد.

إن الرد على بعض التساؤلات الفرعية المطروحة في مقدمة الدراسة، يستدعي محاولة تصنيف أدوات المسؤولية الاجتماعية، والقيام بتحليل قانوني متأن لاكتشاف مدى قابليتها كلها أو بعضها لإجراء عملية التنظيم، وتحليل معمق للطبيعة القانونية لهذه الأدوات من حيث آثارها على قانون العمل ومكانتها في تنظيم علاقات العمل، مع الأخذ في الاعتبار أن التنظيم الذاتي يستدعي في حال الاستجابة لنهج المسؤولية الاجتماعية اختيار نوع الأداة لتطبيقها، وأمام وفرة هذه الأدوات ولأن هذه المسؤولية تتسم بمجموعة معايير تتطور باستمرار، فمن الضروري تنظيم هذه المجموعة بتصنيف الأدوات المخصصة لها من خلال أنواعها ومؤلفيها إلى فئتين، بحيث تشير الأولى إلى أدوات التنظيم الذاتي الأحادي من جانب المؤسسة، وتشير الثانية إلى أدوات تنظيم ذاتي ذو نهج ثنائي أو جماعي، وهذا ما يأتي بيانه في المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: أدوات التنظيم الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المبحث الثاني: أدوات التنظيم غير الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

¹ V : Emilie Villemure, op.cit., pp. 12-13; Et : Daniela Bardel, op.cit., p. 210.

المبحث الأول

أدوات التنظيم الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يجب التنويه بداية أن أسمى أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بعد الاعتراف لدى بعض الدول بطابعها الإلزامي هو التشريع، ففي فرنسا مثلاً كان تعميم المسؤولية الاجتماعية مدفوعاً بمطالب المجتمع إدراكاً لأهميتها، فساهمت السلطات العامة في دمج هذه المسؤولية في القوانين الرسمية، ويشكل هذا الدمج فرقاً رئيسياً في تطور المسؤولية الاجتماعية بين أوروبا وباقي الدول، إذ الواقع أن الحكومات الأوروبية تدرج الاعتبارات الاجتماعية والبيئية للمسؤولية الاجتماعية في اللوائح الرسمية والتشريعات¹.

وبغض النظر عن هذا الطرح فالتنظيم الذاتي يتطور من قبل الجهات الخاصة جنباً إلى جنب مع قانون الدولة، عن طريق قيام الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين باعتماد وسائل لاسيما قواعد السلوك أو الاتفاقات الجماعية، حيث أن التنظيم الذاتي للفئات الاجتماعية مقبول على نطاق واسع ومعترف به كجزء لا يتجزأ من الأنظمة القانونية وذلك بطريقتين، وفقاً للطريقة الأولى يتمتع القانون العفوي بمعايير قانونية بسبب تفويض الاختصاص الذي ستمنحه الدولة لموضوعات خاصة، وحسب الطريقة الثانية التي تتميز بالتعددية القانونية، فإن القواعد ذات الأصل الخاص لها شرعية جوهرية بطبيعتها حتى لو كانت ذات صلة فقط في حدود الشروط التي يحددها قانون الدولة².

وعليه تعبر الأدوات ذات الأصل الأحادي عن الصلاحيات المعيارية لصاحب العمل وإن اختلفت في عناوينها ومحتواها، كما أنها تتصف بالمرونة التي تمكنها من التطور باستمرار إلى الأحسن والأكثر تكيفاً مع التطورات. يمكن أن تتمثل هذه الأدوات في صكوك أصيلة عن المسؤولية الاجتماعية، أو عن طريق دمج لوائحها في اللوائح الداخلية الصادرة عن المؤسسة من جانب واحد انطلاقاً من الإيمان بفكرة أن صكوك المسؤولية الاجتماعية لا تلغي قانون العمل وأدواته التقليدية وإنما يمكن أن تطورها، وبناءً على ذلك جاء تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين كالتالي:

¹ Jihad El Yaagoubi, op.cit., p. 37.

² Emmanuelle Mazuyer, *l'autorégulation des entreprises par les codes de conduite : un mécanisme effectif pour les engagements éthiques?*, Journées internationales du Centre d'Etudes et de Recherches Internationales et Communautaires (CERIC): L'entreprise dans la société internationale, France, Colloque des 11 et 12 décembre 2008, p. 197.

- المطلب الأول: الصكوك الانفرادية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية
- المطلب الثاني: الأنظمة الأساسية والداخلية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول

الصكوك الانفرادية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية

لقد كان تكريس الدولة لحقوق العمل يهتم دائما بتقييد السلطة المعيارية أحادية الجانب لصاحب العمل، وإعطاء الأفضلية للمعايير التي تفرضها السلطات العامة أو المعايير التي يتم التفاوض عليها مع ممثلي العمال، بينما أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المعتمدة من جانب واحد تجد أساسها في قوة توجيه صاحب العمل، والتي يمكن أن تولد مرونة زائدة وغير خاضعة للرقابة في تنظيم علاقات العمل¹، هذا انطلاقا من فكرة أنه من الممكن أن تكون هناك أنظمة تنظيمية طوعية يفرض فيها القطاع الخاص القواعد على نفسه، وبهذه الطريقة يتم التأكيد على أنه من خلال الإنشاء أو المشاركة أو الالتزام تصبح المؤسسة إحدى الفاعلين في وضع القواعد وتفسيرها وفرضها، ومنه يمكن التفكير في التنظيم الذاتي على أنه استيعاب منطقي غير محايد يغطي بأدواته الفجوة التنظيمية².

أدى تطوير نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى ظهور مجموعات معيارية غير نمطية جديدة تضاف إلى المعايير الأخرى لأصحاب العمل وكذلك إلى الاتفاقات الجماعية، وبهذا المعنى تتزايد القوة المعيارية لرب العمل وتعدد سلطاته، إذ لم يعد دوره يقتصر على إعطاء الأوامر وإنما أيضا إصلاحها في نصوص، بما في ذلك إصدار القواعد حتى خارج مجال اللوائح الداخلية، وهكذا تكمن داخل المؤسسة طرق مختلفة لتنظيم العلاقات الداخلية³.

تتجسد هذه القواعد في إصدار ما يسمى بالصكوك الانفرادية، وما يعرف منها لحد الآن هي مدونات قواعد السلوك على الخصوص، أو المواثيق الأخلاقية في بعض الأحيان، وفي أحيان أخرى قليلة يتم اعتماد ما يسمى بمدونات المسؤولية الاجتماعية، وإن كان كلها ذات أبعاد مماثلة تجسد ما جاء به الدليل الإرشادي ISO26000 من حيث المجال، في إطار ما سماه "السلوك الأخلاقي" الذي هو: «السلوك

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 142.

² Daniela Bardel, op.cit., p. 226.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 55.

المتماشية مع مبادئ السلوك الصحيح أو الجيد المتفق عليها ضمن سياق موقف محدد والمتماشية أيضا مع المعايير الدولية للسلوك»¹، مع الاختلاف فيها بينها في بعض المسائل يأتي توضيحها تبعا في فرعين:

- الفرع الأول: مدونة قواعد السلوك كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- الفرع الثاني: الميثاق الأخلاقي للعمل والدليل كأدوات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

مدونة قواعد السلوك كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تلعب القواعد القانونية في التنظيم القانوني لعلاقات العمل دور القانون الإطار المكرس للمبادئ والقواعد العامة التي تشكل الحدود القصوى والدنيا، وتلعب فيه القواعد والأنظمة الاتفاقية دورا مكملًا في كل ما يتعلق بتفسير وتنفيذ قواعد القانون الإطار، باعتبارها الآليات التنظيمية والتنفيذية لقواعد قانون العمل²، في المقابل يتجلى وجود سياسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة من خلال أدوات معينة تلتزم بها طواعية، وقد تم اكتشاف وجود ما يسمى بمدونة لقواعد السلوك كمؤشر لمثل هذه السياسات التي يتم بناؤها من جانب واحد من قبل صاحب العمل، تستخدم للإعلان علنا عن المبادئ والمعايير التي تعتمده المؤسسة اتباعها اتجاه أصحاب المصلحة بما في ذلك العمال³.

لقد تم طوال التسعينات اعتماد هذه الصكوك من قبل المؤسسات الكبرى، خاصة تلك التي لها وجود قوي في الاقتصاديات النامية ذات الأنظمة التنظيمية الضعيفة القائمة على الدولة، ولطالما تم اعتبارها من أدوات التنظيم الذاتي الرئيسية للمؤسسات كونها تتناول سلوك المؤسسات فيما يتعلق بعواملها الاجتماعية والبيئية وحقوق الإنسان، وتشير المصادر إلى أن المؤسسات متعددة الجنسيات والشركات الكبرى في العالم أخذت زمام المبادرة في اعتماد مثل هذه المدونات، والتي يمكن أن تعمل كمصادر يُعتمد عليها ووسيلة

¹ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 02.

² أهمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، للموسم الجامعي 2014-2015، ص 140.

³ Emilie Villemure, op.cit., p. 65.

بديلة للتنظيم¹. ولكي يتبين مدى قابلية مدونة السلوك لأن تكون أداة المسؤولية الاجتماعية لتنظيم علاقات العمل، لا بد من التطرق إلى مجمل المسائل المرتبطة بهذا الموضوع وبشيء من التفصيل نظرا لأهميته.

البند الأول: مفهوم ومحتوى مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية

لا تزال فعالية التنظيم الذاتي للتعبير عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتعزيزها بمدونات قواعد السلوك من أكثر الوسائل شيوعا، وموضع اهتمام واسع النطاق على الرغم من أنها ليست الأدوات الوحيدة، حيث يوجد توافق في الآراء حول قيمة مدونات قواعد السلوك المضافة مع الأدوات التكميلية عند الضرورة²، ونظرا إلى أن العديد من الأسئلة حول طبيعة هذه الأداة وأدوارها وعواقب انتهاكها تثار الآن بشدة، فلا بد من مناقشة المقصود منها، والفحص والتدقيق لمحتواها:

أولا: مفهوم مدونة قواعد السلوك

لقد كانت مدونة السلوك الأداة الأكثر استخداما منذ فترة طويلة من قبل المؤسسات المنخرطة في نهج المسؤولية الاجتماعية خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، ويختلف تعريف هذه الأداة تماما مثل الاختلاف في تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اعتمادا على المنظور المستخدم لدراساتها، حيث يمكن أن تكون المدونات مجموعة من المبادئ أو السياسات أو المعايير الخاصة التي توافق المؤسسة طواعية على اتباعها³، وعليه ينبغي التطرق إلى تعريف هذه الوثيقة وكيفية إنشائها في إطار موضوع الدراسة:

(أ) تعريف مدونة السلوك:

يأتي مصطلح "مدونة" من الكلمتين "codex" أو "caudex" وهو تعبير لاتيني يقصد به: "مجموعة متماسكة من النصوص بما في ذلك -وفقا لخطة منهجية- جميع القواعد المتعلقة بموضوع والناجمة إما عن عمل تشريعي، أو تطوير تنظيمي، أو تدوين رسمي لنصوص موجودة مسبقا ومعاد تصنيفها وفقا لأصلها"⁴.

¹ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 29.

² Ans Kolk & Rob Van Tulder, *The Effectiveness of Selfregulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour*, European Management Journal, Britain, Vol. 20, N° 03, June 2002, p. 260.

³ Emilie Villemure, op.cit., p. 17.

⁴ Cité par : Marie Le Borgne-Larivière; Fabrice Mauléon et Guillaume Schier, *Une lecture néo-institutionnaliste des pratiques de RSE : le cas des chartes éthiques*, Revue Management et Avenir, Management Prospective Editions, France, N° 23, Iss.3, 2009, p. 191.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

وأما "مدونة السلوك" فقد عرفت منذ ظهورها كنظام قادر على إصلاح وتنظيم سير المؤسسات بصفة طبيعية، دون أي تدخل خارجي في حالة حدوث أي اختلال على مستواها، وقد عرفت منظمة العمل الدولية كالاتي: «مدونات السلوك هي إعلان عن سياسة ومجموعة القيم والمبادئ التي توجه وترشد المؤسسات لترقية وتطوير مواردها البشرية وتنظيم البيئة وتعزيز التفاعل الجماعي مع المستهلكين، الزبائن، الحكومات، لتعتبر بذلك مدونات السلوك مصدر تأسيس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات»¹.

وتعد مدونة السلوك في موضوع علاقات العمل وثيقة تحدد معايير العمل وحقوق الإنسان والبيئة، التي تتعهد المؤسسة باحترامها، ووفقا لمفوضية الاتحاد الأوروبي هي "بيان رسمي للقيم والممارسات الجيدة، التي تلتزم بمراعاتها كل من المؤسسة والجهات الفاعلة معها، ويمكن أن تكون وثيقة معقدة للغاية تتطلب احترام معايير دقيقة وتوفير آلية قسرية معقدة"²، وبالتالي تعد مدونات قواعد السلوك أدوات إبتكارية مهمة لتعزيز حقوق الإنسان والعمال الأساسية وحماية البيئة ومكافحة الفساد، لاسيما في الدول التي لا تطبق فيها السلطات العامة الحد الأدنى من المعايير المطلوبة³.

ب) إنشاء مدونة السلوك:

تعد مدونات قواعد السلوك كأدوات تنظيمية مبتكرة بمثابة توحيد اجتماعي للإدارة، من خلالها تحدد السياسة أو المبادئ التي تتعهد المؤسسة بمراعاتها في مسائل حقوق العمال أو حقوق الإنسان أو حماية البيئة، وعليه فهي تستهدف أصحاب المصلحة المتعددين في المؤسسة، الذين يفترضون وجود مستند يحتوي على التزامات وقواعد صادرة عن جهة تتمتع بسلطة معيارية تم وضعها دون استشارة العمال، مما يؤدي استيعاب هذه القاعدة إلى تنوع كبير في أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد⁴. وتظهر مرونة وسمعة تنظيمها من حرية تسمية هذه المدونات وحتى الشكل الذي تتخذه، كونها في الأصل مكرسة للتنظيم الذاتي، وهذا تعبير عن القوة المعيارية لصاحب العمل:

¹ أشار إلى ذلك: ماموني فاطمة الزهرة، (واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى التزامها بالمواصفة الدولية الايزو 26000 في الجزائر)، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020، ص32.

² V : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 83 et 99; Et : Emmanuelle Mazuyer, *l'autorégulation des entreprises par les codes de conduite: un mécanisme effectif pour les engagements éthiques ?*, op.cit., p. 200.

³ Nassima Serir, op.cit., p. 52.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 75 et 83.

- **حرية التسمية:** حيث تمنح المؤسسة الاسم الذي تراه مناسباً لوثائقها الانفرادية المنشئة للالتزامات في مجال مسؤوليتها الاجتماعية، كأن تسميها مدونة السلوك الجيد، ميثاق الأداء والمسؤولية، برنامج الامتثال القانوني والمسؤولية المهنية، مبادئ السلوك في العمل... الخ، أو أي تسمية تصف مبادئ وقيم المؤسسة وقواعد محددة يجب مراعاتها¹.

- **حرية القالب:** حيث تتخذ مدونة السلوك شكل وثيقة مكتوبة تتعهد من خلالها المؤسسة باحترام الحقوق الأساسية في العمل من أجل تلبية التوقعات، وحتى من أجل الضغط على الأطراف المختلفة المهتمة بأنشطة المؤسسة للالتزام بها، كما يمكن أن تتجسد أيضاً بأشكال مختلفة، مثل كتيب أو صفحة ويب².

ثانياً: محتوى مدونة قواعد السلوك

إن صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد عادة لا تنظم موضوعاً واحداً فقط، وهذا ما أوضحته العديد من الدراسات كان أولها عام 1998 لمنظمة العمل الدولية، التي غطت 215 مدونة سلوك في مختلف قطاعات النشاط، فوجدت أن أكثر المجالات أهمية التي كانت تنظمها تشمل 75٪ في مجال الصحة والسلامة في العمل، و66٪ فيما يتعلق بالتمييز في التوظيف وظروف العمل، و45٪ بخصوص عمالة الأطفال، و40٪ في مجال سياسات الأجور، و25٪ بشأن العمل الجبري، و15٪ فيما يخص الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي³.

وكشفت الدراسات المنجزة من طرف منظمة التعاون والتنمية عام 2001 من خلال تحليل أجرته لـ 246 مدونة سلوك للبلدان الأعضاء، أنها تنظم في مجال علاقات العمل كل مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تكفل: توفير عمل معقول ولائق، احترام النصوص القانونية والتنظيمية، عدم التمييز بين الجنسين، عدم التحرش الجنسي، ضمان الأجور، تفادي عمل الأطفال، تحديد التزامات المقاولين الفرعيين، غياب العمل الجبري، تكوين العمال وإعلامهم، تحديد ساعات العمل، ضمان الحريات النقابية، احترام حقوق الإنسان، بالإضافة إلى مبادئ منظمة العمل الدولية⁴.

وعليه يمتاز محتوى مدونات السلوك للمسؤولية الاجتماعية بخصيتين هما التميز والتباين:

¹ René de Quenauon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., p. 67.

² V : André Sobczak, op.cit., p. 33; Et : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 75.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 80.

⁴ ماموني فاطمة الزهرة، (واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى التزامها بالمواصفة الدولية الايزو 26000 في الجزائر)، المرجع السابق، ص32.

(أ) التمييز عن المدونات التقليدية:

تتميز مدونات السلوك المسؤول اجتماعيا حسب منظمة العمل الدولية عن مدونات قواعد السلوك التقليدية، حيث يُنظر إلى هذه الأخيرة على أنها في المقام الأول أدوات علاقات عامة لتعزيز الأعمال التجارية، في حين مدونات قواعد السلوك المقصودة يعكس محتواها المعايير الأساسية للمسؤولية الاجتماعية مع إمكانية خضوعها لاتفاق، وفي جميع الأحوال يجب ألا تعارض قواعد قانون العمل¹.

ومحتوى هذه الوثائق التي وضعها مؤلفوها تحت علامة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو اليوم متنوع للغاية، يعكس قلق المؤسسة اتجاه علاقات العمل، متجاوزة بذلك المدونات التقليدية التي كانت في الغالب تهدف إلى إدارة المواقف التي يمكن أن تؤثر على العملية التجارية مثل تضارب المصالح، حظر السلوك كانتهاك السرية أو التزامات عدم المنافسة، أو حتى تقييد استخدام العمال لمعدات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالمؤسسة².

من هنا فإن مدونة السلوك التقليدية تهدف إلى ضمان المصالح الخاصة للمؤسسة قبل كل شيء، لذا تختار بعض المؤسسات أحكاما تتعلق بالفساد لإثبات سلطتها على عمالها³، في حين أن مدونات السلوك كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الأحادية الجانب ليست موجهة إلى طرف معين، وإنما هي مجموعة من الالتزامات الأخلاقية المخصصة لجميع أصحاب المصلحة الذين يدخلون في مجال تأثير المؤسسة، سواء كانوا عمالا أو موردين وعملاء، أو المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني، إلخ⁴.

(ب) التباين المعياري للبيانات:

يُظهر تحليل مدونات السلوك بشأن المسؤولية الاجتماعية من جانب واحد أنه من الصعب التمييز بين ما هو ملزم وغير ملزم، أو حتى بين ما يأتي في إطار الاستنساخ البسيط للقانون الوضعي وما يقع تحت السلطة المعيارية لصاحب العمل، علاوة على ذلك فإن استخدام الصيغ الشرطية وبعض الصيغ التوضيحية في صياغة هذه المدونات يوحي بأنه ليس لها أي أثر قانوني.

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 20.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 81.

³ Emmanuelle Mazuyer, *l'autorégulation des entreprises par les codes de conduite: un mécanisme effectif pour les engagements éthiques?*, op.cit., p. 202.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 99.

ومع أن بعض العبارات تشبه التأكيدات فهي مظاهر لرغبة صاحب العمل في تأكيد السلوك، كما يوجد فئات مختلفة من البيانات التي تجمع بين التصريحية والتعليمية والتحفيزية والمعيارية، وتلعب اللغة المستعملة بالفعل دورا أساسيا في تصنيف بيانات صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد، والتي عادة تكون إما توضيحية أو إرشادية*.

1- البيانات الإيضاحية:

يمكن التمييز ضمن هذه الفئة من البيانات بين تلك التي لا تشارك بأي حال من الأحوال في إظهار رغبة المؤسسة في تجنب أي التزام قانوني بعناية، وأخرى لا تتضمن أي شيء أكثر مما هو مطلوب بالفعل:

1.1 بيانات دون التزام قانوني:

تستخدم هذه البيانات عبارات جوفاء مثل عبارة المؤسسة "تشجع"، "نرغب في المساهمة"، "تهدف إلى الترويج... الخ، وينتج عن ذلك الرغبة في الاتجاه نحو إبطال أي تأهل قانوني أو التزام رسمي، دون أن تكون هنالك أي معارضة للقانون. يمكن الاستشهاد بالعديد من الصيغ لقواعد السلوك، مثل شركة Orange الفرنسية بعبارة: "نحن نرغب في توفير ظروف عمل مستدامة"، أو شركة Alcatel بعبارة: "شركتنا تعزز حماية حقوق الإنسان"، في هذه الحالة فإن هذه الصكوك ليس لها أي دور سوى إعطاء وهم الالتزام الأخلاقي، لذلك فمن المنطقي أن صاحب العمل لا يمكنه الاعتماد عليها مثلا في مواجهة العمال¹.

وهو نفس ما نلمسه في مدونة السلوك لمؤسسة روية باعتبارها الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الجزائر، التي استخدمت في بعض بنودها هذه العبارات: "نحن نجتهد دون كلل في مكافأة العمال على مجهوداتهم من خلال سياسة أجور عادلة، ومنحهم إمكانية التنقل في الداخل والخارج، ووضع خطة تنمية ذاتية ومهنية فردية"، و"تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركة من ضمن القيم التي نتمسك بها،

* يظهر تباين البيانات من خلال توافر خمس أصناف: "التوصيفات" التي تهدف إلى الإعلام، "التعبيرات" التي تعمل على وصف الحالة النفسية للمتحدث، "التعهدات" التي يتعهد فيها المتحدث بفعل شيء ما، "التوجيهات" التي تسمح للمتحدث بجعل المتلقي يؤدي إجراء معين، وأخيرا "الإعلانات" التي تتضمن عناصر أداء من حيث أنها تعدل حالة، أنظر: Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 86.

¹ Ibid., p. 86.

وتعد جزءا من حياتنا اليومية.. وقمنا أيضا بإدماج معايير الأيزو 26000.. كما نطمح إلى الامتثال لأحسن المعايير¹، فالملاحظ أن هذه الصيغ تدل على الرغبة في تجنب إعطاء آثار قانونية لمدونة السلوك.

2.1 بيانات مرتبطة بالتزام قانوني:

يوجد أحكام انفرادية أخرى لا تفيد إلا في التذكير بالمتطلبات القانونية في مسائل تنظيم علاقات العمل، أين لا يكون محتواها سوى تكرار للتشريع الحالي، فمن الصعب لمس مجهود أخلاقي واجتماعي معزز²، ومن أمثلة ذلك ما ذكرته مدونة السلوك لشركة Orange: "لا نتسامح مع أي شكل من أشكال التمييز، ولا سيما في التوظيف أو في مسار الحياة المهنية"، وبالمثل ما نصت عليه شركة Sanofi: "يُحظر أي سلوك من شأنه تقويض كرامة الفرد، وعلى وجه الخصوص أي عمل من أعمال المضايقة بأي شكل من الأشكال"، وهذان البندان ما هما إلا نسخ عن المادة 1-1132 L من قانون العمل الفرنسي³.

وكنموذج جزائري نجد في مدونة السلوك لمؤسسة روية: "ضمان كل شروط السلامة والصحة للعمال في أماكن العمل، والحيلولة دون وقوع حوادث العمل والحوادث العرضية وفقا لمعايير النظافة والسلامة"⁴، وما هذا البند إلا نسخ عن المادة 06 من قانون العمل الجزائري⁵، أو بنسخ متطلبات القانون الدولي كما هو الشأن بمدونة السلوك المهني للشركة الأوروبية Dassault Systèmes بنصها: "طموح مجموعة DS يعني ضمنا أن كل عامل يحترم المعايير الدولية فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للأمم المتحدة، والاتفاقيات الأساسية المختلفة لمنظمة العمل الدولية"⁶.

2- البيانات التوجيهية:

يعتمد الطابع الحتمي لهذه البيانات في مدونة قواعد السلوك على المصطلحات المستخدمة، إذ ترمز صياغتها الإلزامية إلى الالتزام بالقيام أو عدم القيام بالفعل، وتوفر قواعد صريحة من خلال بيان أمري

¹ مشار إلى ذلك في موقع روية، على الرابط: <http://www.rouiba.com.dz>

² Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, *La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique*, Revue La Semaine Juridique - Le magazine scientifique du droit, Edition sociale, LexisNexis, France, N° 39, 25 septembre 2012, p. 17.

³ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 88.

⁴ مشار إلى ذلك في موقع روية، على الرابط: <http://www.rouiba.com.dz>

⁵ تنص المادة 06 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر، على أنه: «يجب للعمال أيضا، في إطار علاقات العمل: - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم».

⁶ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 88.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

وتوكيدي يُعرض الفعل المحظور إلى اتخاذ إجراءات صارمة، بحيث تنظم سلوكيات معينة مطلوبة كشرط للتوظيف المستمر، أو محظورة كحظر التحرش الجنسي أو التهيب العرقي أو عرض محتوى غير لائق أو غير مصرح به على أجهزة كمبيوتر المؤسسة، مع تحديد الإجراءات الواجب اتخاذها¹.

من تم فإن هذه المصطلحات تعبر عن القوة المعيارية لصاحب العمل، والتي من ناحية أخرى تعني عدم الإخلال بالنظام القانوني الصادر عن الدولة، كأن يقوم أرباب العمل بإدراج أحكام تتعارض مع المتطلبات القانونية في مدونات قواعد السلوك الخاصة بهم، كما هو الحال مع دليل حسن السلوك الخاص بشركة الاتصالات الفرنسية SFR، والذي اعتُبر مخالفا للمادة L.1121-1 من قانون العمل الفرنسي من حيث أنه ذكر أن: "ما هو غير مصرح به صراحة فهو محظور"².

البند الثاني: الشروط والآثار القانونية لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية

تعد مدونات السلوك أداة تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لارتباطها مع أساليب أخلاقيات الشركات، وربما كأداة أقوى للتنظيم الذاتي في تنفيذ معايير العمل وتلقيها، ولقد أصبحت هذه المدونات مصادر للقانون غير الملزم وأداة عملية للعملة المعاصرة، إذ تحاول الحكومات الوطنية دمجها في النظم القانونية من خلال التشريع الرسمي وإضفاء الطابع المؤسسي عليها، على ألا ينظر إليها على أنها مصدر قوي لقانون العمل إلا إذا أثبتت كفاءة أعلى بكثير، وقدمت شكلا من أشكال رصد تنفيذها³، ويتحقق ذلك بتوفر شروط تركز فاعليتها، وتوجه إرادة مؤلفها إلى إحداث آثار قانونية على مستوى علاقات العمل كما يلي:

أولا: الشروط الواجب توافرها في مدونة السلوك

إن النظام التنظيمي الخاص الذي أنشأته مدونات السلوك له مزايا معينة من خلال تشجيع المؤسسات على العمل بروح القانون، إذ يمكن للمبادرات الخاصة أن تكمل الإجراءات التنظيمية للدولة، لاسيما عندما تكون التدابير المقدمة قابلة للتطبيق⁴، كما تضيف هذه المدونات في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

¹ Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, op.cit., pp. 17-18.

² Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 91.

³ Mario Vinković, op.cit., p. 12.

⁴ Janelle Diller, *Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement?*, Revue internationale du Travail, Organisation internationale du Travail (ILO), Vol. 138, N° 02, 1999, p. 121.

الطابع الرسمي على الإجراءات والمعايير التي تتعهد بها المؤسسة، والتي يمكن أن تسد فجوة في المعايير الوطنية والدولية¹، وبالتالي هنالك متطلبات وإجراءات حسب ما هو موضح على التوالي:

أ) ضرورة توفر متطلبات في مدونة السلوك:

تنص مواصفة ISO26000 على أنه: «ينبغي على المؤسسة اعتماد قواعد سلوك مكتوبة أو أخلاقيات تحدد التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، وذلك بترجمة المبادئ والقيم إلى بيانات أو تصريحات حول السلوك المناسب، وينبغي أن تعتمد هذه القواعد على مبادئ وإرشادات المسؤولية الاجتماعية الموضحة في هذه المواصفة»²، وبناء على ذلك لا بد أن تتوفر في مدونات قواعد السلوك المتطلبات التالية³:

- الاعتماد على معايير مرجعية دنيا مشتركة من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية أو المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بالنسبة للمؤسسات المتعددة الجنسيات؛
- تضمين الآليات المناسبة لتقييم ورصد تنفيذها وكذلك نظام الامتثال؛
- ربط الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة في إعدادها وتطبيقها ورصدها؛
- ألا تحل مدونات قواعد السلوك محل التشريعات والاتفاقيات الجماعية؛
- تنوع أنظمة الرقابة الخاصة بمدونات قواعد السلوك، كإجراء عمليات تدقيق من قبل فرق داخلية أو منظمات غير حكومية أو استدعاء شركات تدقيق متخصصة، مع ضمان الحياد.

ب) ضرورة إجراء النشر لمدونة السلوك:

تمر مدونات السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية بعد تدوينها بإجراءات النشر ويكون ذلك عادة عبر الموقع الإلكتروني للمؤسسة، وأحيانا على مستوى وزارة العمل لسهولة الوصول إلى مصدر البيانات ومرونته، فمثلا في مقاطعة كيبيك الكندية من بين 208 مؤسسة حائزة على مدونة سلوك، يوجد 91 منها متوفرة على موقعها بالإنترنت، وهذا لأن مدونة السلوك وفقا للأدبيات هي أداة رئيسة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تميل إلى الكشف عن سياستها بشكل أساسي لتعزيز تنظيمها، كما أن هذه

¹ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 32.

² ارجع إلى البند (2.4.7)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص74.

³ V : Nassima Serir, op.cit., p. 52; Et : Emilie Villemure, op.cit., p. 24.

العملية تساهم في جذب وتحفيز العمال¹.

ومن جانب آخر يمكن لباقي المؤسسات اختيار مدونة جاهزة وتبنيها، أو الاستعانة بها لإجراء تقييم ذاتي، مع الاحتفاظ بإمكانية إبداء تحفظات جزئية أو اقتراح تعديلات، وعلى العموم يجب على المؤسسات في نهاية المطاف الحصول على ملكية هذه المدونة².

ثانيا: الآثار القانونية لمدونات قواعد السلوك

تبرز مسائل مهمة في ممارسة المسؤولية الاجتماعية عن طريق مدونات قواعد السلوك أهمها مسألتان، تتمثل الأولى في أنها مسألة ضمان الحقوق الأساسية للعمال، والثانية تتمثل في أن تقنيات إضفاء الشرعية على هذه المدونات هي مسألة تتعلق في بعض الأحيان بالقانون التجاري وقانون المستهلك بقدر ما هي متعلقة بقانون العمل، حيث تتطلب فعاليتها اعتماد المؤسسة على القوة الاقتصادية التي تمارسها، وليس مباشرة في مجال علاقات العمل³.

بالتالي على الرغم من العديد من المفاهيم الخاطئة حول مدونات السلوك بأنه يتم تنفيذها بطريقة عشوائية، فلنحاول معرفة نوع الآثار القانونية الناتجة عن هذه الأدوات، بعد الإشارة إلى أن صك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد ينبثق عن توصيف فعل قانوني أكثر من كونه حقيقة قانونية، أي بقدر ما تكون إرادة مؤلفه صريحة وموجهة نحو إنتاج الآثار القانونية، والتي تتمثل في أن المدونة بإمكانها تنظيم علاقات العمل، وفي أنها تحظى بالقبول القانوني على ضوء النظرية العامة للالتزام:

(أ) مدى قدرة مدونات السلوك على تنظيم علاقات العمل:

تتحقق شرعية المسؤولية الاجتماعية لاسيما في سياق مدونات السلوك عند استخدامها كأصل عام للاعتراف بالسلطة المعيارية الانفرادية لأرباب العمل، وفي بعض الأحيان عند افتراض التعاقد الذي يؤدي إلى تأهيلها القانوني، إذ لا يتم تطبيقها من طرف المؤسسات فحسب، بل من طرف الموردين والمقاولين الفرعيين أيضا⁴، مما يعني ذلك أن هذه المدونة تنظم علاقات العمل بشكل مباشر وغير مباشر كالتالي:

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 18 et 84.

² Hind Kheroua, op.cit., p. 153.

³ Marie-Laure Morin, op.cit., p. 20.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 93.

1- تنظيم المدونة لعلاقات العمل بشكل مباشر:

إن وضع مدونات قواعد السلوك في إطار الفئات القانونية لاسيما ضمن مصادر القانون، متوقف على آثارها القانونية، وبالتالي تُمنح فعالية أكثر في الحالات التي تجد فيها هذه المدونة وسيلة قسرية للتنفيذ، مثل التحذير أو الإنذار أو الحرمان من بعض الحقوق.

وإن كان لا تشكل قواعد السلوك قواعد قانونية حقيقية، لا عامة ولا خاصة، كونها صادرة بقرار أحادي من جانب المستخدم، فهي في حقيقة الأمر تعبر عن قوته التنظيمية ووظيفته الإبداعية والمعارية في مجال المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يُنتج آثارا قانونية تتجلى في حالات ثلاث تجعل مدونة قواعد السلوك ملزمة، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

1.1 إلزامية المدونة دون مشاركة العمال في صياغتها:

تفترض المسؤولية الاجتماعية بما تحمله من مبادئ أن تكون صياغة مدونات السلوك من جانب المؤسسة دون مشاركة أو أخذ رأي العمال، لذا تقوم المؤسسات المسؤولة اجتماعيا عادة بتبني مدونات قواعد السلوك الصادرة عن المنظمات الدولية لتقييد استقلالية إرادتها المنفردة. فضلا على أنها بهذا الشكل تكون ضمن النظام القانوني، نظرا لأنه يمكن اعتبار المبادرات الدولية مصادر رسمية، أو بالدمج التدريجي للمسؤولية الاجتماعية في الصكوك التقليدية الذي يفترض تغييرا نوعيا مهما¹، كحالة إدراجها في النظام الداخلي أين يصبح لقواعد السلوك آثارا عملية، رغم أنها من حيث المبدأ لا تملك قوة ملزمة قانونا².

2.1 إلزامية المدونة بمشاركة العمال في صياغتها:

تتحقق هذه الحالة عندما تتقبلها المؤسسة، ذلك لأن الوعي بالمسؤولية الاجتماعية في تطور بأن مصداقية مدونات السلوك تفترض أن القوى العاملة بصفتها صاحبة مصلحة ستشارك في صياغتها أو تطويرها وفق ثلاث صور³:

- إما المشاركة في صياغة قواعد السلوك في سياق عملية التشاور وتبادل المعلومات، على أن يكون قرار إصدارها في نهاية المطاف من جانب المستخدم دون العمال؛

¹ Daniela Bardel, op.cit., p. 212.

² Mario Vinković, op.cit., p. 04.

³ Filip Dorssemont, op.cit., pp. 79-80.

- أو ألا يؤخذ بمدونة السلوك على أنها أحادية الجانب وإنما يصبح العمال طرفا فيها؛
- أو في صورة وسطية أين يوافق العمال على إصدار مدونة أحادية الجانب دون أن يكونوا طرفا فيها.

3.1 إلزامية المدونة دون مشاركة المؤسسة في صياغتها:

تقع هذه الحالة بالنسبة لمدونات قواعد السلوك الخاصة بالمؤسسات الكبرى، أين يجدر التحقق من وجود بنود الاتفاق الجماعي التي تشير إلى مشاركة النقابات في قرارات المؤسسة المتعددة الجنسيات أو شبكة المؤسسات كجزء من سياسة المسؤولية الاجتماعية، لذلك يمكن فرض مدونة السلوك على مؤسسة منتمية إلى هذا النوع من المؤسسات دون أن تكون قد شاركت في إنشائها أو قبول وجودها، وهذا راجع إلى فرضها من قبل المؤسسة الأم، وبالتالي تكون مدونة السلوك هنا إجبارية وملزمة، كما يفترض هنا أن هذه المدونات تنطوي على التزامات قانونية بموجب القانون الوطني¹.

2- تنظيم المدونة لعلاقات العمل بشكل غير مباشر:

يقصد بذلك الارتباط بأطراف ثالثة معنية، حيث توفر مدونات السلوك طريقة جديدة لتعزيز التنظيم الذاتي للعمال في القطاع الخاص من خلال اليقظة من قبل المجتمع المدني، والمستهلكين، والمدافعين عن حقوق الإنسان، وغيرهم²، وكون أن القانون الوضعي عادة لا يضع تنظيما خاصا بقواعد السلوك، فإن التحليل المتعمق لمصادر القانون المختلفة يسمح برؤية أن هذه المدونات لها تأثير فعال، لذلك فإن شرعيتها تتبع جزئيا من الاعتراف بآثارها وليس بوضعها³.

يظهر ذلك من خلال اشتراط المؤسسة في مدونتها على المتعاملين معها من مؤسسات أخرى أو مقاولين من الباطن أو موردين، أن يتوافق تنظيمهم لعلاقات العمل مع مبادئ المسؤولية الاجتماعية، بعد إجرائها لعمليات التدقيق الاجتماعي⁴، وبهذا الشكل تعتبر وكأنها تنظم بشكل غير مباشر علاقات العمل لديهم، بحيث تدفعهم إلى إعادة تنظيمها بالشكل الصحيح، ومن أساليب الضغط التي تستعملها اتجاههم إما منحهم فرصة للتصحيح أو إلغاء العقود التجارية المبرمة معهم، وهذا بالشكل التالي بيانه:

¹ V : Emilie Villemure, op.cit., p. 67; Et : Filip Dorssemont, op.cit., p. 80.

² Lance Compa, *Corporate Social Responsibility and Workers' Rights*, Comparative Labor Law and Policy Journal, Cornell University ILR School, Ithaca, New York, U.S.A, Vol. 01, N° 30, 2008, p. 06.

³ Marie Le Borgne- Larivière et d'autres, op.cit., p. 192.

⁴ V : (*International Instruments and Corporate Social Responsibility*), op.cit., p. 36.

1.2 منح فرصة للتصحيح:

بعض المدونات تؤكد على إلغاء عقود الشراء مع مصانع الموردين التي تنتهك مدونة السلوك قصد مساعدة العمال فيها وإنصافهم، ويجب أن يأتي إلغاء هذا العقد فقط بعد تقديم إشعار كاف وفرصة للتصحيح¹. وهناك من المؤسسات المسؤولة اجتماعيا التي تنص في مدوناتها بأنه: "إذا وجدنا أن المورد لا يلتزم بمدونة قواعد السلوك الخاصة بنا، فسوف ننهى علاقتنا التجارية معه، إلا إذا تم اتخاذ التدابير التصحيحية في غضون فترة زمنية متفق عليها. وإذا وجدنا انتهاكات متكررة، فسوف ننهى على الفور التعامل مع هذا المورد"².

2.2 إلغاء العقود التجارية:

ما يجبر المتعاملين مع المؤسسة من موردين ومقاولين من الباطن إلى الامتثال لمدوناتها هو اللجوء إلى فسخ عقودها التجارية معها، وكمثال على ذلك فإن شركة Apple تتعهد بإنهاء أي علاقة تعاقدية إذا لم يتم احترام الحظر المفروض على عمل الأطفال، والجزاءات في هذه الحالة تتفاوت من حظر استخدام شعار أو علامة تجارية، إلى إنهاء العلاقات التجارية لعدم الامتثال للأحكام المتعلقة بحماية حقوق العمال³. بهذا المعنى يمكن القول أن هذا التأهيل التعاقدية قد يصبح وسيلة لجعل الالتزامات الرسمية في أعمال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد فعالة، ومن هنا يبدو أن إبرام مدونات قواعد السلوك هو وسيلة لضمان الامتثال للأحكام المتعلقة بعلاقات العمل.

كما أن المؤسسة ذاتها عليها أيضا أن تلتزم بمدونتها، فمثلا كتبت شركة Nike وثيقة لشركائها بعنوان "مذكرة تفاهم" تهدف إلى مطالبتهم باحترام قواعد معينة في الشؤون الاجتماعية ولاسيما حظر عمل الأطفال، واحترام القواعد بشأن الحد الأدنى للأجور وظروف العمل اللائقة، ومع ذلك فقد أتهمت بأنها لجأت إلى مقاولين من الباطن لم يحترموا حقوق العمل والكرامة الإنسانية، لاسيما من خلال عمالة الأطفال والنساء في أوضاع مهنية مزرية⁴.

¹ Lance Compa, op.cit., p. 05.

² Ans Kolk & Rob Van Tulder, op.cit., p. 264.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 95-96.

⁴ Ibid., p. 103.

(ب) القبول القانوني لمدونات السلوك على ضوء النظرية العامة للالتزام:

اعتبرت مدونات السلوك وثائق ليس لها قيمة قانونية، لأن قواعد المسؤولية الاجتماعية لا تزال تندرج تحت فئة القانون اللين، وبهذا فإن صياغة مثل هذه المدونات لم تصبح إلزامية حتى الآن، ومع ذلك ومن خلال نظرية الالتزام يمكن أن تترتب آثار قانونية لمدونات قواعد السلوك، بالاعتماد على فكرة أنها التزام من جانب واحد، ومنه يتم تقبلها ضمن السياق القانوني كون أن هذا النوع من الالتزامات معترف به قانوناً¹.

عند الرجوع إلى القانون المدني الجزائري نجد أنه يجيز التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف ما لم يلزم الغير، ويسري على التصرف بالإرادة المنفردة ما يسري على العقد من أحكام²، ويبدو من المنطقي استخدام قانون العمل حتى يمكن الاعتراف بالقيمة القانونية لمدونات السلوك في مجال علاقات العمل، إلا أن مدونة السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية باعتبارها وثيقة معدة من جانب واحد تتعهد من خلالها المؤسسة وأصحاب المصلحة الآخرين باحترام الحقوق الأساسية في العمل من أجل تلبية التوقعات؛ فيمكن الاعتراف بالقيمة القانونية لهذه الوثيقة إذا ما تم إيجاد تقنيات قانونية تؤهلها لذلك³.

لهذا فإن اللجوء إلى القوانين العامة للالتزامات قد يجعل من الممكن إضفاء صفة قانونية على صك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد، وهذا ما يؤدي إلى الالتزام الرسمي به، سواء في حالة "الاعتراف به كشبه عقد" على أساس وضع أحكامه بالإرادة المنفردة للمستخدم، أو في حالة "افتراض التعاقد" على أحكام هذا الصك مع أصحاب المصلحة المعنيين، أو بالأحرى المتعهدين به، وهو ما سوف يتم التطرق إليه على النحو التالي، مع إجراء إسقاطات على القانون الجزائري:

1- استخدام أهلية شبه عقد:

يمكن الاعتراف بمدونة السلوك ضمن الحقل القانوني في التشريعات التي تعتبرها كشبه عقد، بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أنه يخلو من تعريف شبه العقد، ولكن من خلال أنواعه المذكورة في القانون المدني كالفضالة والإثراء بلا سبب والدفع غير المستحق، يُستنتج أنه عموماً عمل إرادي ومشروع يترتب عليه

¹ Laëtitia Lopez, op.cit., pp. 46-48.

² تنص المادة 123 مكرر من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر، على أنه: «يجوز أن يتم التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف ما لم يلزم الغير. ويسري على التصرف بالإرادة المنفردة ما يسري على العقد من الأحكام باستثناء أحكام القبول».

³ André Sobczak, op.cit., p. 33.

التزام في ذمة المنتفع منه¹، في حين أن القانون المدني الفرنسي في مادته 1300 تحت فرع مصادر أخرى للالتزامات قدم التعريف التالي: «أشبه العقود هي أفعال طوعية بحتة يترتب عليها التزام من ينتفع بها دون أن يكون مستحقا لها، وأحيانا التزام مؤلفها تجاه الآخرين»²، بمعنى أن هذه العقود تتشكل بدون اتفاق.

لذا يكمن حل قانوني في إمكانية استيعاب أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد في شبه العقود، أي يمكن أن يستفيد العامل أو أي صاحب مصلحة آخر -الذي يعتقد بحسن نية أن المؤسسة قد تعهدت باحترام الالتزامات الأخلاقية الواردة في مدونة قواعد السلوك الجيد- من وجود شبه عقد، ولكن يتوقف ذلك على اللغة المستخدمة في هذه الأدوات بحيث يجب أن تكون دقيقة وصرحة بشكل كاف، فيفهم الالتزام في هذه الحالة على أنه "التصور المعياري" لأداة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الأحادية الجانب، أي إيمان العمال بطابعها الحتمي والعام³.

2- افتراض التعاقد:

يمكن إضفاء قيمة تعاقدية على مدونة السلوك إن أمكن افتراض ذلك قانونا، فبالرجوع إلى القانون المدني الجزائري نجد المادة 55 منه تنص على أنه: «يكون العقد ملزما للطرفين، متى تبادل المتعاقدان الالتزام بعضهما بعضا»⁴، يقابلها في القانون المدني الفرنسي المادة 1101 التي تعرف العقد بأنه: «اتفاق إرادة بين شخصين أو أكثر بهدف إنشاء أو تعديل أو نقل أو إبطال الالتزامات»⁵، وبالتالي يمكن أن تكتسب أداة المسؤولية الاجتماعية من جانب واحد قيمة تعاقدية بالمعنى المقصود في هذه المادة، وبعد التمييز بين العقد والعمل الانفرادي نجد أن الفرق في الإرادة، ولذلك فإن الأساس التعاقدي يتطلب الموافقة الملزمة للأطراف.

كما يمكن أن تُعزى الطبيعة التعاقدية إلى الفعل الانفرادي للمسؤولية الاجتماعية من ناحيتين⁶:

¹ ارجع إلى: شبه العقود، المواد من 141 إلى 159، القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

² Art. 1300 du Code civil français de 2016: «Les quasi-contrats sont des faits purement volontaires dont il résulte un engagement de celui qui en profite sans y avoir droit, et parfois un engagement de leur auteur envers autrui».

³ Fraise Wolfgang, op.cit., p. 98.

⁴ من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

⁵ Art. 1101 du Code civil français: «Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destinées à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations».

⁶ Fraise Wolfgang, op.cit., pp. 94-95.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

- من ناحية علاقات العمل يتطلب التحديد التعاقدى استيفاء أحد الشرطين، إما أن تحتوي أداة المسؤولية الاجتماعية من جانب واحد على عرض يقبله العمال صراحة، أو أن تكون المؤسسة عضواً في منظمة مهنية حائزة على مدونة لقواعد السلوك، ويلزم نظامها الأساسي الأعضاء الموقعين باحترام شروطها.
- من الناحية التجارية يمكن تضمين أدوات المسؤولية الاجتماعية من جانب واحد في العقود التجارية، بحيث يتم تحميل الشركاء الاقتصاديين المسؤولية التعاقدية لعدم الامتثال للأحكام المتعلقة بظروف العمل، كأن تشير مدونة قواعد السلوك أن "الامتثال لمعايير المدونة يجب اعتباره جزءاً أساسياً من الالتزامات التعاقدية وفقاً للقانون المعمول به"، مع التوقيع على إقرار بقراءة الوثيقة التعاقدية والتعهد باحترامها، في هذه الحالة لمدونة السلوك نفس القيمة التعاقدية والقوة الملزمة للعقد التجاري نفسه.

✓ بعد استعراض كل المسائل المحتمل ارتباطها بمدونة قواعد السلوك، يبدو أنه من المقبول اعتمادها كأداة للمسؤولية الاجتماعية في تنظيم علاقات العمل، وذلك من خلال كسر قيود النظرية العامة للقانون، وعليه يمكن أن تصبح أداة تنظيمية داخلية تفرض نظاماً للجزاءات. كما يمكن أن تحل محل النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات الغير الملزمة بإعدادها، وبالتالي تكتسب قوته الملزمة، إلا أنه من غير المعقول الاعتماد عليها بمفردها في عملية التنظيم، وإنما تكمل القانون وتعزز قواعد أكثر صرامة لأولئك الذين يشتركون فيها.

الفرع الثاني

الميثاق الأخلاقي للعمل والدليل كأدوات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

بدأت الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية بالظهور في شعارات المؤسسات بشكل صريح وواف، وبادرت إلى توعية العمال بالقواعد والضوابط السارية في المؤسسة والمتعلقة بالاهتمام بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية¹، وقد أخذ ذلك شكل وثيقة طموحة تعدها المؤسسة انفرادياً، تعرف عادة بميثاق الأخلاقيات الذي يحتوي على القيم الأخلاقية والمبادئ والمثل الأساسية المرتبطة بالأخلاق في العمل. من تم يختلف الميثاق الأخلاقي عن مدونة قواعد السلوك التي تحتوي على ممارسات محددة ومرتبطة بسلوكيات أداء العمل، وإن كان يخلط الكثيرون بينهما، كما يُطلق على هذا الميثاق تسميات أخرى مثل "مدونة سلوك العمل"، "مدونة الأخلاق"، "دليل المعايير الأخلاقية"، كون تسمية مثل هذه الوثائق تدرج

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 59.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

في إطار التنظيم الذاتي للمؤسسة ومترك لتقديرها، وفي بعض الأحيان تحوز المؤسسات الكبرى على كلاً الوثيقتين إما بتنسيقات منفصلة، أو بدمجها في وثيقة عامة واحدة تمزج مبادئ الإجراء الصحيح مع قائمة من الإجراءات المطلوبة أو المحظورة¹.

وفي إطار الاستعمال العشوائي للوثائق المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية، يجدر عدم الخلط بين المصطلحات لأن هناك بعض الوثائق التي تختلف في أهدافها ومحتواها عن مدونات السلوك والمواثيق الأخلاقية، مع تعمد منشئها إدخال عبارة المسؤولية الاجتماعية في عنوانها، وعليه من خلال الآتي بيانه نحاول اكتشاف مدى قابلية هذه الوثائق لأن تنظم علاقات العمل.

البند الأول: دور الميثاق الأخلاقي للعمل في تنظيم علاقات العمل

يختلف الميثاق الأخلاقي عن مدونة السلوك في مسائل متعددة بدءاً من مفهومه إلى مضمونه، وكذا كفاءات تنظيم مبادئه الأخلاقية على مستوى علاقات العمل، وبالنسبة للمؤسسات التي تضع ميثاق أخلاقي مع وجود مدونة لقواعد السلوك، فهي تعتمد كأداة تنظيم تكميلية لهذه الأخيرة، وهذا ما سيتضح من خلال النقاط التالي بيانها:

أولاً: تعريف الميثاق الأخلاقي وكفاءات التنظيم

يستدعي تمييز وثيقة الميثاق الأخلاقي عن مدونة السلوك التعرف عليها، كون أن هنالك العديد من المؤسسات التي تنشئ مثل هذه الوثيقة، على سبيل المثال تبنت مؤسسة SASACE الجزائرية الميثاق الأخلاقي في ديسمبر 2013 بعد سنة من انخراطها في مفهوم المسؤولية الاجتماعية، والذي ارتكز على ثماني محاور هامة، الهدف منه ترسيخ القيم والأخلاقيات المهنية وتطوير السلوك الأخلاقي والمهني لدى العمال، في حين أن مؤسسة ROUIBA لازالت منذ 2016 تعكف عن صياغة مشروع ميثاق أخلاقي يترجم مسؤوليتها الاجتماعية²، ولعل الصعوبة تكمن في كيفية صياغة وثيقة الميثاق الأخلاقي وتمييزه وهذا نظراً للجهل بمفهومه ومحتواه، لذلك قد تسهم التوضيحات التالية في إزالة اللبس عنه:

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 75.

² زهية عبا، إشكالية إدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات الوظيفية في المؤسسة -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر-باتنة، الجزائر، 2019، صص 250-256.

أ) تعريف الميثاق الأخلاقي:

تعد مدونة الأخلاق وثيقة صادرة عن إدارة المؤسسة، تتكون من مجموعة مبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب وغير مرغوب فيه من سلوكيات المؤسسة وعمالها، المصممة لتوجيه أعضاء المؤسسة إلى السلوك النزيه والصادق، من خلال توفير معايير أخلاقية يجب اتباعها¹. من المناسب بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية استخدام تسمية "الميثاق الأخلاقي"، لأن مصطلح "ميثاق" له دلالة قانونية قوية تقترب من تشريع الدولة، فعلى الصعيد الدولي لا يزال هو الصك التأسيسي لمنظمة دولية مثل ميثاق الأمم المتحدة، وبهذا المعنى فإن المصطلح يوحي بأن للمؤسسة المستخدمة سلطة تنظيمية².

يجب أن تكون هذه الوثيقة موجزة وواضحة (مثلا من صفحة إلى صفحتين، ومن 3 إلى 6 قيم) تتضمن هذه القيم سلوك المؤسسة وعمالها، وبهذا فهي تختلف عن مدونة قواعد السلوك التي هي تعبير عن القيم في أنشطة المؤسسة أو في المهنة، لذا يمكن أن تأخذ مدونة السلوك شكل وثيقة من 5 إلى 20 صفحة³. كما يوجد نوعين أساسيين من هذه المواثيق، إما تلك القائمة على أساس الإذعان أين يتم التركيز كثيرا على الجوانب القانونية والمعايير التي تمنع السلوك اللاأخلاقي، وذلك من خلال زيادة الرقابة وتجنب الجزاءات القانونية، أو تلك القائمة على أساس النزاهة والاستقامة أين يتم تعزيز وتعريف القيم المؤسسية والتأكيد على دعم روح الالتزام الأخلاقي لدى العمال⁴.

ب) المحتوى التنظيمي للميثاق الأخلاقي:

تضع العديد من القواعد المبادئ العامة لأخلاقيات العمل دون تنظيم تطبيقها، على العكس من ذلك يتم تنظيم المبادئ الأخلاقية التي تُنشأ تنفيذاً للمسؤولية الاجتماعية⁵، ويتم ذلك بعد أن تختار المؤسسة محتوى ميثاق الأخلاق الخاص بها وفقا لاهتماماتها الخاصة، والذي يصف الخطوط العريضة للطموحات الأخلاقية بشكل مختلف عن مدونة السلوك، بحيث يتضمن غالبا القيم الأخلاقية التي يضفي عليها الطابع

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 170.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 77.

³ V : (Charte éthique et code de conduite), le cabinet de conseil; de formation; d'étude et d'évaluation (Socrates), France, <https://socratesonline.com/charte-ethique/>

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 171.

⁵ Janelle Diller, op.cit., p. 112 .

الرسمي، وتتمثل هذه القيم عادة في الولاء والاحترام والمسؤولية والإنصاف والاهتمام بالآخرين، وإن كان يركز عادة على النقاط التالية لأهميتها:

1- مكافحة الفساد:

يعد موضوع مكافحة الفساد أحد الموضوعات الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية التي تحظر أي سلوك منحرف، ولقد جاء الميثاق العالمي للأمم المتحدة بشأن المسؤولية الاجتماعية لعام 2000 في المبدأ العاشر بوجود مكافحة الفساد بكل أشكاله¹.

إلى جانب ما نصت عليه مواصفة ISO26000 في الجوانب المرتبطة بالعمال بخصوص مكافحة الفساد، وهذا أيضا حتى تكون الجزاءات متناسبة مع درجة الوعي بذلك، والتي تقضي بما يلي²:

«ينبغي على المؤسسة عمل ما يلي من أجل منع الفساد والرشوة:

- دعم عمالها في جهودهم للقضاء على الرشوة والفساد وتقديم حوافز من أجل المضي في هذا الشأن؛

- تدريب ورفع وعيهم حول الفساد وكيفية مكافحته؛

- التأكد من أن المكافآت التي يحصل عليها العمال تكون ملائمة ومقابل خدمات قانونية فقط؛

- تشجيعهم لتقديم التقارير حول انتهاكات سياسات المؤسسة من خلال تبني آليات تمكن من التقرير دون خوف من الانتقام؛

- إقامة والحفاظ على نظام فعال للمراقبة الداخلية لمواجهة الفساد».

2- الولاء والسلوك الجيد:

تميل المؤسسات إلى فرض التزامات محددة وإلزامية في الميثاق الأخلاقي الخاص بها، كما هو الحال بالنسبة للميثاق الأخلاقي لمؤسسة Carrefour الفرنسية، الذي ينص في مادته الرابعة على أنه: «لا يجب على أي عامل أن يلائم لاستخدامه الشخصي أو لاستخدام طرف ثالث، أي أصل من أصول المجموعة. يُحظر تماما الاستخدام الاحتيالي لخبرة المجموعة وحقوق الملكية الفكرية، وكذلك إعادة إنتاج البرامج التي تستخدمها المؤسسة دون إذن مسبق»³، وهذا ما يعبر عنه بالولاء اتجاه المؤسسة المستخدمة.

¹ V : (Les 10 Principes Du Pacte Mondial), op.cit.

² ارجع إلى البند (2.3.6.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، صص 48-49.

³ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 90.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

أما عن اتباع السلوك الجيد في أماكن ومواقع العمل، فيمكن للمؤسسة أن تضيف عليه الرسمية بنفس الأشكال، ولتحقيق ذلك يمكنها أن تضيف في ميثاقها الأخلاقي آخر القوانين ذات الصلة بهذا المجال، حتى يكون كل من المسيرين والعمال على دراية بما من خلال إعلامهم بها أو تعليق نصوصها، مع تحيينها بشكل دوري تعزيزا لمسئوليتها الاجتماعية، لاسيما القوانين المتعلقة بجرائم الإعلام والإتصال أو التمييز بكل أنواعه، وهذا ما يمكن أن يضمن تحقق ركن الوقاية من بعض الممارسات التي أصبحت مجرمة قانوناً*.

ثانياً: القيمة القانونية للميثاق الأخلاقي

يمكن تحليل الميثاق الأخلاقي من وجهة نظر معيارية، والتحرك في اتجاه شكل من أشكال التنظيم الذاتي، أي جعل سلوك المؤسسة متوافقاً مع نقطة مرجعية معلنة ذاتياً ولكنها شرعية فيما يتعلق بالضغوط المؤسسية، وأيضاً من وجهة نظر فعالية هذه الممارسات، أي قدرتها على إحداث آثار مشروعة تكون ملزمة وعواقبها قابلة للقياس وتتوافق مع الأهداف المعلنة ذاتياً للإطار الداخلي¹.

من ثم فإن قابلية الميثاق الأخلاقي لتنظيم علاقات العمل تنظيمياً ذاتياً ومن جانب واحد تبدو مقبولة ولكن بدرجة أقل بالمقارنة مع مدونة قواعد السلوك، إذ نلاحظ بأن الميثاق الأخلاقي يكون موجهاً عادة لبناء الجانب الأخلاقي في شخصية الفرد العامل، من جانب آخر يمكن دمج بنوده أو الإشارة إليه في مدونة السلوك أو في النظام الداخلي لتقرير عقوبات عدم الامتثال، أو في عقد العمل لتحديد الالتزامات.

البند الثاني: دور دليل المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل

يوجد من جانب آخر بعض المؤسسات التي تضع معايير المسؤولية الاجتماعية في وثيقة مستقلة عن مدونات السلوك والمواثيق الأخلاقية، والتي لها بنود تحتوي مسائل ترتبط بعلاقات العمل، تسميها في أغلب الأحيان بدليل أو ميثاق أو مدونة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتكون مستنبطة عادة من مدونات ذات منشأ دولي أو وطني.

* يمكن للمؤسسة المسؤولة اجتماعياً والأكثر حيطة أن تعي بأن مثل هذه القوانين الجديدة من الممكن أنه لم ينتبه أحد إلى مضمونها، على الرغم من أنه لا يعذر أحد بجهد القانون، ومن أمثلة التشريعات المتعلقة بالسلوك الجيد ما أصدره المشرع الجزائري مؤخراً: - القانون رقم 05-20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، والمتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، ج ر 25، الذي يجرم كل فعل تمييز كالترقية أو التقييد أو التفضيل مثلاً على أساس الجنس أو الصحة من شأنه عرقلة الحقوق أو ممارستها؛ - الأمر رقم 21-11، المؤرخ في 25 أوت 2021، ج ر 65، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الذي وسع في تعديله الأخير من الجرائم المرتبطة بالإعلام والاتصال.

¹ Marie Le Borgne-Larivière et d'autres, op.cit., p. 192.

أولاً: مضمون دليل المسؤولية الاجتماعية

يختلف مضمون دليل المسؤولية الاجتماعية من دولة إلى أخرى ومن مؤسسة إلى أخرى، على سبيل المثال "مدونة Sullivan لمسؤولية الشركات" ¹، التي تم تطويرها دولياً خارج المؤسسات، وقد كان لها الفضل في فضح عمالة الأطفال، والعمل القسري، وظروف العمل المميتة، واغتتيال ممثلي العمال وانتهاكات أخرى، فحشدت هذه الممارسات الرأي العام ضد الشركات مما تطلب استجابة جديدة ¹.

أما على المستويات الوطنية فقد صدر في المغرب ما يسمى بـ"ميثاق المسؤولية الاجتماعية" عن الاتحاد العام لمقاولات المغرب، وبالنظر إلى منشئيه فقد تضمن هذا الميثاق في أول بنوده ما يلي: «احترام حقوق الإنسان، التحسين المستمر لشروط التشغيل وظروف العمل والعلاقات المهنية» ²، ويبدو من هذه الوثيقة (التي تحتوي على صفحتين دون اقتصارها على مسائل العمل) أنها وثيقة تعهد أو إقرار بالالتزام الطوعي بالنسبة للمقاولات المقيمة بالمغرب والتي تكون منضمة للاتحاد.

وفي الجزائر تم تطوير مدونة حوكمة الشركات ³ المسماة GOAL08 كأداة تعليمية مبسطة للمؤسسات الجزائرية تمكنها من فهم المبادئ الأساسية بهدف دمجها في تنظيمها الداخلي ³، وهي تستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة على سبيل الأولوية، وتترك بشكل خاص أنواعاً أخرى من المؤسسات لاستخدامها كوثيقة مرجعية ومصدر إلهام إذ لا تحتوي على أحكام ملزمة ⁴.

أما في فرنسا فقد أصدرت الحكومة عدة موثائق حكومية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، منها ميثاق التتبع الاجتماعي لعام 2012، وميثاق الالتزام والمسؤولية الاجتماعية عام 2015، ووثيقة عن

* هي مدونة لقواعد السلوك للشركات الأجنبية التي تأسست في جنوب إفريقيا عام 1977، هدفها الحد من التمييز العنصري في مكان العمل، وقد أصبحت بمثابة دليل المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للشركات الأمريكية في تلك المنطقة، أنظر في ذلك:

Lance Compa, op.cit., p. 02.

¹ Ibid., p. 03.

² أنظر: ميثاق المسؤولية الاجتماعية للاتحاد العام لمقاولات المغرب، <https://cgem.ma/upload/235491968.pdf>

³ تعرف حوكمة الشركات بأنها النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المؤسسة ومراقبتها على أعلى مستوى، حيث يُنظر إليها على أنها من مكونات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كما يُنظر إلى هذه الأخيرة على أنها قضية تابعة للحكومة، أنظر: مقدم وهيب، المرجع السابق، صص 96-97.

³ V :La rédaction du Code Algérien de Gouvernance d'Entreprise par GOAL08, code algérien de gouvernance d'entreprise, <https://www.algeriacorporategovernance.org/acceuil2.php>

⁴ Hind Kheroua, op.cit., p. 153.

المديرين بأجر والحكم المسؤول عام 2015¹، وهي صكوك متاحة تكسب قوتها الملزمة للمؤسسات التي تبناها وتتعهد بتنفيذها من كونها صادرة عن الدولة، أما غير ذلك فعادة يكون دليل المسؤولية الاجتماعية الصادر عن المؤسسات خاليا من التعهدات.

ثانيا: القيمة القانونية لدليل المسؤولية الاجتماعية

إن دليل المسؤولية الاجتماعية الصادر بشكل مستقل وإن كان يعبر مباشرة عن اتباع سياستها إلا أن استقلاليتها لا تمنحه قوة أعلى من مدونة السلوك ولا مساوية لها، لأن هذه الأخيرة ستشير إليه أو تدججه في بنودها. كما أنه عادة يحتوي الدليل على المسائل المتعلقة بكيفية تطبيق سياسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، مما يعني أنه يحتوي بعض البنود أو الصفحات المخصصة لمسائل ظروف وعلاقات العمل كنقاط عريضة تاركا تفصيلها لباقي الأدوات التنظيمية، أو لتوضيح خطوات إعداد تلك الأدوات، وعليه تعتبر مثل هذه الوثائق كدليل تعريفي أو توضيحي لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية لا ترقى كوثيقة تنظيمية، مع ورود استثناءات بخصوص الإثبات*.

✓ من خلال تحليل محتويات هذا الفرع، من الملاحظ أن كل من الميثاق الأخلاقي للعمل ودليل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمكن اعتبارها كأدوات مساعدة، لأنه يمكن دمجها في مدونة قواعد السلوك، هذه الأخيرة التي يبدو أنها أفضل أداة لتنظيم علاقات العمل وفق المسؤولية الاجتماعية، كونها من أكثر الوثائق الانفرادية التي تتبع من السلطة التنظيمية للمؤسسة، وتعتمد على معايير ازدواجية بين المعايير التقنية والمعايير القانونية، مما تشكل تجسيدا لمبدأ الاستقلالية القانونية للأشخاص الاعتبارية. مع ذلك تظل هذه الأشكال واسعة للغاية بحيث لا تجعل من الممكن تحديد الطبيعة القانونية لالتزامات المسؤولية الاجتماعية التي قد تتضمنها هذه الصكوك، لذلك من المستحسن الاعتماد على محتواها الذي يكشف وحده عن إرادة مؤلفيها، ويساعد في تحديد القيمة المعيارية للبيانات التي تمت صياغتها.

¹ Christelle Havard et André Sobczak, *Syndicats et responsabilité sociétale de l'entreprise : analyse longitudinale des stratégies des Confédérations françaises*, revue Relations industrielles/ Industrial Relations, Département des relations industrielles, l'Université Laval, Québec, Canada, Vol. 73, N° 04, 2018, p. 773.

* يمكن الارتكاز على دليل المسؤولية الاجتماعية لإثبات عدم تطابق شعاراتها مع سياسة المؤسسة، كما هو الأمر بالنسبة لتقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، راجع في هذا الشأن: التقرير الاجتماعي كوسيلة إثبات، الصفحة 346 من هذه الأطروحة.

المطلب الثاني

الأنظمة الأساسية والداخلية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية

يعد كل من القانون الأساسي والنظام الداخلي من الوثائق الصادرة عن المؤسسة بصفة انفرادية، بحيث يحكم النظام الداخلي نشاط المؤسسة ويشرح قانونها الأساسي، ويجب ألا تتعارض الترتيبات المدرجة في النظام الداخلي مع القانون الأساسي، وأن تنسجم مع قواعد القانون العام للبلاد*، ويتجلى هدف المؤسسة في كل من عقد تأسيسها ونظامها الداخلي وسجلها التجاري، وهو عادة هدف اقتصادي يمكن تحقيقه من خلال قيامها بالنشاط الذي تأسست من أجله، وعلى ضوء تلك المعطيات يتم الحصول على موافقة الجهات المعنية بتأسيس الشركة ومزاولة نشاطها الاقتصادي الذي تترتب عنه مسؤوليتها القانونية، في حين أن الأهداف الاجتماعية تتميز بكونها تنضوي تحت مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

لقد وصل أساس مسؤولية المؤسسات إلى مستوى جديد مع الانتقال من السؤال عن سبب وجوب أن تكون المؤسسة مسؤولة اجتماعياً إلى الكيفية التي يمكن بها أن تصبح على هذا النحو²، ومن هذا المنطلق يمكن للمؤسسة المسؤولة اجتماعياً الأخذ بوجهتين، الأولى دمج المسؤولية الاجتماعية ضمن هدفها إما طوعية أو جبراً إذا اشترط قانون الدولة ذلك وعدّ المسؤولية الاجتماعية من مستلزمات تأسيس المؤسسات، والثانية الاكتفاء بدمجها في النظام الداخلي أو تماشياً مع ذلك الهدف المذكور في التأسيس، ومن هنا يتوجب التعرف على مكانة المسؤولية الاجتماعية في إعداد هاتين الوثيقتين، ومدى إمكانية تنظيمهما لعلاقات العمل ضمن الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: القانون الأساسي ذو الغرض الاجتماعي

- الفرع الثاني: النظام الداخلي كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

* تجدر الإشارة أن كل من القانون الأساسي والنظام الداخلي هما من الصكوك الانفرادية، لكن باعتبار أن تنظيمها المبدئي هو من قبل القانون خاصة في تحديد النقاط العريضة، وضعناها منفصلة عن مدونات السلوك والأخلاق التي في جميع مراحلها تخضع للتنظيم الذاتي.

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 62.

² Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 275.

الفرع الأول

القانون الأساسي ذو الغرض الاجتماعي

ظهر مفهوم الغرض الاجتماعي للمؤسسة بداية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تبنت الهيئة التشريعية لولاية كاليفورنيا في 01 يناير 2012 إنشاء نظامين قانونيين للمؤسسات بما في ذلك أهداف المسؤولية الاجتماعية في قانونها الأساسي، وتم نقل هذه الحركة إلى أوروبا من خلال توصيات من خبراء تقترح صياغة توجيه أو توصية من أجل توفير إمكانية لجميع المؤسسات بتعديل قوانينها الأساسية لدمج أهداف التنمية الطويلة الأجل، ومع ذلك لم تتم متابعة مثل هذه المبادرة في غالبية قوانين البلدان الأخرى¹.

بموجب هذا النظام يمكن للمؤسسات صياغة بند بشأن المسؤولية الاجتماعية في قانونها الأساسي بحيث يمتد ليشمل الأهداف غير الاقتصادية، وهكذا بدون إنشاء شكل جديد من المؤسسات التجارية، فإن المؤسسة ذات الغرض الاجتماعي الموسع والمعروفة أيضا باسم المؤسسة الاجتماعية، تجعل من الممكن تضمين البعد الاجتماعي في القانون الأساسي للمؤسسة.

البند الأول: المقصود بالمؤسسة ذات الغرض الاجتماعي

يقصد بالمؤسسة ذات الغرض الاجتماعي تلك المؤسسة التي تذكر في قانونها الأساسي أنها مسؤولة اجتماعيا وليس المقصود بأن نشاطها اجتماعي، وعليه يمكن تعريف المؤسسة الاجتماعية على أنها المؤسسة التي تهدف إلى إحداث تأثير اجتماعي، والتزام بضمان أن غرضها هو تنفيذ الأعمال وفقا للالتزامات الاجتماعية، خاصة من خلال إشراك عمالها وأصحاب المصلحة المعنيين بأنشطتها وقراراتها². لذا فمن الضروري معرفة ما إذا كان إدراج غرض اجتماعي في القانون الأساسي يسمح بتحديد تقنيات قانونية لتضمين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بمعنى آخر نتساءل عما إذا يمكن للعمال اتخاذ إجراءات ضد مسيري المؤسسة من أجل المطالبة بالامتثال لالتزام المسؤولية الاجتماعية المشار إليه في القانون الأساسي.

من المرجح أن يعزز التسجيل القانوني للمؤسسة النطاق القانوني لالتزاماتها بقدر ما يؤدي انتهاك الأنظمة الأساسية إلى تحميل المسؤولية للمسيرين المنتهكين لها، إذ يمكن اتهام المسير إما بعدم الامتثال

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 105.

² Ibid., p. 106.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

للتزامات القانونية والتنظيمية المطبقة على المؤسسة، أو بسوء التسيير الذي يرقى إلى تقييم سلوك المسير في مصلحة المؤسسة، وفعلا يدين القضاة في فرنسا المسير في الحالات التي يكون فيها سلوكه منحرفا عن سلوك المسؤول الصادق والمحترم لقواعد إدارة المؤسسات، ومن تم تلمي سلطتهم التقديرية بأن أي سلوك من قبل المسير أو المدير يتعارض مع الغرض الاجتماعي هو سلوك خاطئ كما لو ارتكب خطأ في التسيير¹. وبالرجوع إلى أحكام القانون الجزائري فإن خرق القانون الأساسي للشركة أكثر أسباب قيام المسؤولية المدنية للمسير²، وبالتالي يُفترض أن تبقى هذه المسؤولية قائمة إذا ما كان العقد التأسيسي يتضمن هدفا اجتماعيا.

البند الثاني: أشكال الغرض الاجتماعي في القانون الأساسي

تشير مسألة الهدف الاجتماعي إشكالية مهمة تكمن في مدى التزام المؤسسة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وهي بالأساس تهدف إلى تحقيق الأرباح ونموها، ومن تم الآليات القانونية التي يمكن أن تعتمد لتتحمل مسؤوليتها الاجتماعية طوعية دون أن تخالف القواعد القانونية الآمرة، كما أن تحمل هذه المسؤولية على سبيل الإلزام يستلزم تعديلا جوهريا لقواعد قانون الشركات بما يوفر الإمكانية لتطبيق هذا الهدف الاستراتيجي³.

هذا بالفعل ما قام به بعض المشرعين لاسيما في فرنسا وأمريكا والأردن، على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يعالج الأهداف غير الربحية للمؤسسة، وتعد فرنسا من أكثر الدول التي فصلت في ذلك، حيث قامت بتعديل القانون المدني ومنه قدم قانون Pacte لعام 2019 عرض ثلاثي المستويات للغرض الاجتماعي، لكن نظرا لحدثة هذا القانون فإنه لا تتوفر لديه الرؤية اللازمة لتقييم فعالية هذه الإجراءات الجديدة، خاصة وأن المراسيم التنفيذية لم يتم نشرها بعد، ومع ذلك وضح بأن تلك المستويات يتم إدراجها في القانون الأساسي ويختار أحدها حسب درجة نظرها من قبل المؤسسة، أبسطها أن تراعي القضايا الاجتماعية والبيئية، أو أن تدخل سببا اجتماعيا لتكوينها، وأخيرا بالنسبة للمؤسسات التي ترغب في أن

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 107.

² ارجع إلى المادة 578 فقرة أول؛ والمادة 715 مكرر 23، من القانون رقم 05-02، المؤرخ في 06 فبراير 2005، والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، ج ر ع 11.

³ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 11.

تذهب أبعد من ذلك عليها أن تبلور مفهوم الشركة ذات المهمة في نظامها الأساسي¹.

لقد أصبح هذا الأمر في فرنسا التزاما مفروضا على أي مؤسسة مهما كان حجمها ومركزها وشكلها القانوني ونضجها المجتمعي والبيئي، كل هذا وليس بالضرورة اتخاذ تلك الخطوات الثلاث المسماة بـ *les trois étages de la fusée* في رحلة واحدة بل إنه تحول تدريجي، مع ضرورة الإشارة إلى أنه أثناء إعداد القانون الأساسي فإن الهدف الذي يتم عرضه في البداية هو العثور على وسائل ربط العمال بنجاح المؤسسة وأن يكونوا جزءا من هذا النموذج².

إن لجوء المشرع الفرنسي إلى تقنين الغرض الاجتماعي³، هو رغبته في إعادة التفكير في مكانة المؤسسات داخل المجتمع، ويتضمن ذلك ثلاثة مقاييس تمهيدية: (المصلحة الاجتماعية الأوسع، أو إمكانية إعطاء المؤسسة سببا لوجودها، أو تكليفها بمهمة)⁴، وفي حال تضمن القانون الأساسي إحداها، فعلى المؤسسة أن تلتزم وجوبا بتكييف صكوكها واتفاقياتها وعقودها معه، وبالتالي تنظيم علاقات العمل تنظيما متطابقا مع معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

أولا: المصلحة الاجتماعية

لقد كان فيما مضى يُؤخذ بما يسمى معيار مصلحة المشروع، والذي هو من جهة غير مقترن بشخص العامل، ومن جهة ثانية يعد بعيدا كل البعد عن المصلحة الشخصية للمستخدم⁵، لكن بفضل ظهور نهج المسؤولية الاجتماعية، صار بالإمكان في القانون الأساسي اعتماد معيار المصلحة الاجتماعية، وهذا تطبيقا

¹ Emilie Bertaina, *Intérêt social, raison d'être, société à mission : retour sur la loi PACTE du 22 mai 2019*, publié le 17/10/2019, <http://www.arnaudgossement.com/>, vue le 24/04/2020.

² Martin Richer, op.cit., p. 10.

³ تجدر الإشارة أنه عندما تم تقديم مشروع قانون Pacte الفرنسي إلى مجلس الوزراء في 18 جوان 2018 وخلال الفحص، رفض مجلس الشيوخ خلال جلسته المنعقدة في 07 فبراير 2019 المادة 61 من مشروع القانون، والتي تحتوي على جوهر أحكام المسؤولية الاجتماعية وهي: المصلحة الاجتماعية ومراعاة القضايا الاجتماعية والبيئية وسبب الوجود والشركات ذات المهمة. إلا أن القانون تم اعتماده لاحقا في ماي 2019 بعدما أثبت إمكانية حصول الشركة على سبب وجود من خلال تعديل "الغرض" المؤسسي للشركة وذلك بمراعاة التحديات الاجتماعية والبيئية، أنظر في ذلك: نفس المرجع، صص 02-03.

⁴ Mallory Lalanne, *Loi Pacte: les différences entre intérêt social, raison d'être et société à mission*, publié le 19/09/2019, <https://business.lesechos.fr/>, vue le 22/04/2020.

⁵ بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري؛ القانون الفرنسي والقانون المصري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة جيلالي اليابس -سيدي بلعباس، الجزائر، 2009، ص 163.

للبنء الخامس من مواصفة ISO26000 الخاص بإءراك المسؤولية الاجتماعية بنصه: «تشير المصلحة إلى شيء يمكن أن يكون أساسا للمطالبة، هذه المطالبات ليس بالضرورة تشمل مطالبات مالية أو حقوق قانونية، فأحيانا يمكن ببساطة أن تكون المطالبة بحق الاستماع»، وتضيف بأنه: «يمكن أن تكون مصلحة معظم الأطراف المعنية ذات صلة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة»¹.

يحتاج هذا الغرض إلى اعتراف قانوني، وبالرجوع إلى أحكام القانون الجزائري لا يوجد نص بهذا الخصوص، إلا أن فرنسا وكونها من أوائل الدول التي قامت بتعديل تشريعاتها تماشيا مع المسؤولية الاجتماعية، فقد قامت بتعديل المادة 1833 من القانون المدني بموجب قانون الشركات لسنة 2019 والمكتوبة الآن على النحو التالي: «...تدار الشركة في مصلحتها الاجتماعية، مع مراعاة القضايا الاجتماعية والبيئية لنشاطها»²، ويبدو من المادة أنه تم تعديل تعريف غرض المؤسسة، وعليه يمكن من الآن فصاعدا مراعاة هذه المادة بعدما كان الاعتماد بشكل أساسي على المادة 1832 من القانون المدني، التي تنص على أن الغرض من الشركة هو تحقيق الربح أو الادخار لصالح الشركاء³، كما عدلت المادة L.225-35 من القانون التجاري على النحو التالي: «يحدد مجلس الإدارة توجهات نشاط الشركة ويضمن تنفيذها وفقا لمصالحها الاجتماعية...»⁴.

ثانيا: سبب الوجود

يمثل ذكر سبب وجود المؤسسة في القانون الأساسي المرحلة الثانية التي تذهب إلى أبعد من الهدف الاجتماعي، بحيث يتكون سبب الوجود من المبادئ التي تبناها المؤسسة والتي تعتزم تخصيص وسائل لتحقيقها من أجل احترام التزامات مسؤوليتها الاجتماعية⁵، ولو رجعنا إلى القانون المدني الجزائري عند حديثه عن عقد الشركة نجد أنه يقتصر في هدف إنشاء الشركة على تحقيق منافع ذات طابع اقتصادي

¹ ارجع إلى البند (2.3.5)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 17.

² Art. 169, LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

³ Cité par : Mallory Lalanne, op.cit.

⁴ Cité par : Emilie Bertaina, op.cit.; Et: Martin Richer, op.cit., p. 07.

⁵ Pauline Shambost, *RSE: Comment déterminer pourquoi vous êtes là ?*, publié le 12/12/2019, <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/rse-comment-definir-sa-raison-d%E2%80%99etre>, vue le 24/04/2020.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

لا غير¹، ومع ذلك فإن المؤسسة الراغبة في تحمل المسؤولية الاجتماعية يمكنها دمج الهدف الاجتماعي ضمن أهدافها، بالتالي تكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إحدى متطلبات تسجيل هذه المؤسسة، كأن تضع نصا بالصيغة التالية: "الغرض الذي تم من أجله تأسيس الشركة، وأية أغراض أخرى غير تحقيق الربح وتوزيعه على الشركاء"².

في حين أن المشرع الفرنسي نص في المادة 1835 من القانون المدني على إمكانية تحديد سبب الوجود في القانون الأساسي للمؤسسة³، مع إشارتها إلى أن ذلك يتم بخيار من طرف المؤسسة، كون أن الهدف هو دمج فلسفة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في القانون المدني، ومع أن وضع سبب الوجود يتم انفراديا، إلا أنه من مقتضيات المسؤولية الاجتماعية استشارة أصحاب المصلحة الداخليين (العمال، ممثلي العمال، أو النقابات العمالية)، ثم تقديم النص إلى أصحاب المصلحة الخارجيين للحصول على وجهة نظرهم. أما عن قيمته القانونية فإنه ليس التزاما نهائيا، إذ يمكن تعديل مبرر الوجود أو حتى حذفه بشرط توفر أغلبية معززة بشأن هذا القرار، فالأمر متروك للمؤسسة في تحديد شدة التزاماتها الاجتماعية⁴.

ثالثا: شركة ذات مهمة

لقد نصت مواصفة ISO26000 على هذا المستوى الثالث بقولها: «يجب أن تكون المسؤولية الاجتماعية جزءا متكاملًا مع استراتيجية تنظيمية جوهرية ذات مهام محددة...»، وفي البند الخاص بـ "تحديد توجه المؤسسة من حيث المسؤولية الاجتماعية" نصت على أنه: «ينبغي على المؤسسة التضمين في أهدافها أو في بيان المهمة إشارات محددة واضحة وموجزة إلى جوانب مهمة من المسؤولية الاجتماعية، والتي تساعد في تحديد كيفية عمل المؤسسة»⁵.

¹ تنص المادة 416 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر، على أن: «الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة».

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 310.

³ Art. 1835, Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - Art. 169: «..Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité».

⁴ V : Pauline Shambost, op.cit.; Et : Mallory Lalanne, op.cit.

⁵ ارجع إلى البند (4.3.3)؛ والبند (2.4.7)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 07 و 74.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

تجسيدا لذلك تم اقتراح تقنين "شركة ذات مهمة" من قبل الجمعية الوطنية في فرنسا، على غرار "شركات المنفعة" في الولايات المتحدة و"المنفعة الاجتماعية" في إيطاليا، حيث تنص المادة 176 من قانون Pacte من خلال تعديل المادة L.210-10 من القانون التجاري، بأنه يمكن للمؤسسة أن تصرح علنا وضعها كشركة ذات مهمة، والمقصود بهذه المهمة هو دورها الاجتماعي¹.

وما زاد من تأكيد هذا الوجود القانوني في التشريع الفرنسي هو صدور مرسوم تنفيذي مؤخرا عام 2020 بخصوص توفر هيكل إداري يفرض إلى سياسات طموحة للاعتراف بجودة الحياة في العمل، وتحمل المسؤولية الاجتماعية والبيئية، مع ضرورة استيفاء جملة من الشروط²، وفي حال عدم الامتثال لواحد من تلك الشروط، يجوز لرئيس المحكمة أن يأمر بحذف عبارة "الشركة ذات المهمة" من جميع المستندات والوسائط الإلكترونية للمؤسسة، ويبدو هذا الجزاء ضعيفا من الناحية القانونية؛ إلا أنه يمثل خطرا قويا على صورة المؤسسة، لاسيما بالإعلان عن الحكم وهو أحد أشكال الجزاء في المسؤولية الاجتماعية³.

يبقى في الأخير للمؤسسة تحديد مهمتها في موازنة العلاقات داخلها كاعتبار العمال مساهمين في رأس المال ويكتسبون حقوقا تعادل حقوق الشركاء من خلال إصدار الأسهم المخصصة لهم، وعليه يكون لهم الحق في الأرباح المستقبلية، والحق في التصويت، وبهذه الآلية نرى أن التوسع في مهمة الشركة يساعد تدريجيا على ربط العمال بجعلهم أيضا مساهمين، ومن ثم يمكنهم حتى المشاركة في تعيين المديرين مع المساهمين⁴، وفيما يخص القوة الملزمة لأسلوب الشركة ذات مهمة فرغم أن اعتماده هو اختياري، إلا أن تنظيمه بواسطة جهاز دقيق، يرتب آثارا قانونية كبيرة أهمها أنه التزام عام وقابل للتنفيذ، التزام قانوني بمهمة، والالتزام معقول

¹ V : Emilie Bertaina, op.cit.; Et : Mallory Lalanne, op.cit.

² تتمثل شروط تحقيق شركة ذات مهمة فيما يلي: (يحدد النظام الأساسي سبب الوجود، يعين واحدا أو أكثر من الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، يحدد النظام الداخلي إجراءات مراقبة تنفيذ المهام، تتولى هذه المهمة لجنة بالنسبة للمؤسسات التي يعمل بها أقل من 50 عاملا، نشر جودة شركة ذات مهمة في السجل التجاري للمحكمة، التحقق بواسطة طرف ثالث مستقل كجهاز يهدف بوضوح إلى تشجيع المؤسسات على تبني سلوك أكثر فضيلة)، بالإضافة إلى تطبيق المرسوم التنفيذي الذي صدر مؤخرا بهذا الشأن وهو:

Le Décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020 relatif aux sociétés à mission, Journal officiel de la République Française du 03 janvier 2020.

³ V : Martin Richer, op.cit., p. 10; Et : Emilie Bertaina, op.cit.

⁴ Blanche Segrestin, *La mission -un nouveau contrat social pour l'entreprise*, Revue Esprit (Comprendre le monde qui vient- Démocratiser l'entreprise), Paris, France, N° 442, 19 Mars 2018, p. 92 et 99.

بأهداف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

✓ يتضح من خلال النماذج الثلاث لإدراج المسؤولية الاجتماعية في القانون الأساسي للمؤسسات، وغيرها من أشكال التعهد بمراعاة الغرض الاجتماعي؛ أنها تساهم في تقرير إلزامية تنظيم علاقات العمل وفق ما تقتضيه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث تفيد أكثر في حل نزاعات العمل الفردية والجماعية، وبالتالي فالقانون الأساسي يمكن أن يكون أداة تنظيمية للمسؤولية الاجتماعية على ضوء باقي الوسائل التنظيمية المعتمدة في المؤسسة، هذه الأخيرة التي تنفذ فحوى القانون الأساسي وجوبا.

الفرع الثاني

النظام الداخلي كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعتبر النظم الداخلية وتعليمات العمل لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة، من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل، والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل².

وعلى الرغم من أن مثل هذه الوثائق هي انفرادية الجانب كما يبدو، إلا أن قوانين العمل عادة تتدخل لتقييد هذه السلطة، مما يثير التساؤل حول نطاق هذا التقييد والغاية منه، ومدى تفاعل معايير المسؤولية الاجتماعية مع النقاط المفروضة قانونا.

البند الأول: الصيغة الآمرة لمحاو النظام الداخلي وقابلية تضمين المسؤولية الاجتماعية

يظهر إبداع المؤسسات في مجال المسؤولية الاجتماعية كلما كانت القوانين أقل صرامة، لكن هذه القاعدة ليست مطلقة، إذ يمكن للتنظيم الذاتي أن يدخل في المجالات التي يسمح بها القانون حتى ولو كانت أقل مرونة، وهو الشأن بالنسبة للنظام الداخلي الذي وإن كانت قواعده مقيدة، إلا أن مضمون

¹ Blanche Segrestin, op.cit., p. 98.

² أهمية سليمان، المرجع السابق، ص13.

تلك القواعد متروك لتنظيمها من طرف المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال المزج بين البعدين القانوني والاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية، ويتجلى مضمون هذين البعدين فيما يلي:

أولاً: المحاور الواجب قانوناً إدراجها في النظام الداخلي

لقد بدأت نشأة النظام الداخلي في البداية بإرادة أصحاب العمل إذ لم تكن هناك نصوص تشريعية تلزمهم بإعداده، وكانت فكرة الانطلاق تتمثل في خلق قواعد دقيقة تحدد سير المؤسسة وتنفيذ العمل داخلها، ونظراً إلى أن تلك القواعد امتازت بالإحجاف في حق العمال، فقد بدأ المشرع يهتم بالنظام الداخلي ويتدخل في تنظيمه، أوله المشرع البلجيكي ثم الألماني والإيطالي وبعدها الفرنسي¹، كما أن الجزائر هي الأخرى من بين الدول التي بادرت إلى ذلك في تشريع العمل، أين أصبحت المؤسسة المستخدمة غير حرة في تحديد مضمون النظام الداخلي، وإنما مقيدة قانوناً بالمواضيع والمسائل اللازم معالجتها في هذه الوثيقة²، والتي تتمثل في ثلاثة محاور أساسية يمكن إجمالها على وجه الخصوص فيما يلي³:

– التنظيم التقني للعمل: يتعلق الأمر ببيان شروط التشغيل، وأوقات العمل، ومدته، وأحكام العطل والإجازات والغيابات، وكفاءات استعمال الوسائل والتجهيزات، والوثائق الخاصة بالعمل، ومختلف المسائل الأخرى التي تدخل في هذا المجال؛

– الوقاية الصحية والأمن: يتعلق الأمر بقواعد الوقاية الصحية، وتدابير الوقاية والأمن، والإجراءات الخاصة بتطبيق قواعد طب العمل وفق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بهذا الجانب؛

– قواعد الانضباط: وهي القواعد المتعلقة بالسهر على مراعاة حسن السلوك، استتباب الآداب العامة داخل المؤسسة، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لإجراءات التنفيذ، حالات التخلي عن المنصب، وأنظمة المداومة، والأسرار المهنية، وتنفيذ بعض المهام خارج أوقات أو أماكن العمل، وكل ما يتعلق ببعض التصرفات التي تشكل خرقاً لقواعد الانضباط في العمل.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول-مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (د ط)، الجزائر، 2010، ص 186.

² تنص المادة 77 فقرة أولى من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر: «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط».

³ أنظر كل من: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 41؛ وبن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صص 198-203.

ثانيا: قابلية تضمين المسؤولية الاجتماعية من خلال النظام الداخلي

على الرغم من أن تلك المحاور تبدو متعلقة بمجال كفاءات أداء العمل من بنود ذات طابع التوجيه والتكليف للعمال ومحددة قانونا؛ إلا أن سلطات المستخدم تتسع في المجال الذي لا يتدخل بتنظيمه القانون بشكل تفصيلي¹، ومنه يمكن للمسؤولية الاجتماعية أن تتحرك وفقا لتلك المحاور انطلاقا من فكرة أن المشرع حين يقيد في قانون العمل فهو حتما يسير في اتجاه يخدم العمال ويحميهم، والدليل على ذلك هو تأكيد المشرع الجزائري على أن يتم إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وكذا كتابة ضبط المحكمة المختصة، تحت طائلة عقوبات جزائية².

إن هذا التقييد الإيجابي الذي اتبعه المشرع الجزائري يُظهر مدى قدرة المسؤولية الاجتماعية على الإبداع في فرض معاييرها في سياق النظام الداخلي³، فعبارة "لزوما" *obligatoirement* الواردة في المادة 77 من قانون علاقات العمل الجزائري تتيح فرصة إضافة محاور أخرى أو على الأقل توسيع مواضيع المحاور الثلاث، في حين أن المشرع الفرنسي ذكر محاور النظام الداخلي على سبيل الحصر، ومن ثم لا يجوز للمستخدم إضافة أي محور آخر، وهو ما كرسته الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية⁴، ذلك لأن المادة L.1321-1 من قانون العمل الفرنسي ذكرت مصطلح *exclusivement* بمعنى "حصريا"، ومع هذا يمكن للمسؤولية الاجتماعية أن تتحرك داخل تلك المحاور المحصورة بالإبداع في عناصرها⁵.

البند الثاني: القيمة القانونية للنظام الداخلي المتضمن للمسؤولية الاجتماعية

ذكرنا سابقا بأن القانون الأساسي للمؤسسة يتم عادة شرحه في لائحة النظام الداخلي، ويجب ألا يكون هناك تعارض بينهما في المضمون والهدف وطريقة العمل، وبالتالي بالنسبة للمؤسسات المسؤولية اجتماعيا التي تذكر في قانونها الأساسي بأن للمؤسسة أغراضا اجتماعية إلى جانب غرضها الاقتصادي،

¹ بشير هادي، (دور النظام الداخلي ولوائح المؤسسة في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي)، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، جانفي 2016، ص 110.

² ارجع إلى المادتين 79 و 147 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

³ ارجع إلى المواد من 75 إلى 79 من نفس القانون.

⁴ أشار إلى ذلك: بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 188.

⁵ Art. L.1321-1, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016, op.cit. : «Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur "fixe exclusivement" :...»

يمكن لها أن تؤكد ذلك بشرحه في نظامها الداخلي، وبطبيعة الحال ستعبر تبعا لذلك كل الصكوك الصادرة عن المؤسسة عن هذا التوجه، وتكتسب ذات القوة الملزمة.

ونظرا إلى أن إدراج الغرض الاجتماعي بالقانون الأساسي غير إلزامي، فليس ثمة ما يمنع من أن تستخدم المسؤولية الاجتماعية تقنيات النظام الداخلي لتطبيق ما هو أكثر من التكريس العادي للقانون ولوائح العمل التقليدية، من تم تكسب قيمته القانونية ولكن لا يتأتى ذلك إلا من خلال الاعتراف بالسلطة المعيارية للمستخدم والتدخل القانوني للمسؤولية الاجتماعية، كما سيتم توضيحه تبعا:

أولا: الاعتراف القانوني بالسلطة المعيارية للمستخدم

يعد النظام الداخلي مصدرا داخليا من المصادر المهنية لقانون العمل، يلزم به المستخدم الذي يمنحه القانون أحقية إعداد هذا النظام الداخلي من خلال تحويله نوع من سلطة التشريع¹، من جانب آخر تبقى معايير المسؤولية الاجتماعية كمعيار ISO26000 معتمدة على المعيار المنبثق عن المؤسسة لتشكل مصدرا للقانون المستقل في الشؤون الاجتماعية، لهذا السبب سيكون من الأنسب البحث عن الطبيعة القانونية لمعايير المسؤولية الاجتماعية ليس في معيار ISO26000، بل في المعايير التي تنتجها المؤسسة والتي تجد مصادرها في هذا المعيار، ومن هنا يتضح بأن معايير المسؤولية الاجتماعية الصادرة عن المؤسسات يمكن أن تشكل مصدرا لقانون العمل، طالما اعترف هذا القانون بالسلطة المعيارية الأصيلة للمستخدم².

وكنتيجة لهذه السلطة المعيارية لصاحب العمل، فإن أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشارك بالتالي في حركة سن القواعد، وتفتح مساحة جديدة للتعبير عن السلطة التنظيمية للمؤسسة المستخدمة³، لكن شريطة ألا يتضمن النظام الداخلي شروطا تنقص من حقوق العمال الممنوحة بموجب القوانين أو الاتفاقيات الجماعية، وإلا تعد ملغاة وهدية الأثر⁴.

¹ بن أحمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري -دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، (د ط)، الإسكندرية، مصر، 2017، ص 117 والهامش رقم 01.

² Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 64.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 48 et 55.

⁴ ارجع إلى المادة 78 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

ثانياً: التدخل القانوني للمسؤولية الاجتماعية

ينتج عن الاعتراف القانوني بالقوة المعيارية للمستخدم أنه يستطيع في إطار نهج المسؤولية الاجتماعية إنتاج المعايير المعتمدة في نظامه الداخلي وفق ما يراه مناسباً وأكثر ملاءمة للعمال، مع احترام المجالات المحددة قانوناً والتي تشكل مبدأ الإذعان القانوني في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وتتجلى السلطة المعيارية الممنوحة في نطاق النظام الداخلي المتضمن للمسؤولية الاجتماعية في إحدى الوسيلتين، إما إخضاع النظام الداخلي لمعيار المفاوضة الجماعية، أو الاعتماد الأحادي الجانب على معايير المسؤولية الاجتماعية:

(أ) إحلال مبدأ المساواة القانونية في إعداد النظام الداخلي:

إن النظام الداخلي حسب المشرع الجزائري هو في الأصل تعبير عن إرادة المستخدم في تنظيم المؤسسة، حتى وإن التزم بعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، لأن رأيهم في ذلك لا يعدو أن يكون استشارياً¹، فالهدف من هذا الإجراء هو إعلام العمال، وبالتالي رأيهم لا يلزم المستخدم حتى ولو كان معارضاً، وهذا ظاهر من أنه رغم إلزامية هذا الإجراء والمقرر بقاعدة آمرة، إلا أن المشرع لم يرتب عقوبة جزائية على مخالفتها على عكس الإجراءات الأخرى².

هنا تتجلى المسؤولية الاجتماعية الإلزامية أين يكون هناك نص قانوني ملزم خال من الجزاء، وبالتالي فهو متروك للاعتدال من جانب المؤسسة، حيث يمكنها أن تتعامل بمرونة مع هذه المسألة وتأخذ على عاتقها الاهتمام بالنقاط التي يتم التنويه إليها عقب عرض النظام الداخلي على العمال، تفادياً لنشوب نزاع لاحق أو تدخل مفتشية العمل بعد إخطارها، مما يعني تفعيل السمة الوقائية للمسؤولية الاجتماعية.

إن إدراك المؤسسة بأن وضع الأنظمة الداخلية المرتبطة بالمؤسسات - بالنظر إلى طبيعة العلاقات القائمة في الوسط العمالي، على أنها ذات طابع تعاقدية وليس لائحية كما في المؤسسات الإدارية-، يدفعها إلى تفعيل معيار التفاوض الجماعي حتى في المسائل التي تتمتع فيها بسلطة معيارية انفرادية، وهذا الطرح القانوني لمفهوم المفاوضة والتشاور الجماعي يحمل في جوهره تنظيماً حديثاً لعلاقات العمل، يقوم على تصوير هذه الأخيرة على أنها رابطة انتماء إلى المشروع، فمعيار التفاوض الجماعي يفترض أن رقابة المشروع على النظام الداخلي تعمل على إحلال مبدأ المساواة القانونية بين طرفي علاقة العمل، مما يبعث

¹ ارجع إلى المادة 75 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

² أنظر كل من: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص42؛ وابن أحمد محمد، المرجع السابق، الهامش رقم 01، ص118.

على الارتياح لمستقبل هذه العلاقة لما تتضمنه من معايير أخلاقية، إذ لا يكتفي النظام الداخلي هنا فقط باحترام القوانين، بل وبالحدود والحريات العامة المدنية منها والسياسية والاجتماعية¹.

(ب) التزام أحادي الجانب بمعايير المسؤولية الاجتماعية:

تتجسد السلطة المعيارية بشكل رئيسي في تطوير وتطبيق اللوائح الداخلية بإرادة صاحب العمل من جانب واحد، بالإضافة إلى ذلك وجود عناصر تنظيمية أخرى ناتجة عن إرادة صاحب العمل من جانب واحد، والتي يتم إنشاؤها خارج أي إطار تشريعي أو تنظيمي، ولكنها مع ذلك تحكم العلاقات والإجراءات داخل المؤسسة في العديد من مجالات تنظيم العمل وإدارة شؤون العمال، ويكون ذلك في بعض الأحيان نتاج مفاوضات غير رسمية أو ضمنية بين الإدارة والعمال، وغالبا ما يكون نتاج إجراءات من جانب واحد.

في هذا السياق يمكن تصور معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي يتم سننها من خلال التزام أحادي من قبل صاحب العمل كمعايير خاصة تحكم ظروف وعلاقات العمل داخل المؤسسة، تختلف هذه المعايير عن معايير ISO26000 التي تستند إليها نظرا لطبيعتها الإلزامية والقسرية²، وعموما يرتبط مفهوم النظام الداخلي بتنظيم علاقات العمل ذات البعد الاجتماعي، الذي يتضمن بدوره عنصرا أخلاقيا يستند إلى الاستقامة والأمانة وحسن تنفيذ العمل³.

والواقع أنه في القانون الجزائري وعقب تعديل القانون المدني، أصبح الارتباط من جانب واحد مصدرا عاما للالتزام المدني، وهذا واضح من خلال الاعتراف بأنه يمكن التصرف بالإرادة المنفردة ما لم يلزم الغير⁴، وبالنظر إلى معيار ISO26000 الذي يشكل مصدرا حقيقيا للمعايير الأحادية، فإن المؤسسة حين تلتزم باحترام هذا المعيار، فهي تعمل بشكل قانوني وفقا للمادة 123 مكرر من القانون المدني، أي بإرادتها المنفردة، وبالتالي يضيفي هذا الالتزام على المعايير التي تنتجها المؤسسة قوة قانونية ملزمة، يمكن للعمال

¹ بشير هادفي، المرجع السابق، ص111.

² Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 65

³ بشير هادفي، المرجع السابق، ص104.

⁴ ارجع إلى المادة 123 مكرر، من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

استخدامها للمطالبة بحقوقهم، وعلى هذا النحو ينبغي القول أن معيار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمثل بلا شك مصدرا قانونيا مهنيا في المسائل الاجتماعية المنبثقة عن الإرادة الأحادية الجانب للمستخدم¹.

✓ من خلال النقاط المعالجة في هذا الفرع بخصوص النظام الداخلي، يبدو أن معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الناتجة عن الالتزام الأحادي لصاحب العمل والمستوحاة من معايير ISO26000، تشكل مصدرا مهنيا لقانون العمل، من تم فالنظام الداخلي المشمول بمعايير المسؤولية الاجتماعية يمثل أداة تنظيمية لعلاقات العمل. غير أن تقييد التنظيم الذاتي للوائح الداخلية من قبل التشريع يعيق بعض الشيء حركة المسؤولية الاجتماعية، ومن هنا يبدو أن تنظيمها لعلاقات العمل بالاعتماد على النظام الداخلي هو أقل فعالية من مدونات السلوك، لهذا يستحسن الاعتماد على الوثيقتين معا لتعزيز الدور الاجتماعي للمؤسسة. مع هذا فإن مشاركة طرفي علاقة العمل في تنظيم هذه العلاقة له قوة أكثر بروزا من التنظيم الأحادي لاسيما مع ربط ذلك بالمسؤولية الاجتماعية، وهو ما سيعالج في المبحث الموالي.

¹ Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 66

المبحث الثاني

أدوات التنظيم غير الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تجد أدوات المسؤولية الاجتماعية المعتمدة من جانب واحد أساسها في قوة توجيه صاحب العمل، والتي يمكن أن تولد مرونة متفائلة وغير خاضعة للرقابة في تنظيم علاقات العمل، لذا فإنه في مواجهة الانتقادات المحتملة ضد التنظيم الأحادي الجانب لاسيما مدونات السلوك، ما فتئت الجهات الاجتماعية تبحث عن أشكال تنظيمية جديدة غير أحادية، باعتبار أن هذه الأخيرة تمثل مخاطر النهج الانتقائي من قبل المؤسسة لمحتوى الالتزامات. لذلك فإن الهدف من اتفاقيات المسؤولية الاجتماعية هو ذو شقين هما: قيادة صاحب العمل تدريجيا لممارسة حوار اجتماعي حقيقي عند تطوير أدوات المسؤولية الاجتماعية من ناحية، ومن ناحية أخرى ضمان الحد الأدنى من الحماية لجميع العمال، وبالتالي فإن التحدي يكمن في وضع أدوات المسؤولية الاجتماعية في إطار جماعي، أو ما يسمى "أدوات ناتجة عن نهج جماعي"¹.

إن هذا التطور يتناغم مع عصرنا هذا الذي أحدث تغييرا أيضا على مستوى القانون نفسه، من خلال بناء قانون عمل ملائم أقل تشريعية وأكثر تعاقدية²، أين تم الاعتراف بالقانون الإتفاقي لعلاقات العمل المستوحى أحكامه من الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية ومن عقد العمل، وبالتالي لم يبق تنظيم قواعد التشغيل والعمل حكرا على القواعد القانونية الصادرة عن السلطات العمومية، بل أصبح للقواعد الاتفاقية شأن كبير في ذلك³.

غير أن عيوب القانون الاتفاقي التقليدي دفع إلى المناداة بضرورة تحمل المسؤولية الاجتماعية كونها تبث حياة جديدة في المجال التعاقدية، وإن كان عن طريق الاستعانة بأدوات تقليدية، ويشكل هذا محل تقدير من قبل المؤسسات ولاسيما لمرونة إضفاء الطابع الرسمي على مسؤوليتها الاجتماعية، فحتى لو بإمكان صكوكها الاقتراض من قواعد القانون الوضعي، فهي تأتي على أنها أدوات قانونية غير ملزمة أين

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 142-143.

² Mohammed Nasr- Eddine Koriche, *État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation*, Revue Algérienne des Politiques Publiques, Université d'Alger3, Vol. 01, N° 01, Septembre 2011, p. 13.

³ بوكلي حسن شكيب، (استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر)، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 06، جوان 2018، ص59.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

يمكن أن يسمح نهج المسؤولية الاجتماعية بإنشاء ما يسمى بالالتزام المستقل، ولكن يحدث أحيانا أن يتم دمج الالتزام مباشرة في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل، في هذه الحالة يتم منحها قيمة قانونية ملزمة¹.

من تم يظهر بأن ما يعنيه التنظيم الذاتي ليس هو بالضرورة تنظيم أحادي الجانب الذي يرمي إلى أن تنفرد المؤسسة بوضع صكوك المسؤولية الاجتماعية، وإنما بما أن هذه الأخيرة تعتبر أن العمال هم جزء من المؤسسة فيمكن أن يشمل التنظيم الذاتي مشاركة طرفي علاقة العمل على حد سواء، وهذه الفرضية ستكون مسألة تحليل للمؤهلات المحتملة في ضوء بعض الأنظمة القانونية، وسيكون من الضروري استكشاف السبل القانونية المتاحة لدمج صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل، على ضوء معيار ISO26000 باعتباره أهم وثائقها الإرشادية، وهذا ما سيعالج في مطلبين:

- المطلب الأول: الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- المطلب الثاني: عقد العمل كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المطلب الأول

الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعتبر الاتفاقيات الجماعية إحدى الآليات التي يعتمد عليها قانون العمل في تنظيم العلاقات المهنية بين جماعة العمال وأصحاب العمل²، وأصبحت ذات أهمية بالنسبة للمشرعين ومنهم مشرعنا الجزائري الذي ربطها بممارسة التفاوض والحق النقابي³، بعدما لم يكن للاتفاق الجماعي في السابق شأن كون أن الاقتصاد آنذاك كان موجهاً، ولم يكن هناك اعتراف بالحريات النقابية في مفهومها الليبرالي⁴.

¹ Audrey Jochaud et Sophie Fantoni-Quinton, op.cit., p. 183.

² أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 117.

³ تنص المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم 90-11، السالف الذكر أن: «الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي».

⁴ كان التعريف السابق للاتفاقية الجماعية حسب المادة 85 من الأمر رقم 75-31 (الملغى): «الاتفاقيات الجماعية هي اتفاق يتعلق بشروط العمل، تبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو أكثر»، أشار إلى ذلك: بوكلي حسن شكيب، (استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 58 والهامش رقم 1 من نفس الصفحة.

بعدها تطور الأمر عما كان عليه لتصبح المصادر الاتفاقية آلية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ففي الجزائر تجسد المسؤولية الاجتماعية الطوعية والإلزامية أساسها في المصدر الاتفاقي، حيث أشارت الثلاثية في اجتماعها الثامن عشر المنعقد بتاريخ 14 أكتوبر 2015 صراحة لفكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عندما طلبت منها الدولة بصفتها الطرف الأول في الاتفاق، العمل على زرع ثقافة المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يفتح المجال لتأكيد تطبيقات مستقبلية للمسؤولية الاجتماعية الطوعية¹.

وعليه فإن هذه العلاقة الجديدة بين الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية والمسؤولية الاجتماعية، تدفع إلى محاولة الكشف عن مدى التأثير والتأثر بينهما بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص، أين المسؤولية الاجتماعية تستخدم الاتفاقية الجماعية كأحد أدواتها التنظيمية من جهة، وأين الاتفاقية الجماعية تستخدم المسؤولية الاجتماعية كمحتوى في نماذجها المستحدثة من جهة أخرى، كما سيأتي بيانه في الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: مؤشرات الاعتراف بالاتفاقية الجماعية من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: دعم منطق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الأشكال المستحدثة للاتفاقيات الجماعية

الفرع الأول

مؤشرات الاعتراف بالاتفاقية الجماعية من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يتمثل الوجه الجديد للاتفاقية الجماعية في أن الهدف الرئيسي للقانون هو توسيع مجال اختصاص المفاوضين، من خلال السماح لهم بأن يضعوا بطريقة مستقلة الحد الأقصى من القواعد التي تهدف إلى تنظيم علاقات العمل، في إطار ما تم اعتماده من المصطلح الجديد "الاستقلالية الجماعية" أو "التنظيم الذاتي الجماعي"²، وفي الواقع لم يضع ظهور الاتفاق والتعاقد نهاية لسيادة القانون، إذ الراجح أنه لا يمكن القول بحدوث انتقال من سيادة القانون إلى حكم الاتفاقيات الجماعية، ولكن لاشك في أنه تم الانتقال من

¹ أشار إلى ذلك: عبد الله قادية، المرجع السابق، ص62؛ بخصوص مضمون العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المنبثق عن الثلاثية المبرمة بين كل من الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين (ممثلًا للعمال)، وممثلي أرباب العمل (رؤساء الكنفدراليات، ورؤساء الجمعيات المهنية)، ورئيس الحكومة (ممثلًا للحكومة)، المبرم في الجزائر، بتاريخ 30 سبتمبر 2006.

² Francis Saramito, *Le nouveau visage de la négociation collective*, Revue Le Droit Ouvrier, France, N° 675, octobre 2004, p. 446.

حصرية القانون باعتباره الأداة الوحيدة لتنظيم علاقات العمل، إلى إمكانية مشاركة ذلك بموجب الاتفاق¹. وعند الرجوع إلى أدبيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لم يُذكر بأن الاتفاقية الجماعية واحدة من أدواتها، ومع ذلك لا مانع من البحث عما إذا يمكن اعتبارها على هذا النحو، وللقيام بذلك لابد من تحديد المؤشرات التي تسمح بتقييم ما إذا كانت الاتفاقيات الجماعية -وهي في الأصل أداة تقليدية في علاقات العمل- أداة تجسيد المؤسسة المستخدمة لمسئوليتها الاجتماعية اتجاه عمالها وتوفير آلية تطبيق ملموسة، بمعنى البحث عما إذا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تكون أداة المسؤولية الاجتماعية في تنظيم علاقات العمل، (على أن يتم التركيز على الاتفاقية الجماعية كوثيقة بغض النظر عن أسلوب إبرامها والذي سنعالجه لاحقاً*):

البند الأول: خصائص ومضمون الاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية

تعد الاتفاقية الجماعية وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة، يتم صياغة أحكامها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين²، ورغم ذلك فإنه بمفهومها التقليدي هذا يمكن أن تتضمن فقط ما تم النص عليه قانوناً دون إضافة تشرية القواعد والأحكام المنظمة، فقوانين العمل عندما أعطت لأطراف علاقة العمل حق الاتفاق فهي خطوة مهمة ولكن ليست جيدة بالضرورة، لأنه رغم ذلك لن يكون للعامل في أغلب الأحيان التأثير القوي كونه الطرف الضعيف.

فضلاً على أن هذه الاتفاقية تتحقق من خلال استحضار الحاجة إلى إضفاء الشرعية على عملها، والشرعية تستند إلى احترام الاتفاقيات المتعددة التي لا تتلاقى بالضرورة مع اتفاقية أخلاقية أو اجتماعية، كما أن الاعتراف بالطبيعة الضمنية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا يكفي لافتراض أنه ناتج عن اتفاقية جماعية، بل من الضروري أيضاً البحث عما إذا كانت تحتوي على الخصائص ذاتها للمسؤولية الاجتماعية³، وهو ما سنحاول معرفته من خلال الآتي بيانه.

¹ Mohammed Nasr- Eddine Koriche, *État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation*, op.cit., p. 16.

* راجع في هذا الشأن: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير داخل المؤسسة، الصفحة 318 وما بعدها من هذه الأطروحة.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، صص 134-135.

³ Eric Persais, op.cit., p. 90.

أولاً: توافق الخصائص بين القانون الاتفاقي والقانون الناعم

تتوافق المسؤولية الاجتماعية مع الاتفاقية الجماعية من خلال توافر هذه الأخيرة على ثلاث خصائص رئيسية، أولاً أنها أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية كونها تمثل مصدراً للقانون، يهدف محتواه -باعتباره تابعاً للنظام العام والقانون- إلى الدفاع عن العمال وحقوقهم، ثانياً تمثل أداة مساعدة في إدارة العمال النقابيين من خلال القواعد والحلول المحددة مسبقاً التي تحتوي عليها، وأخيراً كونها تمثل أداة القوة والمشاركة لاستعادة توازن القوى بين العمال والمؤسسة، وبهذه الخصائص يمكن أن تجد التعددية القانونية والتنظيمية تطبيقها¹.

وأمام تعدد القواعد يمكن أن يساهم الطرفان في دعم الهدف الذي تحدده المؤسسة لنفسها وهو السلوك المسؤول اجتماعياً، من خلال الفهم المتبادل الذي يؤدي إلى إنشاء نموذج قائم على العلاقات طويلة الأمد والثقة المتبادلة بدلاً من المعاملات الانتهازية، كون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تقوم على فكرة مشروع اجتماعي مشترك، مع الاعتقاد بأن الإجماع عليه هو حل عادل ويجب احترامه².

تتميز الاتفاقية الجماعية المتسمة بخصائص القانون الناعم كذلك بأنها تتفادى نسخ النصوص القانونية في بنودها، مثل ذلك النسخ الذي حدث في غالبية الاتفاقيات التقليدية في الجزائر، حيث أنه بعدما تم تكريس الطابع التعاقدية وتقييد الدولة في عملية التنظيم، نتج عن ذلك في المرحلة التي تلت مباشرة صدور القانون 90-11 أن بعض المؤسسات وضعت اتفاقيات جماعية للعمل تضمنت الأحكام التشريعية التي كانت سارية قبل صدور هذا الأخير، بالتالي طبق القانون الملغى في شكل قانون اتفاقي³، لذلك فإن الاعتراف بالاتفاقية الجماعية جاء في الأصل لتجنب مثل ذلك النسخ.

أخيراً تتسم أيضاً بتوفير كل الإمكانيات اللازمة لإشراك العمال فعلياً في إبرام هذه الوثيقة، والالتزام بعدم استخدام تكتيكات الضغط طوال فترة التفاوض عليها، وتطبيق قواعد واستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية في إبرامها وتطبيقها، وبهذا يبدو أن الاتفاقية الجماعية آلية متميزة تأخذ مصالح العمال بعين الاعتبار، وتقدم جميع الشروط الصحيحة لتكون جزءاً من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁴.

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 48.

² Eric Persais, op.cit., p. 93.

³ بلميهوب عبد الناصر، (من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر)، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، جوان 2018، الهامش رقم 01، ص 178.

⁴ Emilie Villemure, op.cit., pp. 46-47.

ثانياً: مضمون الاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية

تنص المادة 120 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه: «تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:..»، يفهم من ذلك أنه مازال للقانون دور يتمثل في تحديد عناصر الاتفاقية الجماعية، إلا أن مصطلح "خصوصاً" يشير بأن القانون يسمح بإضافة عناصر أخرى مع التطرق وجوباً للعناصر المذكورة في المادة، بمعنى الإضافة دون الإنقاص، والتي تشمل بالأخص مواضيع ذات أهمية في مجالي ظروف العمل وشروط التشغيل وآثار علاقة العمل الفردية والجماعية¹.

بمقتضى ذلك منح المشرع هنا فرصة إضافة معايير المسؤولية الاجتماعية، كتلك التي جاء بها معيار ISO26000 منها البنود الخاصة بعلاقات العمل والتوظيف، وظروف العمل، أو التي جاءت بها المبادئ العشر للاتفاق العالمي للأمم المتحدة في معايير العمل، أو تلك المتضمنة في معيار SA8000 كالمعايير الخاصة بساعات العمل والأجور والحق النقابي، أو غيرها من المبادئ الإرشادية ومجمل معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي سبق التطرق إليها بالتفصيل*، والتي يبدو أنها في مجملها تقوم على أساس نقطتين هامتين يأتي ذكرهما على التوالي:

أ) فرض الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في الاتفاقية الجماعية:

اختارت الجزائر مثل العديد من البلدان الأخرى أن تنظم - باستخدام معايير قانونية حتمية - جميع محتويات علاقة العمل، منذ نشأتها حتى إنهائها، دون ترك أي حرية تعاقدية فقط في مجال محدود للغاية، وقد أدى ذلك إلى ظهور النظام العام الاجتماعي الذي يتميز من ناحية بحمايته اتجاه الطبقة العاملة، ومن ناحية أخرى بنسبيته لأنه يسمح بالانتقاص لمحتوى القواعد الإلزامية عندما يكون هذا الإعفاء في صالح العمال، وهذا ما يسمى عادة مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل، سيكون من المهم معرفة ما إذا كان من الممكن عدم التقييد بالمعايير القانونية والتنظيمية والتقليدية التي تحكم علاقات العمل في الجزائر في حالة وجود نزاع، وهذا من أجل تطبيق معايير ISO26000 كونها تتضمن أحكاماً أكثر فائدة للعمال².

¹ ارجع إلى المادة 120 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

* تذكر: المعايير الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، راجع في ذلك الصفحة 126 وما بعدها من هذه الأطروحة.

² Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., pp. 55-56.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

إن التعريف الذي اقترحه المفوضية الأوروبية في الكتاب الأخضر لعام 2001 يشير إلى أن: «المؤسسات لديها سلوك مسؤول اجتماعيا عندما تتجاوز الحد الأدنى من المتطلبات القانونية والالتزامات التي تفرضها الاتفاقيات الجماعية لتلبية الاحتياجات الاجتماعية»¹، وبالتالي من ملامح المسؤولية الاجتماعية للاتفاقيات الجماعية احترام مبدأ فرض الأحكام الأكثر نفعاً للعمال.

بالنسبة لقانون علاقات العمل الجزائري يظهر جليا تكريس هذا المبدأ في المادة 118 بقولها: «تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتسبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم»²، أما فيما يخص فرنسا فقد سلط المجلس الدستوري الضوء منذ عام 1967 على هذا المبدأ "le principe de faveur" من خلال وصفه بأنه "المبدأ العقلي الأساسي لقانون العمل"، وبعد مرور السنوات أصبح تعبير مبدأ الأفضلية جزءا من مفردات أي ممارس قانوني بل حتى أنه معترف به كمبدأ عام للقانون في فرنسا وبدرجة أقل في الجزائر³.

غير أن ما يُظهر توجه نية المشرع الجزائري نحو إقرار أكبر للقانون الاتفاقي، ورغبته في دفع المؤسسة إلى تعزيز مسؤوليتها الاجتماعية هو تعديله وتتميمه للمادة 114 بموجب الأمر 96-21 المتعلق بعلاقات العمل، وهذا بإمكانية إضافة وثيقة أخرى بنصها: «الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية»⁴، فالاتفاقية الجماعية convention collective أوسع من الاتفاق الجماعي accord collectif من حيث المواضيع المتناولة، لذلك يمكن إلحاق اتفاق جماعي يخص موضوعا محددًا أو فئة محددة، تماشيا مع مستجدات المسؤولية الاجتماعية وتطبيقا لمبدأ الأفضلية.

ب) ضمان حق التنظيم للعمال في الاتفاقية الجماعية:

ينص ميثاق الأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية فيما يتعلق بمبادئ معايير العمل على: «احترام

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., §40, p. 49.

² من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

³ Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 67.

⁴ ارجع إلى المادة 114 من الأمر 96-21، المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر 43.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

وضمن الحق في التنظيم للعمال»¹، وكذلك المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات بشأن المسؤولية الاجتماعية جاء فيها ما يلي: «خلال المفاوضات بحسن نية مع ممثلي العمال حول شروط وظروف العمل، أو عندما يمارس العمال حقهم في التنظيم، لا يمكن للمؤسسة ممارسة تأثير غير عادل على هذه المفاوضات أو عرقلة ممارسة حق التنظيم»².

ومن أجل معرفة ما إذا كان هناك ارتباط بين وجود سياسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات ووجود بنود تتعلق بإشراك العمال في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، يجب فحص ثلاثة أبعاد: وجود بنود تفترض مسبقاً أن مصالح العمال ومشاركتهم تؤخذ في الاعتبار في قرارات المؤسسة، المسائل التي تتعلق بها بنود هذه العملية، وكثافة المشاركة، كما يظهر على التوالي³:

1- وجود شروط إشراك العمال: تؤكد المسؤولية الاجتماعية على المؤسسات مراعاة مصالح أصحاب المصلحة من خلال اللجوء إلى وسائل الشراكة أو اتخاذ القرارات معهم عن طريق إعلامهم أو استشارتهم، وتعد هذه المشاورات كواحدة من الممارسات المبتكرة للاتفاقيات الجماعية والالتزامات العملية التي تتعهد المؤسسة من خلالها بمراعاة مصالح العمال قبل اتخاذ القرارات؛

2- المسائل التي تغطيها شروط العملية: تقوم فلسفة المسؤولية الاجتماعية على أنه يمكن للعمال وأصحاب المصلحة الآخرين أن يكون لهم رأي في القرارات المصيرية للمؤسسة، على سبيل المثال سلوك الأعمال أو القرارات المتعلقة بتنظيم الإنتاج وليس الاقتصار فقط على القرارات التقليدية المرتبطة بعلاقة العمل، أما عن مؤشرات ذلك يثبتها استخدام البيانات الإحصائية من نظام تحليل الاتفاق الجماعي الموجود في القسم المعني، كما أنها يمكن أن تقوم بنشر البيانات المستخدمة على موقعها فتكون أكثر شفافية؛

3- كثافة المشاركة: يراعى هنا شدة هذه البنود التي قد تختلف، بدءاً من تقديم المشورة لأغراض المعلومات إلى المشاركة في عملية صنع القرار، ويظهر ذلك من خلال النص على لجان مشتركة تقوم بإحدى المهام، كالاتفاق على تنصيب لجنة استشارية مشتركة أو لجنة اتخاذ القرار المشتركة.

¹ Mario Vinković, op.cit., p. 08.

² V : (Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales), op.cit.

³ Emilie Villemure, op.cit., pp. 61-75.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

هذا بالإضافة إلى التزام الشفافية في إطلاع العمال على نص الاتفاقية الجماعية، ويظهر هذا الجواب في نص المادة 119 من قانون العمل الجزائري¹، وهو ما يتوافق مع البند السادس من مواصفة ISO26000 الذي ينص على أنه: «ينبغي أن يتم تزويد ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة بما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية لحدوث مفاوضات مثمرة»²، علاوة على إمكانية تجديد الاتفاقية تماشياً مع صفة المرونة التي تمتاز بها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

البند الثاني: القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية

تحدد المفوضية الأوروبية كيفية تحمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بنصها بأنه: «لتحمل هذه المسؤولية، يجب على الشركات أولاً الامتثال للتشريعات السارية والاتفاقيات الجماعية المبرمة بين الشركاء الاجتماعيين من أجل الوفاء الكامل بمسؤوليتها الاجتماعية»³، وبالتالي يبدو جلياً بأن المسؤولية الاجتماعية تركز هنا على نقطتين: الأولى احترام الاتفاقيات القائمة مثلها مثل القانون الصارم، وهذا ما يشكل بعدها القانوني الذي يستلزم الإذعان والامتثال، والثانية تتمثل في إمكانية إدراج قواعد المسؤولية الاجتماعية في نص الاتفاقية الجماعية أو في اتفاق جماعي لاحق، وهنا تكسب معها نفس القيمة القانونية.

لقد أصبحت للاتفاقية الجماعية أهمية بالغة كون أن الأحكام التي تتضمنها لبعض المسائل يمكن أن تلعب دوراً رائداً في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاته، فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل⁴، بل أكثر من ذلك قد استقر الفقه والقضاء على اعتبار أن الاتفاقية الجماعية رغم الطابع التعاقدية الذي يميزها عند الإبرام، فإنها عند التنفيذ أو التطبيق تعتبر بمثابة نص قانوني أو تنظيمي، أو على الأقل لها آثار قريبة من تلك التي تنتجها القوانين والنصوص التنظيمية⁵.

¹ تنص المادة 119 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر بأنه: «يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوماً، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل».

² V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 38.

³ V : RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises): définition – Qu'est-ce que la RSE?, op.cit.

⁴ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص134.

⁵ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص128.

ومن جانب آخر تكتسب المسؤولية الاجتماعية القيمة القانونية للاتفاقيات الجماعية من خلال عدة اعتبارات قانونية، تتمثل في أن الاتفاقية الجماعية تعد أكثر من التشريع كونها تتجاوب مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، حيث يمكن مراجعتها وإبرام اتفاق جديد يساير ما يستجد من متغيرات تلك الظروف¹، كما تعد الإطار الممثل للقانون الاتفاقي الذي لا يمكن أن يفرض نفسه على الأطراف وعلى الغير، إلا إذا استمد شرعيته ومصدره -إلى جانب المنظومة القانونية الداخلية- من المواثيق والاتفاقيات والقرارات الدولية الصادرة عن المنظمات والهيئات الدولية المؤهلة على المستوى الخارجي².

✓ يظهر من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفرع، أن مؤشرات الاعتراف بالاتفاقية الجماعية على أنها من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات متوفرة، لذا يمكن لهذه الأخيرة أن تعتمد على الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كآلية تنظيمية ذات البعد الجماعي، وعند دمج معايير المسؤولية الاجتماعية في الاتفاقية تصبح مثلها مصدرا مهنيا من مصادر قانون العمل وقواعدها أمرة بالنسبة لمنشئها.

الفرع الثاني

دعم منطق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الأشكال المستحدثة للاتفاقيات الجماعية

إن ظهور الأشكال المستحدثة للاتفاقيات الجماعية ناتج عن قناعة بأنه في ظل التطور والمرونة كل شيء يتجدد حتى محتوى الاتفاقيات الجماعية وطرق التفاوض، ولكن يثير هذا الاعتقاد بسمو الاتفاقية الجماعية عدة إشكالات بشأن ما إذا كانت هذه الاتفاقية تحتوي دائما على بنود تحم الطرف الضعيف؛ وبأنها تمت في ظروف جيدة ولم يتم اللجوء إلى أساليب الضغط خلال فترة التفاوض؛ وما إذا في الإمكان أن تدمج فيها معايير المسؤولية الاجتماعية لتصبح أداة من أدوات هذه الأخيرة³.

فضلا على أنه حدث في السنوات الأخيرة تطور تلقائي في المفاوضات الجماعية الدولية استجابة لتزايد التحول إلى المؤسسات عبر الوطنية التي تواصل تطبيق اللامركزية على وحدات الإنتاج في البلدان ذات الأجور المنخفضة، هذا السياق المرتبط بتحرير المبادلات الاقتصادية على المستوى العالمي، "جعل قانون العمل غير مناسب في إطار وطني بحت"، وفي مواجهة هذا التحرير للحدود سعت المؤسسات والنقابات

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 134.

² أمية سليمان، المرجع السابق، ص 117.

³ Emilie Villemure, op.cit., p. 46.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

العمالية إلى اتباع أشكال جديدة في التنظيم من خلال التفاوض على اتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ورغم أنه لا يوجد إطار قانوني على المستوى الدولي يستمر اللجوء إلى هذا النوع من الاتفاقيات في النمو من خلال التمثيل المكثف للعمال وكذلك التكثيف المعياري لمحتواها¹.

على هذا الأساس تميزت المسؤولية الاجتماعية بإحداث تغيير على الاتفاقيات الجماعية المعروفة، من حيث ظهور أشكال ومستويات عديدة لها سواء على المستوى الداخلي أو الدولي.

البند الأول: الاتفاقيات الجماعية المستحدثة على المستوى الداخلي

إن المقصود هنا بالاتفاقيات الجماعية الداخلية هي تلك التي تتم داخل الدولة، حيث يتم نوع منها داخل المؤسسة فقط بين طرفي علاقة العمل، وبالأشكال التي يرونها مناسبة لهذه العلاقة، كما وُجد نوع آخر من الاتفاقيات الجماعية الداخلية والذي يندرج ضمن الثلاثية، عرف بموجب منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، التي تشجع دول الأعضاء على اللجوء إلى هذا النوع من التفاوض الجماعي²، وذلك من أجل تجسيد سياسة وطنية وعقد اجتماعي وطني عادل يخدم الطرفين، وسيتم أدناه التطرق إلى هذين النوعين بشيء من التفصيل.

أولاً: دور المسؤولية الاجتماعية في الاتفاقيات الجماعية الثنائية الأطراف

تؤكد الظروف الراهنة لعلاقات العمل والتغيرات التي تحيط بها بأنها في حالة انسحاب من الاتفاقيات الجماعية الكلاسيكية، وهذا ما أفسح المجال لظهور أنواع جديدة لهذه الاتفاقيات لاسيما في الدول المتطورة اقتصادياً والأكثر مرونة في تنظيم علاقات العمل، منها: اتفاقية الأسلوب، اتفاقية الإدارة المستقبلية للوظائف والمهارات، اتفاقية الاستبدال، اتفاقية المراجعة، الاتفاقية الاستثنائية، اتفاقية الأخذ والعطاء، اتفاقيات الاحتفاظ بالوظيفة .. وغيرها من الاتفاقيات الثنائية التي سنعالج أشهرها، مع تبيان موقف المسؤولية الاجتماعية منها:

(أ) اتفاقيات الأخذ والعطاء:

في إطار تعديل تشريعات العمل في بعض الدول تماشياً مع التطورات ومنح المزيد من الحرية لاتفاقيات

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 138.

² أنظر: الموصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص33.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

المؤسسة، كان أحد طموحات قانون العمل هو مراجعة صياغة الاتفاقيات الجماعية من خلال تطوير اتفاقيات عدم التقييد، فقام الشركاء الاجتماعيون في عدد من الدول كفرنسا بإبرام الاتفاقيات المسماة "الأخذ والعطاء" التي تتضمن تنازلات من قبل الطرفين¹.

هذا النوع من الاتفاقيات وإن كان يمتاز بمنح الحرية في إبرامها إلا أن عنصر التنازلات يعود على الأرجح بالنفع على المؤسسة إضراراً بالعمال، لذلك جاءت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بمبدأين لإعادة توجيه مثل هذه الاتفاقيات وهما مبدأ احترام أحكام النظام العام الحمائي المستمد من فكرة الإذعان القانوني، يقابله مبدأ تعزيز الأحكام الأكثر نفعاً للعامل المستمد من فكرة التجاوز الإيجابي للمتطلبات القانونية، وعلّة ذلك أنه يمكن لاتفاقيات الأخذ والعطاء أن تسمح للشركاء الاجتماعيين باعتماد أحكام أقل مواتة للعمال من القوانين واللوائح، هذا ما استلزم ضرورة إصلاح الحوار الاجتماعي، ونشر فناعة بأن حتى هذه الاتفاقيات تتطلب تكيفاً مع مبدأ الأنفع للعامل لمقارنة المزايا والأخذ بأحسن الأحكام².

(ب) اتفاقيات الأسلوب:

تشكل هذه الاتفاقيات نسخة حديثة من الاتفاقيات الجماعية، تتم قبل المفاوضة لتهيئة الظروف لعملية التفاوض العادل وتجنب النزاعات التي يمكن أن تنشأ أثناء هذه العملية، كما أن انتهاجها غير ملزم، وعادة ينص القانون على الشروط الواجب توافرها في مثل هذه الاتفاقيات، كما فعل المشرع الفرنسي الذي اشترط: تحديد طبيعة المعلومات المشتركة بين المفاوضين، تحديد المراحل الرئيسية لإجراء المفاوضات، توفير موارد إضافية أو محددة لممثلي النقابات، دمج أي عنصر يعزز العدالة في المفاوضات، اتباع السلوك المتوقع من المشاركين في المفاوضات، على سبيل المثال وجود موقف ديناميكي من التبادلات والمقترحات، والتزام صاحب العمل بعدم التصرف بقرار أحادي الجانب أثناء المفاوضات³.

يبدو هذا النوع من الاتفاقيات أنه يأخذ من المسؤولية الاجتماعية السمة الطوعية في اتخاذ الأسلوب المناسب لإنشاء المعايير الاجتماعية، وكذا السمة الوقائية لتفادي النزاع أثناء التفاوض وليس فقط النزاعات

¹ Monique Guédon, *L'accord collectif pour éviter l'intervention et le contrôle du juge?*, 32e Colloque de droit social "Juge et négociation : être (jugé) ou avoir (négocié)", Syndicat des avocats de France, l'Université de Paris- Dauphine, le 8 décembre 2007, France, p. 260.

² Florence Canut, op.cit., p.14.

³ Art. L. 2222-3-1, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

الناشئة عن تنفيذ الاتفاقية، ضف إلى ذلك تعزيز مبدأ حسن النية بين الأطراف المتفاوضة، والذي يتجلى في فرض شروط شكلية جديدة للاتفاقيات الجماعية حماية للمبدأ، كما جاء به قانون العمل الفرنسي، مثل الإنشاء الإجباري للديباجة والجدول الزمني للمفاوضات¹.

ج) اتفاقيات الاستبدال أو التكيف:

قد يحدث بسبب إعادة الهيكلة القانونية أو تغيير نشاط المؤسسة أو دمجها، أن تجد نفسها أمام عدد من الاتفاقيات الجماعية التي تدخل في تنافس فيما بينها، وتؤثر سلبا على فعالية اتفاقياتها بسبب تعارضها، وبالتالي فإن الاتفاقية الجديدة إما ستحل محل الاتفاقية القديمة (اتفاقية الاستبدال)، أو يتم تكيفها مع الأحكام السارية الجديدة، على سبيل المثال تلك السارية في المؤسسة المقتناة أثناء عملية الاندماج (اتفاقية التكيف)². لم يتم تنظيم هذه الحالة في العديد من القوانين، بينما تفتن المشرع الفرنسي لإمكانية حدوثها فوضع بعض الخطوط العريضة لتوجيه الأطراف المتفاوضة قصد إيجاد توافق والخروج باتفاقية مناسبة للجميع³.

هذا ما تؤكد المسؤولية الاجتماعية وهو التفتن لمثل تلك التطورات المستجدة، وإيجاد الحلول المناسبة مسبقا، وبالتالي يتم إبرام اتفاقية الاستبدال من أجل توفير الأحكام التعاقدية السارية الجديدة، بعد ذلك يتعين على الأطراف التفاوض على اتفاقية التكيف، وقد يحدد ذلك على سبيل المثال شروط وأحكام إعادة تصنيف العمال المنقولين اعتمادا على فئات الوظائف المطبقة في المؤسسة المستضيفة⁴، كما أكدت محكمة النقض الفرنسية أن اتفاقية الاستبدال مؤهلة على هذا النحو فقط بشرط أن يتم استبدال الاتفاقية الجماعية السابقة بأخرى جديدة دون الانتقاص من مزاياها⁵.

ثانيا: الاتفاقيات الجماعية الثلاثية الأطراف للمسؤولية الاجتماعية

تعد الاتفاقية الثلاثية الأطراف آلية اتفاقية جديدة تهدف إلى جعل المؤسسة تحترم القانون إراديا وتبادر

¹ Art. L. 2222-3, LOI n° 2016-1088, du 8 août 2016 relative au travail, op.cit.

² V : *Accords de substitution et d'adaptation*, Fiches pratiques Restructuration et Droit social, Centre national d'animation et de ressources (CNAR), France, 2010, <http://expertise.uniopss.asso.fr>, p. 02.

³ Art. L.2261-13, LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

⁴ *Accords de substitution et d'adaptation*, op.cit., p. 02.

⁵ Monique Guédon, op.cit., p. 262.

بتنوع مساهماتها في تنفيذ سياسات المسؤولية الاجتماعية داخليا¹، تتم عن طريق حوار ثلاثي وهو نوع من التشاور والتفاوض الذي يُعتمد في وضع القوانين الاجتماعية الرسمية والاتفاقية، بين أصحاب العمل أو تنظيماتهم التمثيلية من جهة، والمنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة ثانية، ويشاركهما الجهاز الحكومي من جهة ثالثة، وبهذا فهو يختلف عن الحوار الثنائي من حيث الأطراف والموضوع والقوة الإلزامية للنتائج التي تترتب عنه². وعليه يمكن في هذا الصدد التطرق إلى نوعين من هذه الاتفاقيات من بيئتين مختلفتين، ومعرفة مدى نجاعتها:

أ) العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

على إثر انعقاد اجتماع الثلاثية الثامن عشر في الجزائر بتاريخ 14 أكتوبر 2015³، تم التفكير في آلية اتفاقية جديدة تتمثل في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، بهدف تبني المؤسسة لنهج المسؤولية الاجتماعية على المستوى الداخلي، بشكل حقيقي ودائم لتسوية النزاعات بعيدا عن كل أشكال الضغوط أو المساومة، والتي لا تفضي إلا للإضراب بالنسبة للعمال، والتضييق على الحريات من قبل الحكومة⁴.

تعتبر هذه الآلية الاتفاقية في المسؤولية الاجتماعية الثلاثية الأطراف عن الرغبة الصريحة للدولة في حمل المؤسسة على مقاسمتها الدور الاجتماعي، حيث تجسد هذه الآلية مبدأ التنفيذ التدريجي لتطبيقات المسؤولية الاجتماعية بدءا بالمشاركة في تنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة خاصة المتعلقة منها بالسياسة العمومية للتشغيل، كتنفيذ برامج التشغيل والتمهين، برامج تنمية الموارد البشرية، برامج التوفيق بين التكوين المستمر واحتياجات سوق العمل والمساهمة في خلق فرص عمل⁵. يضمن هذا الاتفاق الثلاثي الصفة الإلزامية على العقد دون أن يصل إلى درجة القانون، وبالتالي لا يترتب عن عدم الالتزام به عقوبات قانونية، والشاهد أنه

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 62.

² بوعيسى سمير، (العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي كرهان لضمان استقرار الجبهة الاجتماعية في الجزائر)، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة زيان عشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 07، العدد 12، أكتوبر 2018، ص 182.

³ تم الإمضاء على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي سنة 2006 من قبل الحكومة من جهة؛ ومنظمات أرباب العمل من جهة ثانية؛ والاتحاد لعام للعمال الجزائريين من جهة ثالثة، كمرجع في مجال الحوار الاجتماعي، أنظر: تشريع العمل، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، <https://www.mtess.gov.dz/ar>

⁴ أنظر كل من: عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 62؛ وبوعيسى سمير، المرجع السابق، ص 182.

⁵ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 62.

قد حظي بالترحيب من قبل منظمة العمل الدولية بصفته مثالا فريدا جديرا بالإشادة في العالم¹.

ب) الاتفاقية الوطنية المهنية للمسؤولية الاجتماعية:

تُعرف هذه الاتفاقية في فرنسا بالمصطلح المختصر ANI، يتم إبرامها بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بعد مفاوضات قد تستغرق عدة أشهر، ليضفي المشرع في الأخير صفة رسمية على نصوصها²، حيث أنه بموجبها يكون للشركاء الاجتماعيين دور المشرع الأولي، أو المشرع اللاحق، أو يتفاوضون حول إحدى النقاط المأذون بها للمفاوضة الجماعية، من هنا يتضح بأن الطبيعة التنظيمية لهذه الاتفاقية لا تتعارض مع الطبيعة الطوعية للمسؤولية الاجتماعية، فمن أمثلتها: الاتفاقية الوطنية المهنية بشأن المساواة المهنية بين الجنسين، الاتفاقية الوطنية المهنية بشأن توظيف كبار السن، الاتفاقية الوطنية المهنية الخاصة بالتدريب المهني.. وغيرها، وهي تتوافق مع الموضوعات التي تتناولها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتصبح أحكام هذه الاتفاقيات بمثابة مبادئ توجيهية تؤدي إلى توقيع اتفاقيات الفروع³.

وتتعلق الموضوعات التي يتم التفاوض عليها بين الأطراف أو تقترحها الحكومة بنقاط محددة من قانون العمل مثل توقيت العمل، الساعات المرنة المحتملة، الحد الأدنى للأجور، البطالة الجزئية، الحق في التدريب، والصحة، أو قد تتعلق بإنشاء هيئات مثل الصندوق المشترك لتأمين الوظائف المهنية⁴، وتتميز عملية التفاوض في هذه الاتفاقيات بظاهرة التعاقد وظاهرة التنظيم، مما يضعها في اتصال مباشر مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لأن التنظيم هو أحد خصائص هذه المسؤولية. بالتالي تصبح نصوص قانون العمل عبارة عن معايير صادرة عن السلطة العامة، ومعايير متفاوض عليها من قبل الشركاء الاجتماعيين، ومن هنا فمنطق الديمقراطية الاجتماعية كعملية لخلق معيار حافز ومتفاوض عليه، يتوافق مع منطق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁵.

البند الثاني: الاتفاقيات الإطارية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد وقفت التيارات الحركية المتمثلة بشكل أساسي في المنظمات واتحادات النقابات العمالية خلف

¹ بوغيسى سمير، المرجع السابق، صص 183-184

² V : *Accord national interprofessionnel* (ANI), France, 2019.

³ Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., pp. 186-192.

⁴ V : *Accord national interprofessionnel* (ANI), op.cit.

⁵ Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., pp. 184-187.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

البحث عن أدوات تستطيع من خلالها المؤسسات تغطية الأهداف الاجتماعية، ولأجل ذلك كان لابد من وضع المسؤولية الاجتماعية في إطار تنظيمي يأخذ على عاتقه تحديد الخطوط الأساسية لمفهومها، ومحاولة تأسيس البعد القانوني وآلية الإلزام الفعالة لهذه المسؤولية الواسعة النطاق¹.

من تم اتخذت الإجراءات التي اعتمدها النقابات العمالية الدولية للدفاع عن مصالح العمال أشكالاً عديدة لأكثر من قرن، تسمح هذه التحالفات بتنسيق العمل النقابي من خلال تجميع النقابات المختلفة، فسلكت هذه الأخيرة مسار المفاوضات الجماعية الدولية أكثر فأكثر بسبب العولمة الاقتصادية، حيث أصبحت المؤسسة عبر الوطنية فاعلاً مثل الدولة، وأصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات شكلاً من أشكال التنظيم المتفاوض عليه، ومنه يعد توقيع الاتفاقيات الإطارية جزءاً من هذه الحركة الواسعة لتنظيم ممارسات المؤسسات عبر الوطنية، والتي تهدف الآن إلى استكمال تشريعات العمل بدلاً من استبدالها².

أولاً: تعريف ومضمون الاتفاقيات الإطارية للمسؤولية الاجتماعية

لا يوجد على المستوى الدولي تعريف شامل لمفهوم "الاتفاق الجماعي"، فعلى الرغم من أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 و98 تشير وبصورة صريحة إلى كون "الاتفاقيات الجماعية وسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل"، إلا أنها لا تحتوي على مفهوم واضح ومحدد بدقة³، لذا يحتاج تحديد مضمونها إلى محاولة معرفة المقصود منها من خلال تعريفها بشكل واضح.

(أ) تعريف الاتفاقية الإطارية للمسؤولية الاجتماعية:

تعد الاتفاقيات الإطارية في قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تلك الاتفاقيات التي يكون نطاقها دولياً أو إقليمياً، تشمل الالتزامات الاجتماعية التي تتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية من خلال الإشارة إلى نصوص مرجعية مثل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمؤسسات متعددة الجنسيات، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ومعييار ISO26000، أين تتعهد المؤسسة من خلال الاتفاقيات عبر

¹ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 169.

² marie-caroline caillet, op.cit., pp. 208-209.

³ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 184.

الوطنية بتبنيها¹.

ب) المضمون المعياري للاتفاقيات الإطارية:

إن الاتفاقية عبر الوطنية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عملية طوعية يتحدد محتواها بجرية، وبشكل عام تستند قاعدتها المعيارية إلى الأهداف الرئيسية المتمثلة في تعزيز الحوار الاجتماعي، احترام الحقوق الأساسية في العمل، الصحة والسلامة المهنية، ودعم العمال أثناء إعادة الهيكلة²، والأهم هو الإشارة إلى الحقوق الاجتماعية الأساسية المعلنة في نصوص ومعايير العمل الدولية التي أقرتها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات³. كما تتميز أيضا بأنها تشير إلى الموردين والمقاولين من الباطن، وإدراج الحق في الشكوى، وإشراك النقابة في تطوير وتنفيذ ومراقبة الاتفاقية، وهذه المشاركة هي في الأساس ما يميز الاتفاقيات الإطارية الدولية عن الأنواع الأخرى من التنظيم الخاص، وقد ساعدت النقابات العمالية في وضع صك نموذجي لإنشاء أساس للنقاش يلتزم بمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية⁴.

ينتج عن المفاوضات على مستوى الاتفاقية الإطارية مستويين من الاتفاقيات الجماعية⁵:

- الاتفاقيات الجماعية المبرمة على المستوى الداخلي للمؤسسات: تحدد الحد الأدنى للمتطلبات وشروط العمل إطاريا، وبالتالي استبدال أو استكمال الأحكام القانونية بما يتفق وحكم الاتفاقيات؛
- الاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسات بجميع فروعها: توفر حماية إضافية فوق الحد الأدنى من المتطلبات المعمول بها على النحو المبين في الاتفاقيات المبرمة على المستوى الداخلي.

ثانيا: الأساس القانوني للاتفاقيات الإطارية بشأن المسؤولية الاجتماعية

في خضم تجسيد ما جاءت به الاتفاقيات الإطارية على أرض الواقع، كان هناك عدد من الأسئلة المتعلقة بمدى قدرتها على إحداث أثر قانوني يصب في مصلحة المسؤولية الاجتماعية، من حيث تنظيم الأطر القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، ولأن الاتفاقيات الإطارية تهدف أساسا إلى تنظيم الحالات

¹ V : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 136; Et : (*International Instruments and Corporate Social Responsibility*), op.cit., p. 34.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 154-159.

³ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilite sociale de l'entreprise :un phenomene complexe*, op.cit., p. 24.

⁴ Emilie Villemure, op.cit., p. 29.

⁵ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص185.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

العابرة للحدود الوطنية، فمن الواضح أن تنفيذها سيثير العديد من مسائل القانون الدولي الخاص، مع الأخذ بعين الاعتبار أن علاقات العمل الجماعية يتم تنظيمها بطرق متباينة بتباين الأنظمة القانونية ذات الصلة، وبالتالي نجد أن الاتفاقيات الإطارية عاجلت هذه الأمور وذلك بتضمين بنودها آليات تسوية المنازعات الجماعية العمالية المتعلقة بالقانون الواجب التطبيق¹. لذا لا بد من إيجاد نقاط الربط بين القانون وكل من المفاوضة والاتفاقية عبر الوطنية، ومدى اعتبارها منظمة لعلاقات العمل:

(أ) مدى الفعالية القانونية لأداة التفاوض الجماعي عبر الوطني:

تعد المفاوضة الجماعية عبر الوطنية طريقة مبتكرة للتكيف مع الظروف المتغيرة، وتقديم الاستجابات عبر الوطنية، وهي أسلوب طوعي حيث يترك معيار ISO26000 خيار مستوى التفاوض لممثلي المؤسسات والعمال، الذين تتاح لهم إمكانية الحوار على المستوى المهني أو الجغرافي، إذ يذكر أنه من الممكن الدخول في اتفاقيات إطارية تكملها الاتفاقيات المحلية على المستوى التنظيمي، وفقاً للتشريعات أو الممارسات الوطنية²، غير أن هذه الطريقة الحديثة تتوقف في تحديد قوتها الملزمة على ما إذا كانت تتم على المستوى الدولي أو الإقليمي، فبالنظر إلى الشأن الأوروبي فهي ملزمة كون الاتفاقيات الإطارية بين المؤسسات والنقابات تحكمها القواعد القانونية المنظمة لعمل مجلس الأعمال الأوروبي³.

إن الإطار الاختياري للمفاوضة الجماعية عبر الوطنية، يمكن أن يساعد المؤسسات على مواجهة التحديات المتعلقة بالقضايا الاجتماعية مثل تنظيم العمل والتوظيف وظروف العمل والتدريب⁴، كما تقوم غالبية الاتفاقيات الإطارية بإنشاء هيكل مشترك بين الإدارة وممثلي العمال لمراقبة تطبيقها⁵، إلا أن موضوع هذا النوع من المفاوضات الجماعية يؤثر بشكل كبير على المستوى الداخلي للدول، حيث تختلف آثارها حسب النظام القانوني المتبع في ذلك⁶.

(ب) التأهيل القانوني لاتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية:

تخضع اتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية لمبدأ استقلالية الإرادة، وفي الواقع جاء في

¹ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 181.

² V : Filip Dorssemont, op.cit., p. 63; Et : marie-caroline caillet, op.cit., pp. 205-206.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 146 .

⁴ Filip Dorssemont, op.cit., p. 63.

⁵ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 31.

⁶ طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المرجع السابق، ص 186.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

لائحة روما في حال تبنيها أنه "يخضع العقد للقانون الذي اختاره الطرفان"، وفي حال لم يتم الاختيار صراحة، فتخضع هذه الاتفاقية لقانون البلد الذي تربطه بها أقرب الروابط، أي قانون المكتب الرئيسي أو قانون المؤسسة، أو البلد الذي يعمل فيها أكبر عدد من العمال، إلا أنه لضمان التأهيل القانوني لهذا الصك الجماعي في قانون العمل الخاص بأي دولة، لا بد من توافر شروط الوصول إلى أهلية الاتفاقية الجماعية المنصوص عليها في ذلك القانون، وإلا فتعد هذه الاتفاقيات عبر الوطنية كاتفاق غير نمطي¹.

بالنسبة للجزائر مثلا يسمح قانون العمل بأن تُبرم الاتفاقية الجماعية من قبل عدة تنظيمات نقابية تمثيلية لطرفي علاقة العمل، لكن على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني فقط، دون ذكر الإطار الإقليمي أو الدولي²، إلا أنه بالرجوع إلى المادة 116 من ذات القانون يمكن أن تلزم الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات، على أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين فيها أطرافا في الاتفاقية أو ينضموا إليها باتفاق مشترك³، وقد يدخل في هذا الأخير اتفاق إطار.

غير أنه أمام عدم وجود نص صريح أو تعريف للاتفاق غير النمطي، تبقى اتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية في الجزائر من حيث إعدادها طوعية، ومن حيث تطبيقها خاضعة لشروط الانضمام، وشرط أن يكون المضمون أكثر ملاءمة للعمال، وهذا ما يستوحى من نص المادة 118 السابق ذكرها، من خلال عبارة "مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها المؤسسة المستخدمة أو انضمت إليها".

لكن تبدو هذه الفرضية سابقة لأوانها لأن المشرع الجزائري أصلا لم يحسم بعد المقصود من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، مما ينجر عن ذلك استحالة إبرام مفاوضات جماعية على الصعيد الوطني⁴، لذلك يصعب الحديث عن الإطار الإقليمي أو الدولي، مع أنه يفضل تطبيق الاتفاقية الجماعية المبرمة على مستوى أعلى، فكلما ابتعدنا عن مستوى المؤسسة حصلنا على تفاوض جماعي حقيقي وذو مزايا خلاقة، وتُحقق الغاية التي أرادها المشرع من خلال ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل⁵.

¹ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 166-169.

² ارجع إلى المادة 114 فقرة 2 و3، والمادة 115 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

³ تنص المادة 116 من نفس القانون بأنه: «عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال ومستخدمين هذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك».

⁴ بوكلي حسن شكيب، (استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 67.

⁵ بلميهور عبد الناصر، (من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر)، المرجع السابق، ص 185.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

من منظور آخر إذا كانت القيمة القانونية لاتفاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية ذات قيمة تعاقدية، فهنا يكسب التأهيل القانوني، وبالتالي قد يتعين على المحاكم الاعتراف به، مع ذلك تظل خاضعة لمبدأ الأثر النسبي للاتفاقيات الذي يحد من نطاق تطبيق اتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية على الأطراف الموقعة فقط¹.

✓ من خلال الأشكال المستحدثة للاتفاقيات الجماعية للعمل يتضح بأن مبدأ الأفضل للعامل هو الذي يطغى على اختيار الأحكام في الأدوات الجماعية للتنظيم الذاتي، مما يعني أن هذا المبدأ في حقيقة الأمر لسيق بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كحد أدنى من تطبيقاتها. وفيما يخص الاتفاقيات الإطارية بشأن المسؤولية الاجتماعية فقد أصبحت تسلك اليوم مسلكا يؤدي بها إلى تجاوز فكرة مجرد الالتزام الطوعي والإرادي من قبل المؤسسات اتجاه مسؤوليتها الاجتماعية، لتوضع داخل حيز الإلزام القانوني في ظل معايير ودلالات القانون الدولي الخاص، وهذا لمعالجة قضايا المسؤولية الاجتماعية التي تمتاز بالحدثة.

المطلب الثاني

عقد العمل كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

من المعروف أن التشريعات لا تُعرّف المواضيع التي تناولها نظرا للظروف والمعطيات التي قد تتغير بعد ذلك، فتركت هذه المهمة للفقه، هذا الأخير الذي نجد فيه من مواقف فلاسفة القانون من حلل العقد بشكل عام أمثال "Friedrich Hegel" على أنه يظهر من خلال الجمع بين موافقات شخصين أو أكثر ليكون مصدر التزامات بينهما، بحيث يميل إلى إحداث آثار قانونية، ويؤكد آخرون أن العقد يتضمن موافقة شخصين أو أكثر لتشكيل التزام جديد، أو إنهاء التزام سابق، أو تعديل الالتزام الموجود².

وبخصوص عقد العمل فقد عرفه الفقه القانوني الراجح بأنه: «اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يسمى صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا»³، ويبدو من هذا التعريف أنه يكفي بتحديد عناصر عقد العمل،

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 175 .

² José Felipe Ojeda Hidalgo, *La responsabilidad social: los contratos de trabajo y los stakeholders. Un acercamiento desde los trabajos de Bengt Holmström*, Revista de Gestión y estrategia, Departamento de Administración, Universidad Politécnica, Guanajuato, Espagne, Núm. 53, Enero / Junio, 2018, p. 63.

³ أشار إلى ذلك: أحمة سليمان، المرجع السابق، ص 19.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

وأنة عبارة عن أداء مهام دون ذكر المتطلبات الاجتماعية. صحيح أن المنطق التعاقدى على مستوى علاقات العمل مطلوب بشدة، لكن حسب المفهوم التقليدى لعقد العمل لن يكون له فائدة أكثر من توفير الوصول إلى الوضع القانونى للعامل¹.

بيدا أن ما تصبو إليه المسؤولية الاجتماعية يفترض إعادة النظر في تعريف عقد العمل، خاصة بعد ظهور قوانين جديدة ذات بعد اجتماعى كتلك التى تنشئ واجب اليقظة، وهذا ما أثار الجدل حول اعتبار العقد كأداة مثلى للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، قد تُستخدم لدعم قانون الامتثال الذى يتم إنشاؤه²، وإذا كان لهذه المسؤولية تأثير على عقد العمل، فيفترض تضمين بعض القيم الأخلاقية والاجتماعية في سياق هذا العقد، كما ينبغي أن يتجاوز الإطار القانونى والتنظيمى البسيط السارى³.

من تم يمكن اعتبار عقد العمل أداة تنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ولتحقق من إمكانية ذلك يجدر معالجة نقاط مهمة تتمثل في بيان أساسيات المسؤولية الاجتماعية وضمائنها في عقد العمل، فضلا على بنوده وأدواره الجديدة على ضوء هذه المسؤولية، الأمر الذى سيعالج في فرعين:

- الفرع الأول: أساسيات وضمائانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل

- الفرع الثانى: البنود والأدوار الجديدة لعقد العمل على ضوء المسؤولية الاجتماعية

الفرع الأول

أساسيات وضمائانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل

يضع الدارسون أصحاب المصلحة كعنصر من عناصر البعد التنظيمى للمسؤولية الاجتماعية، ويصنفونهم وفقا للمفاهيم ذات الصلة من حيث التأثير والتأثر، والعلاقة الحالية والمستقبلية، وقوة العلاقة والتبعية، وبموجب هذا المنطق يمكن إجراء التصنيف حسب علاقتهم التعاقدية مع المؤسسة. لذلك يعتبرهم "Carroll" أولئك الذين يدعون أن لديهم واحدا أو أكثر من أنواع الاتفاقيات التى تتراوح من مصلحة إلى حق، ويصفهم "Freeman" بوصف أكثر دقة بأنهم حاملو العقود التى لها حق مشروع في المؤسسة، كما

¹ Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., p. 181.

² Marie-Anne Frison-Roche, *Le contrat est-il l'instrument optimal de la RSE ?*, Les instruments de la RSE : le contrat, cycle de conférences organisé par la Cour de cassation et les Universités Paris- Dauphine; Universités Paris8 et Universités Paris1, France, le 11 Mai 2017.

³ Philippe Ehrenström, op.cit.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

يؤكد أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تبدأ من العاملين فيها، فهم يمثلون مجموعة المصالح الأولى كون أن البعد الداخلي لهذه المسؤولية هو البعد الذي يتعلق بالوفاء بالالتزامات القانونية للمؤسسة مع العمال¹.

وبالموازاة مع ذلك فإن مرونة الأداة التعاقدية هي التي تترك للأطراف حرية معينة تجعلهم أكثر قدرة على الوفاء بالتزاماتهم، لذلك فإن العقد من الممكن أن يمنح فائدة عملية لمعايير المسؤولية الاجتماعية الطوعية وغير الملزمة، وهذا بتحويلها إلى ملزمة، وكذا توفير وسائل الإكراه لتنفيذ هذا العقد، وعليه يمكن أن يمر القانون المرن عبر العقد من أجل تحقيق فعاليته². من هذا المنظور تم إنشاء تصورات مختلفة تربط بين قضية المسؤولية الاجتماعية وأصحاب المصلحة والعلاقة التعاقدية، حيث تعمل هذه العناصر مجتمعة على ربط العمال بالمؤسسة باعتبار أنهم من أهم أصحاب المصلحة في بيئة الأعمال، وأن أول أداة ملزمة بين الطرفين هي العقود الملزمة بينهما³.

بالتالي فإن ترحيل القوة الإلزامية إلى المسؤولية الاجتماعية بواسطة عقد العمل يعتمد على دعائم ومبادئ هي في الأصل ذات طابع اجتماعي وأخلاقي تقوم عليها المسؤولية الاجتماعية في مجال العقود.

البند الأول: أساسيات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل

تثير فكرة "العقد بدلا من القانون" في شأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مسألة تصور الدور الجديد للعقود المرتبطة بهذه المسؤولية، حيث أن العقد هو المصدر المستخدم لتمديد معايير المسؤولية الاجتماعية، ولكن إذا وصلنا فهم العقد على أنه مجرد تطبيق للقانون وليس كمصدر للقانون الجديد اللين، فإننا نغلق إمكانية فهم كيف يتغير قانون عصرنا⁴.

من تم فإن هذه الفكرة تنطبق على عقد العمل الذي بإمكانه أن يخضع بشكل كبير للتنظيم الذاتي، على أن يمثل لأساسات ترتكز عليها المسؤولية الاجتماعية، أين يعكس ذلك العقد معاييرها بدلا من أن يكون مدعنا أو أن يكون -على أقل تقدير- مجرد ناسخ للنصوص القانونية، وتتمثل هذه الأساسيات في احترام المبادئ ذات الطابع الاجتماعي التي تحكم العقد وهي على الخصوص كالتالي:

¹ Cité par : José Felipe Ojeda Hidalgo, op.cit., p. 59.

² Laetitia mattei, op.cit., p. 216.

³ José Felipe Ojeda Hidalgo, op.cit., p. 62.

⁴ Daniela Bardel, op.cit., p. 231.

أولاً: إدراك حدود مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد

تفترض حرية التعاقد أن المتعاقدين أحرار في إنشاء عقود لم يرد بشأنها تنظيم في القانون (إلا ما كان من النظام العام)، غير أنه وعند دراسة المشكلة الأخلاقية للعقد، يبدو أن القول بإطلاق الإرادة من كل قيد يؤدي بإرادة القوة إلى سحق كل إرادة أخرى، وهو مالا يتفق مع الحرية والعدالة. هذا لأنه من الناحية الواقعية يؤدي تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على إطلاقه إلى الكثير من الظلم الاجتماعي، فالمساواة من الناحية القانونية لا تعني بالضرورة المساواة من الناحية الاقتصادية، وهو واقع طرفي علاقة العمل¹.

ورغم أن القانون قد قيد من سلطان الإرادة بتنظيم إخضاع عقد العمل لأحكام النظام العام، تبقى الإشكالية قائمة بقيام هذه الإرادة الحرة، فبالرجوع إلى القانون المدني الجزائري نجد أنه ينص على أن العقد شريعة المتعاقدين²، ومع ذلك لا يتضمن قانون العمل على غرار الكثير من القوانين المقارنة أحكاماً خاصة بعيوب الرضا في عقد العمل، الشيء الذي حتم اللجوء إلى الأحكام العامة في القانون المدني التي تجعل العقد قابلاً للإبطال، خاصة وأنه يعتبر في نظر الفقهاء من بين أشهر عقود الإذعان، إذ يجد العامل نفسه مضطراً لقبول شروط المستخدم دون مناقشة، رغم تدخل الدولة الرامي إلى ضمان التوازن بين مصالحهما³.

هذا ما ساهم في اتساع تطبيق المسؤولية الاجتماعية لتوجيه المؤسسات في خضم التطبيقات الشرسة لمبدأ سلطان الإرادة الذي (على الأغلب) لا يراعي الاعتبارات الإنسانية أو الأخلاقية⁴، ولأن العقد يتمتع بميزة الجمع بين الحرية التعاقدية والقيود القانونية، فإنه يمكن أن يجمع بين فضائل القانون المرن والقانون الصارم التي هي في صميم التغييرات المعيارية الأخيرة المرتبطة بقضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁵.

ثانياً: تجسيد العدالة العقدية في عقد العمل

من خلال ما رأيناه سابقاً فإن فكرة العدالة هي من سمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وعليه يتوجب إخضاع العقد كذلك لمبادئ العدل التي يتم استحضارها حين يكون هناك تفاوت في المراكز

¹ سمير عبد السيد تناغو، المرجع السابق، صص 11-12.

² نص المادة 106 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر، بأن: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون».

³ عبد القادر مزبان، المرجع السابق، ص 56.

⁴ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 49.

⁵ Yann Queinnec et d'autres, op.cit., p. 14.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

القانونية للأطراف المتعاقدة كما هو الحال بين العامل ورب العمل، على خلاف مبدأ المساواة الذي يجد تطبيقه على الأطراف الخاضعة لذات المركز القانوني كما هو الحال بالنسبة للعمال فيما بينهم. إن هذه الفكرة التي تحاول المسؤولية الاجتماعية أن تجعل تنظيمها ذاتيا وسابقا، هي ما جعلت القضاء يتدخل في العديد من عقود العمل من أجل إعادة التوازن بين الأطراف المتعاقدين من خلال تعديلها.

إن العدالة العقدية لا تتحقق فقط بتوافر الرضا بين طرفي عقد العمل، وإنما أيضا بالنظر إلى طبيعة المراكز القانونية لطرفي العقد من حيث القوة والضعف، وخير مثال على ذلك هو أنه يُحظر الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم في عقد العمل الفردي بسبب مخالفته للنظام العام، وإلا فإن القول بغير ذلك يشكل مساسا بالعدالة العقدية في عقود العمل، وهذا ما أخذ به على سبيل المثال القضاء الفلسطيني، فالرأي القائل بأن قوانين العمل بشكل عام تعد متوازنة في حماية مصالح طرفي العقد ما يمنع أي اعتداء على حقوق العامل من قبل رب العمل؛ هو قول مردود عليه كون أن بعض قوانين العمل، خصوصا في العالم العربي، لا تنصف العامل في مواجهة رب العمل¹.

البند الثاني: ضمانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل

لقد أسس جانب من الفقه التزام المستخدم اتجاه العامل على العقد وآخر على القانون، وجانب ثالث على أساس حسن النية، والقائلين بهذا الأخير يؤمنون بنهج المسؤولية الاجتماعية، وعندما يتم إدراج المتطلبات الأخلاقية في عقد العمل أو الإشارة إليها، يمكن اعتبار هذه البنود بمثابة قوانين تنظيمية خاصة لها قوة ملزمة². يعمل هذا المبدأ في مرحلة التفاوض على شروط العقد، ويُعرف في الفقه القانوني بمبدأ حسن النية قبل التعاقد، وكذا أثناء تنفيذ شروط وبنود العقد، ويسمى في هذه الحالة بمبدأ حسن النية التنفيذي³:

أولا: ضمان حماية حسن النية قبل التعاقد

إن مبدأ حسن النية وإن كانت غالبية التشريعات تقوم بحمايته، إلا أن تطبيقه الفعلي قد ركزت عليه المسؤولية الاجتماعية خاصة قبل إبرام العقد، وهذا بمنح فرصة للأطراف المتعاقدة بأن تتفاوض حول بنوده،

¹ إيهاب عمرو، (العدالة العقدية في عقد العمل الفردي)، مقالة منشورة بوكالة عمون الاخبارية، الأردن، بتاريخ 2019/01/08، <https://www.ammonnews.net/article/426692>، أطلع عليها بتاريخ 2020/07/15، سا: 02:15.

² Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, op.cit., p. 18.

³ شول بن شهرة، (التأصيل القانوني لمبدأ حماية التوقعات المشروعة)، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: احترام التوقعات القانونية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المنعقد يومي 24 و 25 فبراير 2016، ص 39.

مع ضرورة أن يأخذ الطرف القوي بعين الاعتبار مركز الطرف الضعيف، ومنه سيكون من الضروري مراعاة التوقعات الاجتماعية من أجل قياس فعالية المعايير ومنحها الشرعية الكاملة¹. بالتالي ستكون هناك قابلية للتفاوض حول مسائل لم ينظمها القانون، وكذا تعديل التوقعات بما يتماشى مع الظروف على غير ما يجري عليه التفاوض عادة في عقد العمل التقليدي، هذا إن وُجد في ظل تقديم عقود عمل جاهزة للتوقيع فحسب دون مناقشتها، مما يدل على سوء نية مقدمها.

أما عن المسائل المحتملة وغير المحتملة قبل إبرام العقد، فمثلا تقضي القواعد العامة بأن القاضي يتدخل لتقرير ما هو في مصلحة طرفي العقد في حال طرأت حوادث غير متوقعة، التي من الممكن أن تلحق ضررا أو خسارة بالمعاقدين أو أحدهما²، إلا أن المسؤولية الاجتماعية وبحكم سمتها الاحتياطية، تتطلب إدراج بنود احترازية في عقد العمل -انفراديا أو اتفاقيا- للحالات التي قد تطرأ، وفي الحالات التي لا يمكن توقعها تفترض الاتفاق سلفا على حلها بحسن نية لتفادي نزاعات العمل. هذا ما يفسر أنه عند إبرام العقد، يقوم الأطراف بترتيب أداء التزاماتهم مما يسمح للعقد بأن يصبح أداة لإدارة المخاطر، لذلك يبدو أن الغرض من العقد لم يعد فقط إلزام الطرفين بإعطاء أو القيام أو عدم القيام بشيء محدد، ولكن إنشاء رابط يلزم بالتصرف وفقا لتوقعات³.

ثانيا: ضمان حماية حسن النية التنفيذي

يعد حسن النية فكرة أخلاقية خالصة تضبط السلوك، وقد تم تعريفها في مجال التعاقد بأنها "ضرورة مراعاة الإخلاص والأمانة في الوفاء بما يوجبه العقد من أداء"⁴. غالبا يتم دمج مفهوم حسن النية كقاعدة أخلاقية في نصوص القانون المدني، لذا ظلت أحكام قانون العمل الجزائري خاضعة للمبدأ العام الذي كرسه

¹ Yvan Loufrani, *Un ordre public social de protection bientôt réduit à son noyau dur?*, Revue de Management et de Stratégie, Institut Supérieur de Commerce, France, Vol. 08, N° 2, août 2015, pp. 13-14.

² على سبيل المثال: المادة 107 فقرة 2 من ق.م.ج السالف الذكر تنص: «غير أنه إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلا، صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك».

³ V : Laetitia mattei, op.cit., p. 216; Et : José Felipe Ojeda Hidalgo, op.cit., p. 63.

⁴ زيتوني فاطمة الزهراء، (بحث مضمون مبدأ حسن النية في إطار نظرية العقد)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، جوان 2016، ص 431 و440.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

القانون المدني بأنه: «يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية»¹، لكن المشرع الفرنسي وفي خطوة تشريعية جديدة أضاف موجب حسن النية في تنفيذ العقد في المادة 1-1221 L من قانون العمل الجديد، التي أوجبت صراحة أن «عقد العمل يجب أن يتم بحسن نية»، لاسيما بعد أن تضمن هذا القانون الكثير من الأحكام المدنية التي تتلاءم مع المتغيرات الاقتصادية التي فرضتها العولمة وأثرت على علاقات العمل².

وبالتالي لم يعد هذا المبدأ مفترضا فحسب وإنما مفروضا أيضا، غير أن القانون لا ينظم بدقة مقتضيات تطبيق هذا المبدأ وإنما تركه للتنظيم الذاتي للمؤسسات، أين يفرض عقد العمل على العامل التزاما بحسن النية والولاء والمشاركة وعدم المنافسة.. الخ، وعلى صاحب العمل التزاما بالتقدير والتدريب ومشاركة المعلومات واحترام الخصوصية.. الخ، وهذا التجاوز للقانون الوضعي هو أحد مكونات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتعتبر الإجراءات المتخذة في شأنه عن القوة الملزمة لهذه المسؤولية³.

كما وأكد معيار المساءلة الاجتماعية SA8000 أنه سواء كان عقد العمل مكتوبا أو شفويا، يستفيد العمال من حماية صاحب العمل وفقا للقوانين المحلية⁴، وإن كان يجب أن تستند المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى تعليمات وسلوكيات واضحة وفي شكل مكتوب، حيث يتيح هذا الشكل استشارة العامل واستخدام اقتراحاته، وهذا ما يمثل أيضا حسن النية في تنفيذ العقد⁵.

✓ يتضح من خلال هذا الفرع الذي عالج أساسيات وضمانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل أنه وإن كان القانون قد نص على هذه الدعامات؛ إلا أن دور المسؤولية الاجتماعية هو التطبيق الفعال لها، لهذا فإن استنادها على عقد العمل ضروري لخلق التوازن في العلاقة التعاقدية، وهذا ما تحاول البحوث الحالية دراسته وذلك بالربط بطريقة استكشافية بين مفاهيم المسؤولية الاجتماعية ونظرية العقود من خلال وساطة نظرية أصحاب المصلحة.

¹ ارجع إلى المادة 107 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

² أشار إلى ذلك: ربي الحيدري، (حسن النية في تنفيذ عقد العمل)، بحث منشور في مركز الأبحاث والدراسات في المعلومات القانونية، الجامعة اللبنانية، لبنان، 2016، ص 01.

³ Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, op.cit., p. 18.

⁴ V : (La norme SA8000), Institut de Formation pour le Management Éthique des Entreprises (IFME), France, <https://ifme.org/sa8000/la-norme-sa8000>, p. 02.

⁵ Philippe Ehrenström, op.cit.

الفرع الثاني

البنود والأدوار الجديدة لعقد العمل على ضوء المسؤولية الاجتماعية

يسمح العقد بشكل عام للمؤسسات بوضع التزاماتها نحو مسؤوليتها الاجتماعية موضع التنفيذ، مزينا بكل المزايا من مرونة وقدرة على التكيف، فيصبح العقد ببساطة أداة لتنفيذ هذه المسؤولية، ومن هذا المنظور يعود الأمر إلى الأطراف لتحديد محتوى العقد بجرية، وغالبا ما تكون نتيجة علاقات تعاقدية أكثر تنظيما تنص على التزامات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

لذلك أصبح تحديدا عقد العمل أداة لتوزيع العدالة والفرص، إذ يشير الاتفاق التعاقدى بين الكيان الأكبر (المؤسسة) والكيان الأصغر (الشخص المتعاقد) منذ البداية إلى النمط الذي ستكون عليه العلاقة بينهما، وذلك إذا ما تم ربط هذا النوع من الوثائق بطموحات المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي من الممكن تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل وجعل العلاقات التعاقدية أكثر مرونة وإنسانية².

هذا ما يستلزم المراجعة الدورية لعقود العمل والعمل على تطوير محتواها للأفضل بما يخدم المساعي الاجتماعية للمؤسسة المستخدمة، سواء على مستوى البنود المعتمدة في هذا العقد، أو تنظيم المسؤولية الاجتماعية المشتركة على مستوى أدوار أطراف علاقة العمل كما يأتي بيانه.

البند الأول: البنود التعاقدية الحديثة للمسؤولية الاجتماعية في عقد العمل

تفترض المسؤولية الاجتماعية أن المؤسسات الراغبة في تبنيها تعمل على تعديل عقودها وفق تلك المعايير التي تعتمد عليها، كما يستلزم ذلك قبول استعداد الأطراف للتعاقد على صكوك أحادية الجانب بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فيقوم بعض أصحاب العمل بتضمين هذه البنود أو بعضها في عقد العمل على الرغم من بعض الصعوبات العملية³.

وتكمن الصعوبة في أن العقود غير كاملة بالضرورة نظرا لوجود أحداث غير متوقعة لا يمكن دمجها مسبقا، وبالتالي لا يتم كتابتها في العقود، بالإضافة إلى ضعف فاعلية محتوى عقود العمل لتأثرها بثلاثة عوامل وهي: عدم تناسق المعلومات، عدم اليقين، وتباين المصالح. لهذا السبب هناك حاجة لإعادة

¹ Laetitia mattei, op.cit., p. 217.

² José Felipe Ojeda Hidalgo, op.cit., p. 65.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 127.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

التفاوض على العلاقات التعاقدية بأسلوب المسؤولية الاجتماعية التي تحافظ على القصد من إبرام عقود العمل باعتبار هذه الأخيرة أداة الاتصال الأول في علاقة العمل¹. وتستعمل المسؤولية الاجتماعية في ذلك إحدى العمليتين أو كليهما، الأولى ضمنية والثانية صريحة كما هو مبين أدناه.

أولاً: إدراج بنود أكثر نفعا للعامل في عقد العمل

تقليديا يكتفي عقد العمل بنود تخدم ما هو موجود من نصوص قانونية، بل وفي بعض الأحيان نجد نماذج عقود عمل ثابتة وغير مهيئة، وهذا ما تتبعه أغلب المؤسسات الغير المسؤولة، في حين أن المسؤولية الاجتماعية تدعو إلى التجاوز الإيجابي للمتطلبات القانونية عند تصميم المعايير الذاتية المتعاقد عليها في عقد العمل، وبالرجوع إلى القانون الجزائري نجد أن عقد العمل يصبح في مرتبة أعلى في هرم القواعد الأخرى إذا كان من ضمن بنوده تكريس لمبدأ الأفضل للعامل²، وهو ترخيص منحه قانون علاقات العمل في مادته 118 التي تشير إلى ذلك صراحة³، بل وتؤكد المادة 62 منه على ضرورة تعديله وفقا لذلك⁴.

يبدو أن هذه النصوص صالحة لكل الأزمنة وتتماشى مع التطورات التي قد تحصل في المستقبل على المستوى التشريعي أو الإجرائي، وبالتالي فهي تتصف بالسمة الوقائية ويمكن القول أنها تأخذ أيضا بمبدأ التزام اليقظة بشكل ضمني، والذي تقوم عليه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. هذا ما تؤيده ضمنا القواعد العامة في القانون المدني الجزائري التي تقضي بأنه: «لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون، والعرف، والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام»⁵.

ثانياً: إدراج معايير ISO26000 في عقد العمل

إن إمكانية تطبيق مبدأ الأصلح للعامل تتيح المجال لصياغة معايير مواصفة ISO26000 مع المعايير القانونية الأخرى التي تحكم ظروف وعلاقات العمل. صحيح أن هذا المبدأ لا يستدعي بالضرورة تطبيق

¹ José Felipe Ojeda Hidalgo, op.cit., p. 63.

² Chakib boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 68.

³ تنص المادة 118 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر بأنه: «تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا .. إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم».

⁴ تنص المادة 62 من نفس القانون على أنه: «يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل».

⁵ ارجع إلى المادة 107 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

معايير المسؤولية الاجتماعية، إلا أنه لا يمكن إنكار أن هذه المعايير -التي تطورها المؤسسات من خلال الالتزام بـ ISO26000- تؤخذ في الاعتبار من خلال مبدأ الأفضلية، طالما أنها تشكل مصدرا قانونيا لظروف وعلاقات العمل¹، وبالرجوع إلى البند السادس من المواصفة المتعلقة بالتوظيف وعلاقات العمل، نجد أنها تؤكد بخصوص عقد العمل على أنه: «من الضروري تطبيق إطار قانوني مؤسسي ملائم، وينبغي أن يتفهم طرفي العقد حقوقهما ومسؤولياتهما، وأن يتاح لهما الطرق الصحيحة للمطالبة اللازمة حال عدم احترام أي من شروط العقد»، وأضافت أنه في هذا السياق يفهم العمل على أنه العمل الذي يؤدي بمقابل حتى في سياق المسؤولية الاجتماعية وواجب الرعاية².

وغالبا ما تتميز الالتزامات الطوعية التي تتعهد بها المؤسسات في إطار المسؤولية الاجتماعية بدرجة عالية من العموم والتجريد، وبالتالي فإن مخاطر الاصطدام بين الالتزامات الناشئة عن هذه المسؤولية وتلك الناتجة عن حماية شخصية العامل ممكنة، لذلك في الواقع يعتمد التنفيذ الملموس للمسؤولية الاجتماعية على وجه الخصوص في الدمج الصريح لمعاييرها في عقد العمل، وعليه لا تنظم هذه المعايير العناصر الأساسية للعقد بالمعنى التقليدي، كالمهام المخولة للعامل ومكان ومدة وتوقيت العمل والأجر، وما إلى ذلك، وإنما تنظم قواعد غير عادية³، غالبا تكون نتيجة الامتثال للمواثيق الأخلاقية ومدونات السلوك، فيؤدي تضمين هذه الالتزامات الجديدة في عقد العمل إلى تغيير أداء العمل والالتزامات التعاقدية الناشئة بشكل كبير⁴.

هذا لا يعني أن يصبح عقد العمل مجموعة من القواعد التي تغرق العامل، وإنما تضمين القواعد التي لها تطبيق أكثر عمومية في مستند آخر يتم إنشاؤه خصيصا لهذا الغرض، على سبيل المثال الالتزام بالولاء يظهر في عقد العمل كالتزام بتنفيذ العقد بحسن نية، في حين أن الالتزامات التي تنطوي تحت هذا المبدأ يتم تضمينها في مدونة السلوك، كالولاء والسرية وعدم المنافسة⁵.

البند الثاني: المسؤولية الاجتماعية المشتركة في عقد العمل الثلاثي الأطراف

خلافا للوضع الكلاسيكي في وجود أجراء قارين ومنتجين في مؤسسة تابعين لها، أصبح المستخدم لا

¹ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 66-70.

² ارجع إلى البند (1.3.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، صص 34-35.

³ Philippe Ehrenström, op.cit.

⁴ Francis Meyer, op.cit., p. 192.

⁵ Laëtitia Lopez, op.cit., §80, p. 50.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

يتراجع أمام ضرورة التنافس حول مضاعفة الإنتاج بأقل التكاليف والتحرر من الالتزامات اتجاه اليد العاملة في اللجوء إلى الاستعانة بمؤسسات أخرى لتنفيذ بعض عناصر الإنتاج، مما أدى إلى ميلاد شكل جديد لعلاقات العمل لا تقوم على علاقات ثنائية بل ثلاثية الأطراف نظرا لتقاسم المهام ما بين التسيير والاستعمال لليد العاملة، وأظهر ذلك وجود مستخدم متنوع لكن مستفيد آخر مسؤول سمح ذلك باستحداث عقود عمل تتماشى مع هذا الوضع الجديد، إما في إطار ما يعرف بالتعاقد من الباطن أو في إطار ما يعرف بمؤسسات العمل المؤقت¹.

لذا تتدخل المسؤولية الاجتماعية بأساليب مبتكرة للمؤسسات التي ترغب في تعزيز فعالية قانون العمل من خلال إنشاء أنظمة تحكُّم خاصة، وترسيخ "مبدأ المسؤولية المشتركة تجاه العمال" الذي يهدف إلى نسج علاقات العمل داخل مثلث ذو طبيعة مختلفة²، وهذا يجعل من عقد العمل أداة تنظيمية للمسؤولية الاجتماعية نظرا لظهور تنظيم جديد للعمل وهو التعاقد من الباطن، ولوقت العمل وهو التعاقد المؤقت:

أولا: تدخل المسؤولية الاجتماعية المشتركة في حالة التعاقد من الباطن

أصبحت المؤسسات تعتمد أسلوبا جديدا لتقسيم العمل سعيا منها لتحقيق فائدة مالية أكثر وكلفة اجتماعية أقل، وهذا بلجوتها إلى متعهد ثانوي ليزودها باليد العاملة اللازمة بدلا من إبرام عقود عمل. ورغم ما يمكن أن يترتب عن هذه العملية من آثار اجتماعية سلبية تمس بحق العمل واستمراره واستقراره؛ إلا أن المشرع الجزائري لم ينظم أحكامها في مجال قانون العمل على خلاف المشرع الفرنسي، خاصة عندما يكون المقصود من المقولة الفرعية التزود باليد العاملة رغبة في إلقاء تكاليف وأعباء العمال على عاتق الغير، وهذا من خلال اللجوء إلى استعمال يد عاملة تابعة لمستخدم آخر، لينطبق بذلك على المقولة الفرعية مصطلح الإتجار باليد العاملة³.

حسب ما تقتضيه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا بد من توفير حماية لهؤلاء دون التقييد بموجب عقد عمل، نظرا لأن هذا الشكل الجديد من علاقات العمل يتميز بطابعه التطوعي وعدم وجود إطار قانوني محدد ينظمه⁴، وتجنبنا لهذه الآثار الاجتماعية السلبية جاءت مواصفة ISO26000 لتوضح في البند

¹ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 56.

² André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 21.

³ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 57.

⁴ André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 21.

الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

السادس أن مثل هذا العمل يدخل في إطار ما يسمى بـ"التورط المحتمل في انتهاكات حقوق الإنسان"، وبالتالي لا تخلو مسؤولية أي من المؤسسات المشتركة في هذه العملية، وقد أوضحت الموصفة ذلك بقولها: «تشمل ممارسات العمل للمؤسسات، كافة السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل المؤدى داخلها أو بواسطتها أو بالنيابة عنها، بما في ذلك أعمال المقاول من الباطن»¹.

وعليه لا بد أن يضمن عقد العمل تطبيق هذا الالتزام، وذلك حسب الموصفة عن طريق ما يلي: «..وحيث أن الموردين والمقاولين من الباطن يُتوقع منهم الالتزام بقواعد ممارسة العمل، فإن هذه القواعد ينبغي أن تتماشى مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ المرسخة في معايير العمل لمنظمة العمل الدولية»، كما تضيف بأنه: «يمكن أن يتضمن الحوار الاجتماعي أيضا شفافية الظروف الاجتماعية للمتعاقد من الباطن، مع تخصيص آلية للتظلم لصالح القوى العاملة من الباطن»²، وفي حال انعدام ذلك تتدخل المؤسسة المستخدمة في تنظيم علاقات العمل الخاصة بالمقاولين من الباطن، حيث أن التغييرات التنظيمية لهذا النوع من التعاقد تؤثر على الشخصية التقليدية لصاحب العمل وعلى علاقة التبعية³.

ثانيا: تدخل المسؤولية الاجتماعية المشتركة في حالة التعاقد المؤقت

يعد اللجوء إلى مؤسسات العمل المؤقت تقنية ثلاثية تضع الأجير بين مستخدم حقيقي متبوع، والممثل في مؤسسات العمل المؤقت والذي يربطه به عقد العمل، وآخر مستعمل لا يربطه به أية علاقة قانونية سوى العقد الرابط بينه وبين مستخدمه الأصلي، لكن يستفيد من قوة عمله ويخضع في ذلك لسلطته، الأمر الذي يهدد استقرار علاقة العمل، فرغم أن هذا النوع من العمل يعد وسيلة لمرونة إبرام عقود العمل، إلا أنه أيضا يشكل مصدرا للمخاطر⁴، خاصة على الحق في استقرار واستمرارية علاقة العمل، والمساواة في الأجر. لذا جاءت تدابير المسؤولية الاجتماعية الضمنية في الجزائر بآليات تعاقدية حديثة من أجل ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية لاسيما في مجال التشغيل، تمثلت في استحداث الوكالة الوطنية للتشغيل مهمتها تطبيق هذه النصوص بالإضافة إلى جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما

¹ ارجع إلى البند (1.1.4.6)؛ والبند (1.5.3.6)، من الموصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 26 و33.

² ارجع إلى البند (2.3.4.6)؛ والبند (1.5.4.6)، نفس المرجع، ص 35 و38.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 61-62.

⁴ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 57.

بينهما، ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر¹.

يتم ذلك عن طريق إبرام ما يسمى بـ "عقد العمل المدعم" بين طرفي علاقة العمل والوكالة الوطنية للتشغيل²، ويعتبر بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ومن أجل خلق نوع من الانسجام في مجموع العمال المؤقتين والدائمين للمؤسسة المستعملة واندماجهم، تساهم الدولة في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة مع استفادة المؤسسة المشغلة بامتيازات في مجال الضمان الاجتماعي³، ومن هنا يبقى للمؤسسات تفعيل تنظيمها الذاتي وفق نهج المسؤولية الاجتماعية في عملية التشغيل وتأمين علاقات العمل بالاعتماد على الدعم التشريعي والإجرائي للدولة، إذ يمثل عقد العمل المدعم أحد الآليات التنظيمية المشتركة لعلاقات العمل، كونه صادر عن الوكالات المؤقتة التي تجسد الدور المتوقع من الدولة في صياغة معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع معايير قانون العمل⁴.

✓ يبدو من خلال ما عالجته هذا الفرع أن المسؤولية الاجتماعية يمكنها الاستعانة أيضا بعقد العمل في عملية التنظيم، من جانب آخر رغم أن الاتفاقية الجماعية وعقد العمل مصدرين مستقلين لقانون العمل، إلا أنه يتم تجاهل عقد العمل عندما تكون الاتفاقية الجماعية أكثر ملاءمة والعكس صحيح. ويتضح أن هذا الاستقلال الذاتي لا يمكن أن يتم إلا عن طريق الإخلال بالتسلسل الهرمي السابق لمصادر قانون العمل، ويتأسس التسلسل الهرمي الجديد شريطة ألا يتجاوز عقد العمل ومثله الاتفاقية الجماعية القانون إلا من خلال أحكام أكثر ملاءمة للعمال، كما يظهر بأن معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تتمتع بقيمة قانونية معينة في الجزائر بسبب الاعتراف بالعمل القانوني الانفرادي كمصدر عام للالتزام المدني.

مع التأكيد في الأخير أن هذه الأدوات يمكن أن تكون عرضة للجمود إذا لم يتم تطوير معاييرها، إلى جانب السهر على تنفيذها، وهذا ما سيتناوله الفصل الثاني.

¹ أنظر مهام وأهداف الوكالة: <http://www.anem.dz/ar/pages/mission-et-objectifs-de-l-anem-ar.html>

² تم إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (الديوان الوطني لليد العاملة سابقا) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 كمؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تقوم الوكالة بتنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي، أنظر: الوكالة الوطنية

للتشغيل (ANEM)، على الرابط: [/http://www.anem.dz/ar](http://www.anem.dz/ar)

³ الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، على الرابط: [/http://www.anem.dz/ar](http://www.anem.dz/ar)

⁴ André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 21.

الفصل الثاني

موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

يشكك العديد من المؤلفين في فعالية الأدوات المتاحة لتنفيذ مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتتعلق الانتقادات الرئيسية لهذه الأدوات بمحتواها وتطبيقها وتقييمها ومراقبتها، ولكن على الرغم من بعض المشكلات التي تنشأ في تطبيقها من احتمال أنها تشير إلى عدم الامتثال في الممارسة العملية، إلا أنه يجب الاعتراف ببعض الابتكارات التنظيمية والواعدة لهذه الأدوات، حيث يوصي الباحثون بشدة على إدراج المبادئ التوجيهية في محتوى أدوات المساءلة¹.

لهذا ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بعد أن يتم قبولها في المؤسسة تصبح جزءاً لا يتجزأ من إدارتها ونسقتها²، وعليه فإن الأدوات التي تعتمد عليها هي ليست طوعية بحتة من وجهة النظر القانونية، إذ هناك إطار قانوني متزايد الدقة يحفز المؤسسات للتصرف بمسؤولية، ومادام أنها قررت تبني هذه الاستراتيجية؛ فإن التزامها يكون له طابع قانوني عندما يكون دقيقاً وبدرجة كافية، بالنتيجة لا يمكن اعتبار أدوات هذه المسؤولية خطرة على قانون العمل، وإنما بالأحرى تشكل فرصة لتجديده³.

إن هذا الاعتقاد الأقرب إلى الصواب يؤدي إلى استيعاب أن المسؤولية الاجتماعية لا تعني فقط الوفاء الكامل بالالتزامات القانونية السارية، ولكن أيضاً المضي قدماً والاستثمار أكثر في رأس المال البشري، وهذا الأمر يكون منطقياً فقط إذا أخذنا في الاعتبار التفاعلات بين الأشخاص الذين يقومون بذلك، مع الاهتمام بالرعاية الفردية للعمال، لذا قامت بعض المؤسسات بالفعل بدمج علاقات العمل الأفقية في نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات⁴.

لقد نصت مواصفة ISO26000 في البند السادس المعنون "الموضوعات الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية" بأن علاقة العمل من منظورها هي كالتالي: «تمنح علاقة العمل حقوقاً وتفرض التزامات على كلا الطرفين، على نحو يصب في مصلحة المؤسسة والمجتمع»⁵، وتتضح من هذا النص مسألتين:

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 13.

² Mario Vinković, op.cit., p. 07.

³ André Sobczak, op.cit., p. 51.

⁴ Federica Oudin et d'autres, op.cit., p. 24.

⁵ ارجع إلى البند (1-3-4-6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص35.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

المسألة الأولى أنه تترتب عن علاقة العمل حقوق وواجبات تشمل ما هو مقرر قانونا بالإضافة إلى موضوعات معيار المسؤولية الاجتماعية على أن تقوم المؤسسة باستكمال القانون لا استبداله، ويبقى لكل مؤسسة دور في كيفية تنفيذها لأنه في النهاية ما يهم ليس الاعتراف بالمعيار بقدر تجسيده. والمسألة الثانية أن موضوع علاقات العمل يهم المجتمع كما يهم المؤسسة، ويترب عن ذلك أحقية المجتمع في أن يراقب أعمال وقرارات المؤسسة من هذا الجانب عن طريق آليات عديدة مبتكرة، فما يهم أيضا هو التحقق من التطبيق الفعلي.

وبالتالي هاتان المسألتان ما سيتم التطرق إليهما بشيء من التفصيل من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل
- المبحث الثاني: آليات تنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

المبحث الأول

موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

يمثل موضوع علاقات العمل بشقيها الفردي والجماعي أحد الجوانب الهامة في حياة المؤسسات واليد العاملة، على أساس أن عنصر العمل يشكل أحد الأركان الأساسية في مكونات العملية الإنتاجية من جهة، ومصدر عيش الفرد من جهة أخرى، وانطلاقاً من هذه الحقيقة الاقتصادية والاجتماعية فرض قانون العمل نفسه باعتباره القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية، أو ممثليهم في إطار علاقات العمل الجماعية من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى¹.

إلا أنه عند الإطلاع على قانون العمل الجزائري، ومن خلال أنه تم تنظيمه بموجب مجموعة تشريعات وتنظيمات تميزت بالطابع الليبرالي الحر، فقد أصبحت إرادة العمال والمستخدمين الفردية في إطار عقد العمل أو الجماعية في إطار التفاوض الجماعي، تشكل جوهر علاقات العمل الفردية والجماعية، الشيء الذي رتب تراجعاً نسبياً للقواعد القانونية الآمرة الحامية لمصالح العمال، أين يقتصر التنظيم القانوني على حد أدنى من الحماية تاركاً ما تبقى للاتفاق الفردي والجماعي وللنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة².

إلى جانب أن الاعتراف بالتنظيم الذاتي للمؤسسة لاسيما تلك التي تتبع نهج المسؤولية الاجتماعية، جعل المستخدم يحتل مكانة مركزية في تنظيم علاقات العمل، وذلك عندما ينشئ أدوات طوعية وأيضاً عندما يتعين عليه وضع أدوات للوفاء بالتزام قانوني، أو التأهب للأنظمة التي هي في طور الإعداد³، ويتم ذلك بصياغة معايير ISO26000 مع المعايير القانونية للعمل، ومنه سيكون من المفيد البحث عن حالة التناغم بينهما لتنظيم ظروف وعلاقات العمل في الجزائر⁴.

من هذا المنطلق لدراسة موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل، قمت بتتبع المواضيع التي جاء بها الدليل الإرشادي للمسؤولية الاجتماعية تحت عنوان "علاقات وظروف العمل" وهي ليست على

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص02.

² بوكلي حسن شكيب، (مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني)، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، جوان 2019، ص02.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 56.

⁴ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 66

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

سبيل الحصر، مع المزج في توزيعها بين الترتيب الذي تضمنته الوثيقة وما تضمنته مدونة قانون العمل الجزائري قدر الإمكان بمختلف نصوصها، والوقوف عند المسائل التي سمح فيها المشرع بالتنظيم الذاتي للمؤسسة، في المواد القانونية التي توحى بالإمكانية، الجوازية، الاستطاعة، الاستحسان، والتفضيل، هذا لكشف المواطن الممكنة لتفعيل المسؤولية الاجتماعية وابتكار مواضيع جديدة تمثلها، سواء في مجال علاقات العمل الفردية أو الجماعية، على النحو الذي سيتم تفصيله في المبحثين التاليين:

- المطلب الأول: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الفردية

- المطلب الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الجماعية

المطلب الأول

موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الفردية

تمثل علاقة العمل الفردية علاقات العمل التابعة أين يقوم فيها العامل بأداء عمل تحت سلطة صاحب العمل الذي لديه سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة تنفيذها والمعاقبة على مخالفاتها، وبالتالي فإن العلاقة الثنائية بين صاحب العمل وعامله تشكل أساس قانون العمل، ومع ذلك فإنه في مواجهة عدم التوافق بين سلطة اتخاذ القرار والمسؤولية القانونية يصبح تنظيم علاقات العمل من خلال المسؤولية الاجتماعية قضية رئيسية، إذا ما كانت أدواتها لا تقتصر على المحتوى التوضيحي، وإنما إحداث التغييرات التنظيمية التي ستؤثر على نطاق المؤسسة، والشخصية التقليدية لصاحب العمل، وعلى علاقة التبعية، وعلى مكانة العمال في تطوير أدوات هذه المسؤولية¹.

إن علاقة العمل الفردية تفرض على طرفي عقد العمل اعتماد أساليب وأنماط تنظيمية موحدة ومنسجمة ومستقرة، قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لكليهما²، ومنه فإن هذا الهدف يتفق مع ما تسعى إليه المسؤولية الاجتماعية، مع إضافة عنصر الامتثال في العقد من منطلق أن الامتثال هو نهج يهدف إلى تكييف المؤسسة مع المخاطر المتغيرة واللوائح المعمول بها*، كما تفترض المسؤولية الاجتماعية أن يتضمن عقد العمل أيضا الإحالة إلى صكوكها، وبالتالي لا بد من نصه على حقوق وواجبات، ما يعكس

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp.61-62.

² أحية سليمان، المرجع السابق، ص18 و26.

* تذكر: إعادة النظر في تعريف عقد العمل، راجع في ذلك الصفحة 261 من هذه الأطروحة.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الشفافية والوضوح، ولا يقصد بذلك احتواء أحكام جماعية، بعبارة أخرى فإن الحقوق أو الالتزامات المشار إليها في عقد العمل موجهة بالضرورة إلى العامل الذي هو جزء من ذلك العقد¹.

من تم ينبغي الإشارة في عقد العمل بموجب متطلبات المسؤولية الاجتماعية إلى جوانب معينة من حقوق وواجبات العامل، وسلطات والتزامات المؤسسة المستخدمة، وهو ما سيتم تفصيله في فرعين:

- الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: سلطات والتزامات المؤسسة المستخدمة على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

حقوق وواجبات العامل على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن الاتفاق حول مضامين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو غائب، فقد يدركها البعض من باب الواجبات، في حين يدركها البعض الآخر من مدخل الحقوق²، ومن جانب آخر فإن عدم إدراك الواجبات والحقوق يعني بالضرورة الجهل بالمسؤولية الاجتماعية، فعدم القيام بالواجبات في مستوياتها المثلى، وعدم معرفة الحقوق التي ينبغي الحصول عليها، وكذلك عدم التوازن والتظافر بينهما، يؤدي إلى انتفاء الالتزام بأداء المسؤولية الاجتماعية³.

لذا في الواقع عندما يقوم بعض أصحاب العمل بتضمين بنود المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل، يتطلب ذلك استعداد الأطراف لقبول هذا التعاقد، كما يستند مؤهل المصادقة على عقد العمل إلى وجود عناصر أساسية يستدعي تعديلها موافقة العامل، ويشهد على ذلك بعض القضاة الفرنسيين الذين تبنا هذا الموقف بالفعل، معتبرين أن توقيع مدونة السلوك من قبل العامل عند تشغيله هو مؤهل للمصادقة على عقد العمل، وأن الميثاق المعني بتحديد المسؤوليات المرتبطة بالأوضاع الجديدة للعمال والذي يتعين موافقتهم عليه بشكل فردي، هو الآخر مؤهل للمصادقة على عقود عملهم، كما أشارت إليه إحدى القرارات القضائية الفرنسية بعبارة: «ينبغي التوقيع على الميثاق الأخلاقي من ناحية، والإشارة إليه صراحة في عقد العمل من

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 82 et 131.

² مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات - المواصفة القياسية ISO26000، المرجع السابق، ص 56.

³ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 73-74.

ناحية أخرى»، مما يعني أن المدونات والمواثيق الأخلاقية ملزم بها العامل تعاقدياً¹.
وبالتالي يتضمن عقد العمل في إطار المسؤولية الاجتماعية تلك الحقوق والالتزامات.

البند الأول: حقوق العامل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل

يتضمن عقد العمل عندما يُستخدم كأداة للمسؤولية الاجتماعية تلك الحقوق المرتبطة بأداء العمل وبشكل لا لبس فيه، هذا ولما كانت مصالح العمال والمؤسسة تتشابك في علاقات مترابطة وتحتاج إلى قانون ينظمها ويسهم في تطوير وتقديم هذه العلاقة، فإن عملية التنظيم هذه تتوقف عند الدور القانوني وما يترتب عليه من مسؤولية قانونية، إذ يترك القانون هامشاً من الحرية للمؤسسة - في جميع الإيديولوجيات عدا الاشتراكية منها - لممارسة دورها دون تدخل من الدولة التي تكفي بالحراسة لتلك الحقوق وحمايتها من الإخلال بها والتعدي عليها².

فعلى سبيل المثال يحدد قانون العمل الجزائري الحقوق الأساسية للعمال³، والتي جاءت متوافقة مع الحقوق الأساسية المتضمنة في معيار المسؤولية الاجتماعية وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي حرية التكوين النقابي والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري، الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، القضاء على التمييز في التوظيف والمهنة⁴، ويتم تنظيم تفاصيل هذه الحقوق بشكل ذاتي، وعليه يظهر في هذا الصدد ما يرتبط بعلاقة العمل الفردية.

أولاً: العدالة في الأجر والمدة المنصفة للعمل

تهتم المؤسسة المسؤولة اجتماعياً إلى جانب الحقوق المقررة قانوناً في مجال أداء العمل بأن يكون بمقابل ولمدة معينة، مع التأكيد على ضرورة أن يتسم كل من المقابل والمدة بالعدالة والإنصاف بشكل فعلي.

أ) الحق في الأجر العادل:

لقد تغيرت النظرة المادية الرأسمالية للأجر التي طالما اعتبرت مجرد ثمن مقابل العمل، فتجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل

¹ Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 128.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 72 و 73

³ ارجع إلى المادتين 05 و 06 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 24.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق (في المادة 3-L3221 من قانون العمل الفرنسي) على أنه: «كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من جانب صاحب العمل إلى العامل»، وهو ما سلكه أيضاً المشرع الجزائري، مما يعني بروز الصفة الاجتماعية في إطار علاقة العمل¹.

وانطلاقاً من ذلك يمكن للمؤسسة المسؤولة اجتماعياً أن تطبق هذه النصوص بالقدر الذي يظهر من جهة إضافات إلى مكونات الأجر، ومن جهة أخرى تعزيز حمايته بالشكل المبين على التوالي:

1- التجاوز الإيجابي للقانون في مكونات الأجر:

يشكل البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية احترام القانون وكذا مجاوزته، إذ نصت مواصفة ISO26000 في البند السادس الخاص بـ"الإجراءات والتوقعات المتصلة بظروف العمل والحماية الاجتماعية" على ما يلي²:

«ينبغي على المؤسسة: - توفير الأجور والأشكال الأخرى للمكافأة طبقاً للقوانين والقواعد المحلية أو الاتفاقيات الجماعية، وينبغي أن تدفع أجوراً تلاءم على الأقل احتياجات العمال وأسرهم، وعند عمل ذلك ينبغي أن تضع في اعتبارها المستوى العام للأجور في الدولة وتكلفة المعيشة ومميزات التأمين الاجتماعي ومستويات المعيشية للمجموعات المجتمعية الأخرى، وينبغي أن تضع في اعتبارها أيضاً العناصر الاقتصادية بما في ذلك متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في الحصول والحفاظ على مستوى عالٍ من العمل. كما ينبغي أن تقوم المؤسسة بالتفاوض مع العمال عند تحديد أجور وشروط العمل التي تعكس هذه الاعتبارات وفقاً للاتفاقية الجماعية؛

- توفير مقابل عادل للعمل ذو القيمة المتساوية؛

- دفع الأجور إلى العمال بطريقة مباشرة وتخضع هذه الأجور فقط إلى القيود أو الاستقطاعات

المفروضة من قبل القانون أو الاتفاقيات الجماعية».

¹ أشار إلى ذلك: بشير هديني، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، ط 03، الجزائر، 2015، صص 136-137.

² ارجع إلى البند (2.4.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 36.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

فعلى سبيل المثال في ألمانيا يتحصل جميع العمال تقريبا على راتب إجازة إضافية ومكافأة عيد الميلاد كجزء من الاتفاقيات الجماعية، وفي كثير من الحالات تتجاوز الأجور والمرتبات وتوابع الأجر الأخرى المعدلات التي تحددها الاتفاقية الجماعية¹، ويُلاحظ مما تقدم أن ما يميز المسؤولية الاجتماعية هو المجاوزة الإيجابية للقانون، وأنها تعمل كضابط في مسألة حرية التفاوض على الأجر.

2- تعزيز احترام مبادئ وقواعد حماية الأجر:

ينبع عن الصفة الاجتماعية للأجر أيضا تقرير مبادئ مهمة لتعزيز حمايته، يمكن إجمالها فيما يلي: مبدأ احترام الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، مبدأ امتياز الأجور عن باقي الديون، مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور، ومبدأ بطلان التنازل عن الأجر. كما ينبغي تقرير قواعد أخرى تتعلق بكيفية دفع الأجر تتمثل في: قاعدة الدفع النقدي للأجر، قاعدة الدفع في الزمان والمكان العاديين، وقاعدة تسليم قسيمة الأجر²، بالإضافة إلى الأخذ بالاتفاقيات الدولية في هذا المجال³.

وينص معيار المسؤولية الاجتماعية SA8000 في البند الثامن المعنون "الأجور العادلة" على ما يلي⁴:
 «تمثل الأجور والمكافآت مجمل المزايا والمنافع المباشرة وغير مباشرة التي تمنحها المؤسسة للعمال، وعليه ينبغي:
 - احترام حق الأفراد في الحصول على أجر مناسب، كما تكفل أن الأجور المدفوعة تفي بالاحتياجات الأساسية للعمال، وأنها توفر دخل تقديري مناسب؛
 - ضمان أن الخصومات التي تتم من الأجور لن تكون من أجل أغراض انضباطية، على أن يكون الاستثناء من هذه القاعدة فقط عند توافر الظرفين التاليين: أن يسمح القانون المحلي بإجراء الخصومات لأغراض انضباطية، أو أن تكون بهذا الشأن اتفاقية تفاوض جماعي سارية؛
 - كفالة أن تكون أجور العمال والمزايا المالية المذكورة تفصيلا وكتابة عن كل فترة عمل، وأن يتم تقديمها بما يتوافق مع جميع القوانين السارية وأنها جميعها يتم صرفها إما نقدا أو بشيكات بما يتناسب مع العمال».

¹ Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 31.

² بشير هدي، المرجع السابق، صص 145-149.

³ توصي مواصفة ISO26000 العمل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجر وهي: الاتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور 1949؛ التوصية رقم 85 حول حماية الأجور 1949؛ الاتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور 1970، أنظر في ذلك: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 103.

⁴ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 87.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

بالتالي فإنه من خلال تطبيق المؤسسة المستخدمة لمجمل هذه الضوابط القانونية والمعمارية المتصلة بالأجر، تكون قد أوفت بتعهداتها بشأن تحمل مسؤوليتها الاجتماعية في هذا المجال اتجاه العامل، وهو ما يظهر جليا في عقد عمله.

(ب) الحق في مدة العمل المنصفة:

يضيق النظام العام الحمائي من مجال الحرية التعاقدية لحماية طرف بسبب مركزه الضعيف في العلاقة التعاقدية، هذا النظام تؤيده كل قواعد قانون العمل، كما هو الشأن في قانون العمل الجزائري الذي نجد فيه أحكاما من النظام العام الحمائي، كحالة اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل على خمس حالات قانونية فقط، واردة في المادة 11 من قانون علاقات العمل، إذ لم يسمح المشرع لصاحب العمل أن يتفق مع العامل على حالات جديدة لتحديد مدة عقد العمل، فأى تحديد لمدة العقد خارج ما ورد في هذا القانون (بالتحديد المادة 12) يكون باطلا¹. هذا التحديد ليس تقييدا للتنظيم الذاتي للمستخدم بقدر ما يعكس البعدين القانوني والاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية، ويظهر ذلك من خلال التزام المؤسسة بمسألتين هما:

1- تجنب الاستخدام المفرط للعمالة المؤقتة:

على الرغم من أن العولمة تستدعي إبرام عقود عمل محدد المدة تكييفا لعلاقات العمل مع متطلبات اقتصاد السوق، فإنه في الواقع كان لا يزال العمل بدوام كامل وغير محدد المدة هو المعيار الأساسي لقانون العمل الجزائري، في المقابل يُنظر إلى الأنواع الأخرى من العمالة على أنها استثناءات من هذا القانون العام²، إلى أن وسع المشرع من نطاق عقود العمل المحددة المدة قصد تحرير سوق العمل³.

وعليه يتوجب على المؤسسة الاجتماعية تنظيم مدة العمل باحترام الضوابط التي جاء بها معيار

¹ إن كان النظام العام الاجتماعي ميزة قانون العمل الحديث، فهو ذلك الحد الأدنى من الحماية المقررة قانونا التي لا يمكن الحد منها، ويقع كل اتفاق على خلاف ذلك باطلا بطلانا مطلقا، لكن الاتفاقات المخالفة بشكل يزيد من الحماية القانونية هي جائزة وصحيحة. أما النظام العام الحمائي، فهو مفهوم خاص بالنظرية العامة للالتزامات وخاصة بنظرية البطلان، تتعلق بوضع الآليات الكفيلة بحماية طرف ضعيف، عن طريق إرجاع التوازن في الحقوق والالتزامات إلى العلاقة التعاقدية، أنظر: بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، صص 42-43.

² أنظر: عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 244؛ وأيضا:

Mohammed Nasr- Eddine Koriche, *État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation*, op.cit., p. 14.

³ أنظر في ذلك: عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 245؛ مشيرا للأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل الجزائري رقم 11-90، السالف الذكر.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

SA8000 والمتمثلة في: «امتناع المؤسسة عن الاستخدام المفرط للعمال بعقود محددة المدة والعمال المؤقتين، وتوفير الاستقرار الوظيفي، تجنب اتباع أسلوب التعاقد بنظام العمالة المؤقتة فقط، أو العقود متوسطة الأجل، أو أي شكل من أشكال التلمذة غير الحقيقية، وذلك بهدف التهرب من الوفاء بالتزاماتها اتجاه العمال بموجب القوانين السارية المتعلقة بالعمال، وتشريعات ولوائح الأمان الاجتماعي»¹.

2- الإذعان القانوني لحالات التعاقد المؤقت:

تعزيزا للدور الاجتماعي للمؤسسة وعدم إخلاله بقاعدة استقرار علاقة العمل التي يجب ضمانها كأصل عام؛ حدد قانون العمل الجزائري حالات منصوص عليها صراحة تسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة²، وتتجلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في هذه النقطة بضمان احترام مبدأ الإذعان القانوني من جهة، وحسن النية قبل التعاقد من جهة أخرى.

ففي إطار المسؤولية الاجتماعية لدى المشرع الفرنسي أكد على ضرورة وجود ما يسمى بـ"عقد الوضع في الخدمة" يربط بين مؤسستين، ويجب أن يشتمل على أسباب وحالات اللجوء للعمل المؤقت، وأن يتمتع العامل المؤقت بنفس الخاصية المهنية، والحق في الضمان الاجتماعي والأقدمية وغيرها³.

حتى أنه حسب دراسات أجرتها منظمة العمل الدولية يعطى للعمال المؤقتين الحق النقابي في بعض المؤسسات المسؤولة اجتماعيا كما هو في المكسيك⁴، هذا وقد أكد معيار ISO26000 في البند السادس المتعلق بالصحة والسلامة في العمل في الفقرة 08 على ضرورة: «توفير حماية عادلة لصحة وسلامة العمال المؤقتين والذين يعملون بعض الوقت، وكذلك العمال المتعاقد معهم من الباطن»⁵.

ثانيا: تكافؤ فرص العمل والمعاملة للمجموعات المستضعفة

يقصد بالمجموعات المستضعفة كما أسمتها مواصفة المسؤولية الاجتماعية تلك الفئات الخاصة الضعيفة التي ينبغي على المؤسسة مراعاتها وتمكينها من الاستفادة من نظام التنوع المهني، تدخل هذه المجموعات

¹ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 87 و 99.

² ارجع إلى المادة 12 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

³ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 57.

⁴ ارجع في ذلك إلى الرابط التالي: <https://www.ilo.org>

⁵ ارجع إلى البند (2.6.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 39.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

ضمن قضية حقوق الإنسان، وتشمل: النساء، المعاقين، الأطفال، العمال المهاجرين، كبار السن، الأميين.. ومجموعات أخرى ذات اعتبارات متنوعة¹.

ينص معيار ISO26000 في الموضوع الأول المتعلق بـ"علاقات العمل والتوظيف" على أنه ينبغي ضمان تكافؤ فرص العمل للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والشباب والمسنين والعمال المهاجرين والسكان الأصليين²، كما تنص على: «تعزيز العدالة في تمثيل الفئات الأقل تمثيلاً، بما في ذلك النساء والجماعات العرقية والعنصرية، في المناصب العليا في المؤسسة»³، وفي هذا الإطار سوف يتم بيان أبرز الفئات المستضعفة، ومدى تدخل المسؤولية الاجتماعية في حماية هذه الفئات، منها النساء والمعاقين:

أ) تكافؤ فرص العمل والمعاملة لفئة النساء:

تغيرت النظرة تجاه المرأة ودورها في مجال العمل عبر الزمن، فالعديد من المجالات التي كانت محظورة أصبحت الآن مفتوحة على مصراعيها أمامها، والمناصب والأعمال التي كانت حكراً على الرجال أصبح لها فيها نصيب كبير، مع ذلك لازالت مساهمتها مقيدة بالعديد من الاعتبارات سواء التي يفترضها المجتمع أو المؤسسة المستخدمة، لذا هنالك بعض الجوانب لتحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاهها، إلى جانب ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل⁴، ومن هذه الجوانب الاجتماعية ما يلي:

1- حق التنافس في التشغيل والتنوع المهني:

يعني مفهوم المناصفة منح الحق للمرأة مثل الرجل في فرص العمل وتقلد المناصب العليا على مستوى المؤسسات، وقد أصبح هذا الحق في الجزائر يحظى بحماية دستورية*، ومع ذلك لم يتم تعديل القوانين بشكل يتماشى ويدعم هذا المبدأ، مما يتعين على المؤسسات المسؤولة اجتماعياً تنظيم هذه المسألة بشكل ذاتي، عن طريق تخصيص حصص متساوية بين الجنسين في مجال التشغيل وكذا الترقية في المناصب القيادية، مع تعزيز

¹ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، صص 28-30.

² Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

³ ارجع إلى البند (2.3.2.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص22.

⁴ فلاق محمد، المرجع السابق، ص93.

* نلاحظ أن محتوى المادة 68 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020 السالف الذكر، لم يتغير وبقي نفسه ما نصت عليه المادة 36 المستحدثة آنذاك في الدستور المعدل والمتمم لسنة 2016، الصادر بموجب قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 14، وهو كالتالي: «تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات».

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

معيار SA8000 الذي ينص على أن: «المساواة في المعاملة يطبق على جميع العمال في كافة المجالات وهذا لا يشمل فقط مجال الأجور، ولكن أيضا التوظيف والتدريب والترقية، وما إلى ذلك»¹.

ولعل تطبيق المناصفة على مستوى المؤسسات بدأت بواره تظهر في بعض الدول، بدءا بمجالس الإدارة، مما يعني أن هذا المبدأ من الممكن أن يسري أيضا في مجال التشغيل، كما يؤثر إيجابا على علاقات العمل، هذا ما ذهب إليه المشرع المغربي من خلال التعديلات المستمرة لقوانين الشركات، انسجاما مع أحكام الدستور الذي يقضي بمبدأ المناصفة²، من ذلك التعديل الأخير لقانون شركات المساهمة الذي يعزز هذا المبدأ في تمثيل الهيئات الإدارية بهذه الشركات³.

كما قرر المشرع الفرنسي استمرارا لنهجه في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فرض التنوع بين الجنسين في العمل في مجالس الإدارة من خلال الحصاص تحت ما يسمى "تأنيث مجالس الإدارة"⁴، وتحتوي الاتفاقية الوطنية المهنية بفرنسا المؤرخة في 01 مارس 2004 في محتواها على فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتنص ديباجتها على ما يسمى بـ "التنوع بين الجنسين والمساواة المهنية"، وتقع مسؤولية ضمان حقيقي لذلك والحد من التفاوتات على عاتق الشركاء الاجتماعيين⁵.

2- الحماية من كل أشكال المضايقات في العمل:

تلعب المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دورا كبيرا للمرأة في النص صراحة بموجب النظام الداخلي على حمايتها من كل أشكال المضايقات في العمل، والتفصيل في ذلك بموجب مدونات قواعد السلوك أو المواثيق الأخلاقية، وتشمل عادة هذه الأشكال من المضايقات التحرش الجنسي والتحرش المعنوي، وفيما يلي بيان أوجه الحماية المقررة في معايير المسؤولية الاجتماعية:

¹ V : (La norme SA8000), op.cit., p. 02.

² ينص الفصل 19 من دستور المملكة المغربية لسنة 2011 ظهير رقم 1.11.91، العدد 19، صادر في 29 جويلية 2011 بتنفيذ نص الدستور، على أنه: «تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء».

³ جاء في المذكرة التقديمية لمشروع قانون المملكة المغربية رقم 19.20 الصادر في سبتمبر 2020، القاضي بتغيير وتنظيم القانون رقم 17.95، المتعلق بشركات المساهمة الصادر في أبريل 2019 ما يلي: «يهدف مشروع هذا القانون .. إلى تصحيح آثار التمييز غير المباشر في الشركات، وذلك من خلال تحقيق التمثيل المتوازن بين النساء والرجال ..»؛ فأضيفت إلى المادة 39 العبارة التالية: «على الأنظمة الأساسية أن تنص على تحقيق تمثيلية متوازنة بين الرجال والنساء في تكوين مجلس الإدارة»، وفي تكوين مجلس الرقابة حسب المادة 83.

⁴ Véronique Martineau-Bourgninaud, op.cit., pp. 7-8.

⁵ Cité par : Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., pp. 188-189.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

1.2 الحماية من التحرش الجنسي: لقد فُتح المجال بعد تعديل قانون العقوبات الجزائري لسنة

2005 لتقرير الحماية في هذا الموضوع بجزءات وتشديدها في التعديل الأخير¹، كما تم مؤخرا دسترة حماية المرأة من كل أشكال العنف في أماكن العمل²، وعليه وأمام عدم تخصيص هذا الحق في تعديلات قانون العمل، يمكن للمؤسسات المسؤولة اجتماعيا التعويل على الدستور وقانون العقوبات كمبادئ عامة، تماشيا مع مواصفة SA8000 التي تنص في قضيتها الخامسة على أنه: «لن تسمح المؤسسة بأي سلوك تهديدي أو مؤذي أو استغلالي أو إكراهي جنسيا، بما فيها اللغة والاتصال الجنسي داخل موقع العمل، أو إذا اقتضت الحاجة داخل أماكن إقامة العمال وغيرها من الأماكن التي توفرها المؤسسة للعمال»³.

2.2 الحماية من التحرش المعنوي: تشير بعض التشريعات كالتشريع المصري إلى حظر تشغيل النساء

في الأعمال الضارة بمن أخلاقيا كصنع المشروبات الروحية، أو الشاقة كصنع الأسفلت ودبغ الجلود والسجاد وسلخ وتقطيع الحيوانات وشحن وتفريغ البضائع، على عكس المشرع الجزائري الذي لم ينص على هذه المسائل نظرا لطبيعة المجتمع الجزائري⁴، ورغم عدم وجود نص قانوني تنص المؤسسات التي تتحمل المسؤولية الاجتماعية عادة على ذلك في صكوكها لاسيما إذا كانت نشاطاتها مماثلة لتلك الأنشطة الشاقة.

كما جاءت مواصفة SA8000 بحظر معنوي بنصها: «لن تعرض المؤسسة العمليات لاختبارات الحمل أو العذرية تحت أي ظرف من الظروف»، علاوة على نصها بأنه: «لن تتدخل المؤسسة في ممارسة الأفراد لحقوقهم في أداء معتقداتهم أو ممارساتهم أو حقهم في تلبية احتياجاتهم المتصلة بالأصل القومي أو

¹ تنص المادة 341 مكرر من القانون رقم 15-19 المؤرخ في 2015/12/30، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08، والمتضمن قانون العقوبات، ج ر ع 71 على أنه: «يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو ممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

يعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا».

² تنص المادة 40 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، السالف الذكر، على أنه: «تحمي الدولة المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن والظروف، في الفضاء العمومي وفي المجالين المهني والخاص. ويضمن القانون استفادة الضحايا من هياكل الاستقبال ومن أنظمة التكفل، ومن مساعدة قضائية».

³ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 85.

⁴ بورزيق خيرة، (ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر)، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 12، العدد 03، جويلية 2020، ص 46.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الاجتماعي أو الديني»¹، ومن ذلك عدم منع ارتداء الحجاب داخل أماكن العمل اعترافا للعاملات بحرية التعبير عن قناعاتهن الدينية².

ب) تكافؤ فرص العمل والمعاملة لفئة المعاقين:

عند الرجوع إلى تدابير المسؤولية الاجتماعية لهذه الفئة في الجزائر، نجد أنها تتجلى في مصادقتها على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006، وهذا ما حقق توفر حماية قانونية لهذه الفئة³، بالإضافة إلى فتح باب اتخاذ تدابير المسؤولية الاجتماعية لتعزيز تلك الحماية:

1- الرخصة القانونية لصالح المعاقين:

أول ما يمكن تسجيله من أجل تطبيق الاتفاقية الدولية هو دسترة حقوق المعاقين، وما يشير إلى التوجه نحو اهتمام أكثر بهذه الفئة مستقبلا حسب الدستور الجزائري الحالي هو استخدامه لعبارة "ضمان" إدماجهم اجتماعيا بدلا من مجرد "تسهيل" استفادتهم من الحقوق، العبارة المستخدمة في الدستور السابق⁴.

ضف إلى ذلك ينص القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم على أن الهدف منه هو ضمان إدماجهم واندماجهم على الصعيد الاجتماعي والمهني، لاسيما بتوفير مناصب عمل، وأنه يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للمعاقين المعترف لهم بصفة عامل، وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل حماية المعوقين وترقيتهم⁵، تطبيقا لما نص عليه قانون العمل¹.

¹ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 85.

² بورزيق خيرة، (ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر)، المرجع السابق، ص 47.

³ ارجع إلى المرسوم الرئاسي رقم 09-188، المؤرخ في 12 ماي 2009، والمتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006، ج ر ع 33.

⁴ كانت المادة 72 في فقرتها الخامسة من الدستور الجزائري المعدل والمتتم لسنة 2016 تنص على أنه: «تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين، وإدماجها في الحياة الاجتماعية»؛ في حين أصبحت المادة أكثر حرصا بموجب الدستور المعدل والمتتم سنة 2020 وتنص على أنه: «تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية. يحدد القانون شروط وكفاءات تطبيق هذا الحكم».

⁵ ارجع إلى المادة 03 فقرة 6 والمادة 27، من القانون رقم 02-09، المؤرخ في 08 ماي 2002، والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر ع 28؛ ارجع في ذلك أيضا إلى المادتين 02 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، المؤرخ في 30 جوان 2014، =

2- تدابير المسؤولية الاجتماعية اتجاه المعاقين:

يُستشف من القانون الجزائري أن تشغيل المعاقين اختياري نسبيا، وهنا يظهر دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تعمل على توفير مناصب عمل بدلا عن دفع اشتراك مالي، أو الرفع من النسبة المحددة قانونا وتقريرها بموجب صكوك المسؤولية الاجتماعية أو الاتفاقيات الجماعية، واتخاذ التدابير المناسبة للسماح للعاملين ذوي الإعاقة بالوصول إلى الشغل أو الاحتفاظ بعمل يتوافق مع مؤهلاتهم، أو لتوفير التدريب المناسب لاحتياجاتهم.

في حين أن هذه التدابير ليست متروكة كلية للتنظيم الذاتي للمؤسسات في فرنسا، بل هي مقررة بموجب قوانين، إذ أصبحت تلزم المؤسسات التي لديها أكثر من 20 عاملا بهذه التدابير وتشغيل ما لا يقل عن 06% من المعاقين، وبالنسبة للمؤسسات التي لم تفِ بالتزاماتها يتم مضاعفة ذلك ثلاث مرات إذا تبين أنها لم تبذل أي جهد². أكثر من ذلك فقد تم تعزيز أدوات المساعدة من خلال توفير خدمة الكلب المرشد بموجب قانون المساواة في الحقوق والفرص³، كدعم اجتماعي ومعنوي متاح مجانا للأشخاص المعاقين، وتكليف المؤسسات في إطار مسؤوليتها الاجتماعية بعدم رفض مرافقة كلاب الخدمة إلى أماكن العمل⁴.

البند الثاني: واجبات العامل وفق الأنظمة المبتكرة للمسؤولية الاجتماعية

يستلزم البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية من العامل الامتثال لما تنص عليه تشريعات العمل من واجبات مهنية إلى جانب الامتثال للنظام الداخلي وما ينص عليه في مجال الانضباط⁵، وكذا المواثيق الأخلاقية في مسألة الامتثال للسلوكيات والأخلاقيات المؤطرة، بناء على ذلك "يحدد عقد العمل" واجبات

= يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج رع 47.

¹ تنص المادة 16 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر: «يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم».

² V : LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

³ لا يمكن لصاحب العمل أن يمنع دخول الكلب المصاحب للمعاق، سواء كان عاملا أو متديرا، أنظر في ذلك:

Art. 54 de la LOI n° 2005-102, op.cit., stipule que : "les chiens guides ont libre accès sans facturation supplémentaire aux locaux permettant une activité professionnelle, formatrice".

⁴ V:(Le chien guide d'aveugle ou le chien d'assistance le compagnon du quotidien), MEDDE / MLETR, France, 2015, https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Guide_de_chien_v7-1.pdf, pp. 04-14.

⁵ ارجع إلى المادة 07 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، المذكور سابقا.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

العامل تماشياً مع مدونة السلوك واللوائح الداخلية، إلى جانب تلك المكلف بها طبقاً للقوانين الرسمية وبموجب مقتضيات المسؤولية الاجتماعية¹، ومن الأنظمة التي ابتكرتها المسؤولية الاجتماعية في مجال واجبات العامل، يوجد ما يسمى بواجب التنبيه المهني وواجب أداء العمل بجودة.

أولاً: واجب التنبيه المهني من قبل العامل

يعد واجب التنبيه المهني أو الأخلاقي آلية اختيارية في المسؤولية الاجتماعية من حيث الأخذ بها، تتيح التنديد بحسن نية بالأفعال التي قد تضر بالمؤسسة ونشاطها، بحيث يسمح لعمالها بالتبليغ عن مخططات صاحب العمل أو أصحاب المصلحة بشأن الاحتيال المؤكد أو الاحتيال المشتبه به داخل المؤسسة، غالباً يكون ذلك في مجالات المحاسبة أو الفساد أو المنافسة أو عمليات التصنيع من جانب، ومن جانب آخر في مجالات التمييز والمضايقة واستهلاك الكحول وحماية الصحة والنظافة والسلامة والبيئة في العمل وغيرها².

كما يمكن للعامل تبليغ المؤسسة التي يعمل بها أو المؤسسة الأم عن انتهاكات المؤسسة أو المؤسسة الفرعية أو من الباطن أو المتعامل معها، عن أفعال التورط التي نصت عليها ISO26000 كالتالي³:

«يمكن النظر إلى المؤسسة على أنها متورطة إذا ارتكبت إحدى الأشكال الثلاث للتورط وهي:

- التورط المباشر: في حال مساعدة المؤسسة عن علم في انتهاك حقوق الإنسان؛

- التورط المفيد: في حال استفادة المؤسسة مباشرة من انتهاكات حقوق الإنسان كالاستفادة اقتصادياً

من إساءة الموردين للحقوق الأساسية في العمل؛

- التورط الصامت: في حال عدم قيام المؤسسة برفع مسألة انتهاكات حقوق الإنسان المستمرة أو

المنتظمة إلى السلطات المختصة، كعدم التصريح ضد التمييز المنظم في التشغيل اتجاه فئات معينة».

(أ) ضمانات ووسائل التنبيه:

يتمتع نظام التنبيه بحماية المبلغين وتوفير وسائل الإبلاغ وهذا ما أكدت عليه مواصفة ISO26000

بنصها: «ينبغي وضع النظم التي تمكن من وضع تقارير حول الأفعال الخاطئة بدون خوف من الانتقام»⁴،

وتعد كل من أمريكا وألمانيا والأرجنتين وفرنسا من الدول التي عملت مؤسساتها بهذا النظام في مدوناتها

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 199.

² Laëtitia Lopez, op.cit., p. 44.

³ ارجع إلى البند (1.5.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 26.

⁴ ارجع إلى البند (3.6.7)، من المرجع نفسه، ص 80.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الأخلاقية، ومن هذه الضمانات: عدم تكييف نظام التنبيه على أنه إساءة استخدام حرية التعبير أو واجب السرية أو احترام الخصوصية أو حماية البيانات الشخصية، ذلك لأن إمكانية تنفيذه بشكل مجهول لا يمكن إلا أن يزيد من خطر الشجب الافتراضي، مع ضرورة تقرير تدابير حماية المبلغين من الإجراءات الانتقامية، وتوفير وسائل اتصال مجانية للعمال حتى يتمكنوا من التبليغ عن تلك الانتهاكات¹.

كما لم يعد هذا النظام محجوزا حصريا للعمال ولكن لجميع أصحاب المصلحة، حيث يتضمن الضمير الأخلاقي للأفراد المسؤولين اجتماعيا الإبلاغ لاسيما عن عدم الامتثال لحقوق الإنسان كعمل الأطفال والعمل الجبري، ويمكن أن يعهد إلى هيئة مختصة بشكل خاص بمراقبة ممارسات هذه المؤسسات، وقد تؤدي هذه التنبيهات إلى تعديل الجزاءات حسب درجة عدم الوفاء بالالتزامات الاجتماعية والمجتمعية². تجدر الإشارة أن هذا النظام يمكن للمؤسسات في الجزائر استخدامه في إطار مسؤوليتها الاجتماعية مادام هناك ضمانات قانونية لحماية الشهود والمبلغين³.

(ب) آثار عدم الالتزام بالتنبيه:

إن تقنية الإبلاغ عن المخالفات هي عنصر تنظيمي يعتمد على القواعد أو المواثيق الأخلاقية، ويأخذ هذا العنصر الجديد من الرقابة الداخلية أسماء مختلفة⁴، ولتنفيذ هذا النظام آثار حقيقية على العمال بما في ذلك الإجراءات التأديبية أو حتى إنهاء علاقات العمل، كونه يخلق التزامات يتحملها العامل⁵، وكما يعمل هذا النظام كواجب، فهو يعمل من جانب آخر كإضافة للحق في التنبيه، سواء من قبل العمال أو أي صاحب مصلحة في ذلك، وهذا ما قرره المشرع الفرنسي لاسيما في مجال الصحة والبيئة⁶.

¹ Christelle Didier, *L'alerte professionnelle en France : un outil problématique au coeur de la RSE*, 4ème colloque du Réseau international de recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD), Lille, France, Jun 2009, pp. 02-09.

² Laëtitia Lopez, op.cit., p. 45.

³ ارجع في ذلك إلى الأمر 02-15، المؤرخ في 23 جويلية 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 66 - 155، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ع 40، الذي أضاف الفصل السادس إلى الباب الثاني من الكتاب الأول تحت عنوان "حماية الشهود والخبراء والضحايا".

⁴ Marie Le Borgne-Larivière et d'autres, op.cit., p. 193.

⁵ Emmanuelle Mazuyer, *La responsabilité sociale de l'entreprise : un phénomène complexe*, op.cit., p. 22.

⁶ L'article premier de la LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte: «toute personne physique ou morale a le droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la=

ثانيا: جودة أداء العمل من قبل العامل

تنص تشريعات العمل عادة على الواجبات المهنية التي تقع على عاتق العامل، أين يكون ملزما بأدائها على أحسن وجه ممكن، من خلال تحديد المسائل المهمة التي ترتبط بهذا الأداء، كما فعل المشرع الجزائري حين حدد الواجبات الأساسية للعامل¹، إلا أن هذه الواجبات لم تذكر على سبيل الحصر إذ يمكن للمستخدم بموجب مسؤوليته الاجتماعية إضافة التزامات أخرى في عقد العمل شريطة أن يكون ذلك متوافقا مع ما تم النص عليه في الصكوك الانفرادية والاتفاقيات الجماعية، وألا يتخطى حدود المعقول. كما يتوقف استيعاب هذه الالتزامات المرتبطة بجودة الأداء على درجة الرعاية التي يحظى بها العمال، والتي كلما كانت مرتفعة ستجعل منهم أكثر ولاء وإنتاجية، وهذا من خلال توفير الأمن الوظيفي والاستقرار النفسي والرعاية الصحية، التي تمثل استثمارا استراتيجيا تجني ثماره المؤسسة في الأجلين القصير والبعيد².

تشمل جودة العمل أيضا الأداء المعنوي المتمثل في تعزيز روح المسؤولية والامتثال للمبادئ الأخلاقية المتضمنة في المواثيق الأخلاقية أو الأنظمة الداخلية مثل مكافحة الفساد والتحلي بالنزاهة*، ضف إلى ذلك باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية هي ليست فقط مسؤولية المستخدمين وإنما أيضا مسؤولية العمال، فيمكن أن يشاركوا كذلك في إنجاح المبادرات والبرامج والمشروعات التي تقوم بها هذه المؤسسة للمساهمة في خدمة المجتمع وتنميته³.

إن واجب الأداء الجيد من قبل العامل يشجع على الإبداع والابتكار، لذا أكدت مواصفة ISO26000 في بند ممارسات التشغيل العادلة، تحت عنوان "احترام حقوق الملكية" على ضرورة اعتراف المؤسسة بالملكية الفكرية للعمال⁴، ما يعني أن واجبات العامل تشكل من جانب آخر حقوقه أيضا.

✓ في إطار هذا الفرع المتضمن حقوق وواجبات العامل على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يظهر بأن مضمون عقد العمل يمكن أن يخرج عن إطاره التقليدي أو النمطي، ليشمل بنودا

=méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement».

¹ ارجع إلى المادة 07 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

² محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 94 و167.

* تذكر: دور الميثاق الأخلاقي للعمل في تنظيم علاقات العمل، راجع في ذلك الصفحة 221 وما بعدها من هذه الأطروحة.

³ مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 163.

⁴ انظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 51.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

خاضعة لأنظمة جديدة من الأنظمة التي تلقفناها من معيار ISO26000، ومن أمثلتها واجب التنبيه المهني، وهي على سبيل المثال لا الحصر.

الفرع الثاني

سلطات والتزامات المؤسسة المستخدمة على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية

نظرا لكون علاقة العمل تنطوي على حقوق والتزامات متبادلة بين طرفي هذه العلاقة، فإنه بالضرورة يتمتع المستخدم بحقوق تأخذ شكل سلطات في مواجهة العامل، وبالمقابل يتقيد بقيود تأخذ شكل التزامات اتجاهه كذلك، فمن جهة فإن السلطات والصلاحيات أقرتها له مختلف تشريعات العمل المعاصرة، أهمها سلطة الإدارة والتنظيم، وسلطة التأديب، ومن جهة أخرى فإن الالتزامات يقرر البعض منها بمقتضى القانون والبعض الآخر بمقتضى القانون الاتفاقي لصعوبة حصرها¹، وبالتالي يبدو دور المسؤولية الاجتماعية في هذه المسألة هو تعزيز السلطات وإمكانية توسيع الالتزامات للمستخدم.

يتأكد هذا الأمر انطلاقا من فكرة أنه أيا كان الشكل القانوني للشخص المعنوي فهي كمجموعة منظمة من خلال سلطات صاحب العمل (الإدارية، المعيارية، والتأديبية)، ومن خلال اتحاد مجموعة مصالح (مصلحة مشتركة، مصلحة المؤسسة ورأس المال والعمل) تشكل مؤسسة، وبهذا المعنى فإن النظرية المؤسسية للشركة تجعل من الممكن تسليط الضوء على وجود مصلحة أعلى من مصلحة المديرين، وبالتالي إذا رأت أنه من مصلحتها انتهاج المسؤولية الاجتماعية وبشكل خاص تطبيقها في إطار علاقة العمل فيمكن تفسير ذلك من خلال "رغبة المؤسسة في دمج القيم المشتركة في مجتمع العمل"².

البند الأول: سلطات المستخدم وفق النظرة الحديثة للمسؤولية الاجتماعية

يشير فقهاء القانون أمثال "Renée-Claude Drouin" أن "الطبيعة الانفرادية لمدونات قواعد السلوك تعني ضمنا توسيع سلطات توجيه صاحب العمل والابتعاد عن الأساليب التقليدية التي يستخدمها قانون العمل لضمان حماية العمال ومشاركتهم"³، على هذا الأساس فإنه يمكن إضفاء الطابع الرسمي على قرار

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 46.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 44.

³ *Les accords-cadres internationaux: enjeux et portée d'une négociation collective transnationale*, Revue les cahiers de droit, L'Université Laval, Canada, Vol. 47, N° 4, 2006, p. 719.

الشخص الاعتباري بأن يكون مسؤولاً اجتماعياً بعد اعتماده مثل هذه الصكوك¹.

ويعد الأسلوب المفضل لممارسة هذا الامتياز هو الإجراء الأحادي الذي يمكن لصاحب العمل من خلاله وضع القواعد والعقوبات، وهكذا يظهر شكلان رئيسيان لسلطة صاحب العمل ضمن المسؤولية الاجتماعية، يتمثل الشكل الأول في القدرة على اتخاذ تدابير من جانب واحد خارج نطاق اللائحة الداخلية، والشكل الثاني في القوة المعيارية التي تترك مجالاً للسلطة التأديبية، وهو ما يأتي بيانه تبعا:

أولاً: تعزيز سلطات المستخدم في ظل التبعية الأفقية

إن خضوع من يقوم بالعمل التابع لسلطة وإشراف من يتم العمل لحسابه يضعه في حالة تبعية قانونية، وهذه الأخيرة تعتبر معيار التفرقة بين ما يخضع من الأعمال لقانون العمل وبين ما لا يخضع له²، كما تمثل هذه السلطات في الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال لها فلا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل وما يضعه من برامج ومواصفات، وما يصدره من أوامر وتعليمات، وما يحدده من إجراءات ومراحل وتوجيهات، وللتبعية في هذا المفهوم ثلاثة أوجه هي: الوجه القانوني والتنظيمي، الوجه التنفيذي، والوجه الاقتصادي³.

هذا ما يبقى قائماً رغم المفهوم الأفقي للتبعية الذي جاءت به المسؤولية الاجتماعية من خلال أنظمة حديثة مقررة للعامل كمشاركة القرار أو الادخار والاستثمار، لذا يتم تعزيز سلطات المستخدم من جهة في مواجهة سلطته المهيمنة في صالح العامل، ومن جهة أخرى في مواجهة الاختلال الهرمي للتبعية في صالح المستخدم، كما هو مبين على التوالي:

أ) سلطات المستخدم في مواجهة السلطة المهيمنة:

لقد أنشأ المركز الجديد للعامل على ضوء المسؤولية الاجتماعية الذي قرب العلاقة بينه وبين المستخدم في عملية التنظيم الذاتي، علاقة ترابط وتفاعل وأعطى مفهوماً آخر للسلطة داخل علاقات العمل التي لا

¹ Daniela Bardel, op.cit., p. 210.

² نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة النهدين، العراق، 2012، ص14.

³ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص22.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

ينظر إليها على أنها سلطة هيمنة، وإنما على أنها الإذن بتنفيذ الأفعال القانونية الانفرادية (منشئ القواعد)، واتخاذ القرارات، وإصدار الأوامر، والقيام بالأفعال المادية التي - بموجب القانون - تكون ملزمة للأشخاص الآخرين، بالإضافة إلى تحول التفكير الإداري للمستخدم إلى التفكير المسؤول، والتحول من البحث عن الربح السريع إلى البحث عن مستوى تفاهم مقبول حول أهداف المؤسسة، ومن جانب العامل الانتقال من النظام المهني إلى النظام التقني، هذا ما يبدو أنه غير مفهوم التبعية من عمودية إلى أفقية¹.

ب) سلطات المستخدم في مواجهة تفكيك علاقات العمل الهرمية:

إن تفكيك علاقات العمل الهرمية يتم بسبب التغيرات التي أحدثتها تفكك الأشكال التقليدية للعمل، وما أثارته بالضرورة مسألة توافق أنظمة الإبلاغ المهني مع سلطة صاحب العمل، بحيث أعطت أداة جديدة في يد العامل تجعله كلاعب جديد في الرقابة الداخلية، وبهذه الطريقة فإن التسلسل الهرمي وما يتبعه من تبعية يهتزان بالضرورة، أين يمكن للعامل استخدام التنبيه المهني من أجل تعديل ميزان القوى لصالحه. ومع ذلك إذا كان التنبيه المهني يبدو أنه يوفر مساحة جديدة من الحرية للعامل من خلال تخفيف القيود الهرمية، فإن واجبه في الطاعة - الذي يميز رابطة التبعية في علاقة العمل - قوي جدا لدرجة أن مثل هذا الجهاز يبدو في النهاية أنه تعزيز لقوة صاحب العمل. وهكذا يبدو أن علاقة التبعية هي المعيار الأساسي لعلاقة العمل، ومن ثم فإن سلطة المستخدم تتميز بالسلطة الفعلية والقانونية، لذلك يبدو من المستحب إنشاء هيئة مسؤولة عن إعادة توجيه المبلغين عن المخالفات إلى السلطات المختصة للتعامل مع التنبيه².

ثانيا: السلطة المعيارية للمستخدم في الممارسات التأديبية

تنص المادة 73 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 قبل تعديلها على أن تسريح العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم، يجب أن يتم حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، ومع أنه يبدو من خلال القانون رقم 91-29 الذي عدل القانون المذكور أعلاه، أن المشرع أراد تقييد المستخدم بتحديد حالات هذا التسريح بعدما كان متروكا للتنظيم الذاتي، إلا أن الأفعال المذكورة في التعديل التي تدخل في إطار الأخطاء الجسيمة المبررة للتسريح التأديبي جاءت على سبيل المثال، وهذا ظاهر من عبارة "على

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 409.

² Ibid., p. 460 et 466.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الخصوص¹، إلى جانب عبارة "وعلاوة على الأخطاء الجسيمة" التي تدل هي الأخرى بكل وضوح على أن الأخطاء الجسيمة المحددة في المادة هي مذكورة على سبيل المثال فقط وليس على سبيل الحصر²، مما يعني أنه يمكن التوفيق بين القانون والمسؤولية الاجتماعية من خلال نقطتان هما:

(أ) الاعتراف القانوني بالسلطة التأديبية كإحدى مجالات السلطة المعيارية:

يُفهم من الإطار القانوني للممارسات التأديبية أنه يمكن للمؤسسة المستخدمة إضافة أفعال أخرى ودمجها ضمن إطار الأخطاء الجسيمة حسب ما تراه ضروريا لذلك، كذلك التي تفرضها مقتضيات المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى عبارة "يحتمل أن ينجر عنها التسريح"، والتي توحي بأن المشرع يمنح سلطة تقدير هذه المسائل للمستخدم، زد إلى ذلك الاحتفاظ بدور النظام الداخلي في تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ³، مما يعني أن المستخدم هو صاحب سلطة التأديب وتحديد الأخطاء المهنية بما في ذلك الأخطاء الجسيمة المرتبة للتسريح التأديبي⁴.

من هنا قد يُطرح تساؤل حول الداعي من التعديل مادام أن سلطة تقدير هذه الأخطاء لازالت من اختصاص المستخدم، فالجواب الأقرب إلى المنطق والصواب يتمثل في أن إرادة المشرع من خلال التعديل كانت تتجه نحو إرشاد المؤسسة لطبيعة الأفعال التي يمكن أن تستحق فصل مرتكبها، فالمادة قبل التعديل كانت تطلق العنان في تقدير المستخدم للأخطاء الجسيمة الذي قد يكون تعسفيا، وعليه فالتعديل جاء متوافقا مع التنظيم المشترك لعلاقات العمل، والتي تستدعي في هذه الحالة تدخل مبادئ ومعايير المسؤولية الاجتماعية لتقديرها.

¹ تنص المادة 73 من قانون 90-11 المعدلة بموجب القانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 68، على أنه: «ينم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل؛ تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية:...

² بوكلي حسن شكيب، (مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني)، المرجع السابق، ص 04.

³ ارجع إلى المادة 77 فقرة ثانية من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

⁴ هذا ما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 283600، الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 15 ديسمبر 2004، الذي اعتبر أن الحالات القانونية للأخطاء التأديبية الجسيمة مذكورة على سبيل المثال، أشار إلى ذلك: بوكلي حسن شكيب، (مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني)، المرجع السابق، ص 04.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

من جانب آخر كون أن أدوات المسؤولية الاجتماعية لا تفرض فقط التزامات جديدة من طرف المؤسسة تجاه أصحاب المصلحة، وإنما أيضا توجه وتفرض سلوكيات على العمال، فإنه يصعب إنكار وزن سلطة صاحب العمل المعيارية التي تترك مجالا للسلطة التأديبية، ومن ناحية أخرى القدرة على اتخاذ تدابير من جانب واحد خارج نطاق اللائحة الداخلية، كذلك التي يتم تضمينها في مدونة قواعد السلوك، ويفيد التحديد القانوني للمحظورات في أنه يمكن الاستناد إليها حتى ولو لم يكن منصوصا عليها في اللوائح الداخلية أو صكوك المسؤولية الاجتماعية¹.

ب) ضوابط المسؤولية الاجتماعية للممارسات التأديبية المقبولة:

يأتي التنظيم الذاتي للمسائل التأديبية في نطاق المسؤولية الاجتماعية - إلى جانب التطبيق الفعلي لمبدأ التناسبية - بالنص في صكوكها على احترام الضوابط التي جاء بها معيار SA8000 في القضية السادسة تحت عنوان "الممارسات التأديبية المقبولة" والمتمثلة فيما يلي²:

- «تتعامل المؤسسة مع جميع العمال بأسلوب يضمن كرامتهم واحترامهم، ولن تتورط في أي استخدام للعقاب الجسدي، أو الإكراه العقلي أو الجسماني أو الإساءة اللفظية، أو معاملات قاسية أو غير إنسانية، أو الإذلال أو التخويف أو الانتقام، ولن تتسامح في ذلك؛
- يحظر فرض غرامات أو خصومات من الأجور لأغراض التأديب، ما لم يسمح القانون الوطني بذلك؛
 - معالجة السلوك أو الأداء غير المقبول، بدءا من التحذيرات الشفهية أو المكتوبة، وهي طرق تأديبية بديلة تحترم تماما حقوق العامل الأساسية؛
 - أن تحتفظ المؤسسة بسجلات تأديبية، وتفصل فيها انتهاكات السياسات، المتطلبات التنظيمية والإجراءات، والنتائج اللاحقة؛
 - أن توفر للعمال قنوات للتعبير عن مخاوفهم وحق تقديم الشكاوى من خلال نظام إدارة الشكاوى، وحق الطعن في القرارات التأديبية لتعزيز الإنصاف».

ومؤخرا في جوان 2019 اعتمد مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية اتفاقية عالمية جديدة للقضاء

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 108 et 115

² V : (Guidance document for social accountability 8000), op.cit., pp. 69-73

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

على العنف والتحرش في عالم العمل، وعليه يمكن الاعتماد عليها في تحديد الضوابط¹، إلى جانب بعض المبادئ المتعارف عليها في المجال التأديبي كتوفير كافة الضمانات للعامل عند النظر في المسائل التأديبية².

البند الثاني: التزامات المستخدم وفق الأنظمة المبتكرة للمسؤولية الاجتماعية

تأتي المسؤولية الاجتماعية إلى جانب الالتزامات المقررة قانوناً بالتزامات جديدة تُلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة المسؤولة أهمها التصرف بحذر وجدية، هذا المنطق الوقائي لا يزال في صميم المسؤولية الاجتماعية، رغم أنه يجد أسسه بالفعل في نصوص القانون الصارم بالنسبة لبعض الدول التي قننت المسؤولية الاجتماعية، وهذا لأن تلك القوانين ليست أكثر وضوحاً بشأن محتوى ذلك الالتزام³.

بالإضافة إلى ذلك فإن أي مراجعة لمدونة السلوك تتطلب من صاحب العمل تعديل عقود العمل القائمة⁴، كما يتوسع الالتزام إلى أبعد من ذلك من خلال الالتزام بالرعاية اللاحقة التي يفرزها مبدأ حسن النية في التعاقد والذي يمتد حتى بعد انتهاء علاقة العمل الفردية، وعليه يتمثل هذان الالتزامان فيما يلي:

أولاً: واجب اليقظة من قبل المستخدم

يعني التعهد بـ"واجب اليقظة" الذي نصت عليه صراحة مواصفة ISO26000 بأنه: «الجهد الشامل والفعال لتحديد احتمال أو تأكيد الخطر الاجتماعي أو النشاط التنظيمي بهدف تفادي وتقليل تلك المخاطر.. ويمكن أن يكون واجب اليقظة نهجاً مفيداً للمؤسسة في معالجة قضايا المسؤولية الاجتماعية»⁵.

وقد أدمجت المواصفة هذا الالتزام في قضية حقوق الإنسان التي اتخذت بعداً آخر، إذ كان لها تأثير مباشر على المسؤولية الاجتماعية من خلال توسيع مفهوم "التزام الحيطة والحذر" لنطاق الالتزامات المفروضة على المؤسسات من خلال اعتماد نهج استباقي يهدف إلى تجنب أي ضرر أو إزعاج من جانبها، كما تم التعبير عن هذا المنطق الوقائي أيضاً من خلال مبادئ المسؤولية الاجتماعية لميثاق الأمم المتحدة تحت مصطلح "العناية الواجبة" للإشارة إلى شرط وجود حد أدنى من الحيطة في مراعاة المعايير ضمن قرارات المؤسسة⁶.

¹ Cité par : Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 42.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص37.

³ marie-caroline caillet, op.cit., p. 522.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 131.

⁵ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص2 و70.

⁶ marie-caroline caillet, op.cit., p. 519.

(أ) المراحل الزمنية لليقظة:

تشير الدراسات أنه من الضروري الفصل بوضوح تام بين مراحل اليقظة والمتمثلة في المنع والاحتياط والتوقع، فالمنع هو تجنب تحقق الخطر الذي تم تحديده بالفعل؛ أما التوقع فيشير إلى تنظيم رد الفعل في حالة حدوث الخطر؛ في حين أن الاحتياط يتمثل في التصرف على الرغم من أن الخطر لا يزال غير معروف. بالتالي فإن هذه المفاهيم لا تعني نفس الإجراءات وإنما تشير إلى مراحل زمنية مختلفة، حيث أن الفرق بين المخاطر المحتملة والمخاطر المؤكدة هو الذي يستند إلى التمييز بين الاحتياط والوقاية اللذان ينطويان على اتخاذ التدابير اللازمة للحد من تلك المخاطر أو تجنبها، وبالتالي للقيام بذلك تكون هذه التدابير مصحوبة باليقظة بقدر ما تؤدي إلى المراقبة والرصد، وهي بهذا تدل بحق على مفهوم المسؤولية¹.

(ب) تحديد مضمون واجب اليقظة:

تدعو المسؤولية الاجتماعية إلى ممارسة واجب اليقظة في أقرب وقت ممكن منذ بداية نشاط أو علاقة جديدة مع إتباع مراحلها الثلاث²، ومن أمثلة الممارسات التي تخدم هذا الالتزام ما أشار إليه الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية في المبدأين الثاني والرابع إلى أن المؤسسات مدعوة إلى الحرص على عدم التواطؤ في انتهاكات حقوق الإنسان، والمساهمة في القضاء على العمل الجبري، وهذا يعني أن واجب المؤسسة ليس احترام الحقوق المعنية فحسب، بل أيضا اتخاذ إجراءات أولية لتجنب أي انتهاك، بما في ذلك ما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل وعمل الأطفال، أين تعتبر الوقاية ملازمة لجميع الإجراءات، وأكثر من ذلك فإن مجمل المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية تحت الدول على ضرورة تقنين هذا الواجب³.

لذا اعتمدت هولندا قانون العناية الواجبة لعمالة الأطفال في ماي 2019، وأطلقت ألمانيا خطة عمل خلال الفترة الممتدة ما بين 2016 و2020 لتأسيس عملية العناية الواجبة بحقوق الإنسان للمؤسسات التي لديها أكثر من 500 عامل، كما يهدف مشروع قانون في سويسرا (وهو قيد المناقشة منذ سنة 2020) إلى إنشاء التزام بالعناية الواجبة للمؤسسات متعددة الجنسيات على غرار القانون الفرنسي بشأن واجب اليقظة لعام 2017، واتخاذ التدابير المناسبة والإبلاغ عنها في تقرير⁴.

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 276-277.

² marie-caroline caillet, op.cit., p. 524.

³ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 273-275.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., pp. 22-23.

وعليه يمكن اتخاذ طريقين لإنشاء مثل هذا الواجب، إما الطريق التعاقدية أو التشريعية¹.

ثانيا: الالتزام بالتعهدات في نزاعات ونهاية علاقة العمل الفردية

تفرض مسؤولية المؤسسات الإذعان للقوانين فيما يتعلق بانتهاء الرابطة التعاقدية سواء لأسباب شخصية أو تأديبية، دون إغفال إمكانية أن تتعهد بعد مغادرة العامل بمد يد العون له في مجال الشغل بمختلف الوسائل الممكنة، وعادة يحفز على ذلك مبدأ المرونة المتوفرة حتى في إنهاء علاقة العمل. وعليه يستوجب تحمل المسؤولية الاجتماعية في إطار إنهاء علاقة العمل الفردية أن تتعهد المؤسسة المستخدمة بموجب صكوكها بالحرص على الوقاية من نشوب نزاع فردي، أو إنهاء الرابطة بسلاسة كالتالي:

(أ) الوقاية الفعلية من نزاعات العمل الفردية:

تتخذ المؤسسة المستخدمة المسؤولة من باب حسن النية كل وسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية، والتي يدل على تحقيقها رضا العامل بالحلول المقدمة، أو أن مغادرته كانت طوعية أو غير تعسفية، وهذا ما يُفترض أن يقتضيه واجب اليقظة.

في القانون الجزائري المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، وبالرجوع إلى المادة الثالثة من خلال عبارة "يمكن" في مجال تحديد إجراءات معالجة النزاعات الفردية عن طريق الاتفاقيات الجماعية²؛ يُستنتج أن هناك إمكانية تسمح لتنظيم هذه المسائل عن طريق الصكوك الانفرادية وبالأشكال التي تراها المؤسسة غير مضرّة بمصلحة العامل مع ضرورة النص على الإجراءات المقررة قانونا كتذكير في حال غياب هذه النصوص في الاتفاقيات الجماعية، أهمها احترام التدرج في حل هذه النزاعات داخليا ووديا، بدءا بالتظلم المباشر ثم اللجوء إلى مكتب المصالحة وأخيرا مفتشية العمل قبل اللجوء إلى القضاء، مع تقديم كل التسهيلات من أجل ذلك من قبل المؤسسة، وهذا ما يعبر عن تجسيد الدور الاجتماعي الذي قصده المشرع³.

(ب) التحرر المرن من الرابطة التعاقدية:

يمكن أن يُنهي عقد العمل غير المحدد المدة بمبادرة من أحد طرفيه، ويعد ذلك منطقيا إذ التمسك

¹ René de Quenadon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., pp. 42-44.

² تنص المادة 03 من قانون 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ج ر 06، ومتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 68، بأنه: «يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».

³ ارجع إلى المواد من 04 إلى 39 من نفس القانون.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

بالعكس يعني إبقاء العقد قائما إلى الأبد، الشيء المتناقض مع قاعدة "حظر العمل الأبدي"، وقد ذهب إلى ذلك قانون العمل الفرنسي حيث أصبح من حق كلا طرفي عقد العمل إنهاءه بمجرد الإرادة المنفردة لكل واحد منهما، وليس في هذا أي تناقض مع القواعد العامة، بل إن الطبيعة المستمرة والدائمة لعقد العمل هي التي تفرض ذلك¹.

إلا أن هذه الحرية لا تخلو من ضرورة التحلي بالمسؤولية الاجتماعية حتى لا تطغى إرادة القوي على الضعيف في الإنهاء، تطبيقا لمواصفة ISO26000 التي تنص في القضية الأولى على حظر الفصل التعسفي والتمييزي²، كما تحيل إلى تبني الاتفاقية رقم 158 والتوصية رقم 166 لسنة 1982 حول إنهاء علاقة العمل³.

ج) سبل المسؤولية الاجتماعية بعد انتهاء الرابطة التعاقدية:

يمكن للاتفاقيات الجماعية أو مدونات المسؤولية الاجتماعية أن تنظم عدة مسائل في ظل تدابير إنهاء علاقة العمل الفردية، لاسيما في إطار برامج القضاء على البطالة، إذ ثمة العديد من السبل التي يمكن من خلالها تجسيد المؤسسة لدورها الاجتماعي تجاه العمال الذين أنهوا أو انتهى عقد عملهم بها والمتمثلة في منحهم ما يلي: مكافأة نهاية الخدمة، فرصة العودة للتشغيل من جديد، استمرار الخدمات الصحية والتأمينات، تسهيلات وتوصيات للتشغيل في مؤسسات أخرى، تقديم العون في إيجاد وظائف أخرى، المساعدة في كتابة السيرة الذاتية وإرشادات في المقابلات الشخصية... الخ⁴.

وهذا ما يؤكد أن علاقة العمل الفردية المنتهية يمكن أن تتحول في المسؤولية الاجتماعية من الانقطاع التام إلى الانتهاء الجزئي، فضلا على أن المشرع الجزائري ابتداء من عام 2020 منح للعامل فرصة البقاء وهو ما يدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية، حيث أصبح الآن يحظى بمواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد في حدود خمسة سنوات، وذلك بطلب منه قبل ثلاثة أشهر على الأقل من التقاعد، ولا يمكن

¹ بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري، القانون الفرنسي والقانون المصري، المرجع السابق، ص 105.

² Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

³ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 103.

⁴ فلاق محمد، المرجع السابق، ص 94.

للمستخدم بإرادته المنفردة إحالته على التقاعد خلال تلك المدة¹.

✓ يُفهم من خلال هذا الفرع أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات رغم دورها الاجتماعي إلا أنها جاءت أيضا لتعزز سلطات المستخدم، حيث أن الدور المنوط به في ظل هذه المسؤولية يصعب تحقيقها دون منحه السلطات الكافية لأجل ذلك، خاصة سلطته المعيارية. من جانب آخر وبغرض خلق التوازن بين طرفي علاقة العمل، فإن المستخدم مكلف أيضا بمسائل عدة، منها ما تستدعيه رابطة التبعية الأفقية، ومنها ما تستوجب الطبيعة الوقائية للمسؤولية الاجتماعية، ومن الأمثلة عن ذلك حسب مواصفة ISO26000 هو التزام واجب اليقظة.

المطلب الثاني

موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الجماعية

تمثل العقود الجماعية أنماطا جديدة من التعاقد حيث كانت سابقا تقتصر على عقود العمل الفردية، لكن شعر العمال بأهمية توحيد كلمتهم بقيادة النقابات لمواجهة أصحاب العمل وبدؤوا يدخلون معهم بمساومات للحصول على شروط أفضل للاستخدام من خلال اتفاقيات العمل الجماعية التي بدأت تأخذ دورها في تحقيق الكثير من المكاسب تفوق ما يقرره القانون أو عقود العمل الفردية².

لذلك عند الإشارة إلى علاقات العمل كواحدة من الجوانب الاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يكون الحوار الاجتماعي مع ممثلي العمال هو الآلية الرئيسية لتحديد العلاقة بين المؤسسة وعمالها، وبالتالي يلعب دورا حاسما في السياق الأوسع لتبني ممارسات مسؤولة اجتماعيا³، ومن تم تتميز أدوات المسؤولية الاجتماعية بخصوصية تحمل المؤسسات مسؤولية وضع معايير وتدابير عن طريق تمكين الأشخاص المرتبطين أو المشاركين بشكل جماعي، وبالتالي فإن البعد الجماعي لأخذ المخاطر في الاعتبار يفتح آفاقا جديدة للمسؤولية الاجتماعية⁴.

¹ ارجع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-107، المؤرخ في 30 أبريل 2020، المحدد لكفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر ع 27، (تطبيقا لأحكام المادة 06 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم).

² نادية فرحان زامل السوداني، المرجع السابق، ص 50.

³ Federica Oudin et d'autres, op.cit., p. 24.

⁴ marie-caroline caillet, op.cit., p. 516.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

تركز المسؤولية الاجتماعية في مجال تنظيم علاقات العمل الجماعية على مواضيع التنظيم القانوني إلى جانب معايير العمل التي جاء بها ميثاق الأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية وهي: احترام وضمن الحق في التنظيم للعمال والاعتراف بحق المفاوضة الجماعية، الحد من كل أشكال العمل القسري، القضاء على عمل الأطفال، الحد من التمييز في مجال العمل والتشغيل¹، وهو ما اعتبرته أيضا مختلف المواثيق التوجيهية ومواصفات المسؤولية الاجتماعية من المواضيع الأساسية للعمل.

وعليه اعتمدت في تقسيم هذه المواضيع على المزج بين التقسيم الموجود في مجمل معايير المسؤولية الاجتماعية وتلك المتعارف عليها قانونا، لتشمل تنظيم شروط التشغيل وظروف العمل من جهة، وتنظيم أساليب التعبير وحل النزاعات الجماعية من جهة أخرى على ضوء الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشروط التشغيل وظروف العمل
- الفرع الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير وحل النزاعات الجماعية

الفرع الأول

تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشروط التشغيل وظروف العمل

تعدد مظاهر وأشكال وصور ومبادرات وفعاليات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بحسب طبيعة البيئة المحيطة ونطاق نشاط المؤسسات وأشكاله وما تتمتع به كل مؤسسة من قدرات مالية وبشرية، وهذه الصور والأشكال ليست جامدة بل لها صفة الديناميكية والواقعية وتتصف بالتطور المستمر كي تنسجم مع مصالح المؤسسة وبحسب المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية². والفكرة الإرشادية في المسؤولية الاجتماعية هي أن الدولة تحدد الشروط العامة بالوسائل التشريعية، لكنها لا تنظم شروط العمل المحددة التي يتم التعامل معها باللجوء إلى التفاوض بين ما يسمى المحاورين أي الشركاء الاجتماعيين³.

تميل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال تنظيم علاقات العمل إلى دمج العمال كوحدة واحدة مع المؤسسة، خارج الكيانات القانونية التي يلتزمون بها قانونا بموجب عقد العمل، إذ مستوى المفاوضات الجديد مفتوح أمام العمال، ويتجلى ذلك من خلال المعايير التي يتم التفاوض عليها لصالح

¹ Mario Vinković, op.cit., p. 08.

² علوي فاطمة، المرجع السابق، ص 07.

³ Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 29.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

سياسة مسؤولية¹، ومن أجل ذلك تستلزم دمج نهجها في ست محاور أساسية حول ظروف وعلاقات العمل تتمثل في: التشغيل وعلاقات العمل، الصحة والسلامة المهنية، ظروف العمل، الحوار الاجتماعي، تنمية رأس المال البشري، قضايا العدالة وعدم التمييز²، مما يستلزم على المؤسسة المسؤولية تنظيم المواضيع التي تحقق شروط عادلة للتشغيل من جهة، وظروف لائقة للعمل من جهة أخرى.

البند الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشروط التشغيل العادلة

تركز المسؤولية الاجتماعية على إدراج المواضيع المنظمة لشروط التشغيل، كون الطابع الوقائي الذي يميزها يفرض التقرير المسبق لهذه الشروط لاسيما ما تعلق منها بخصوص أنواع التشغيل المحظور تفاديا للوقوع في ظروف عمل سيئة أو استبدادية، سواء قبل أو بعد إنشاء علاقة العمل، وكذا الإجراءات الواجب إتباعها قبل تشغيل الفئات المقبولة تفاديا لخرق مبدأ تكافؤ الفرص، وهذا بناء على ما نصت عليه مواصفة ISO26000 في البند السادس المتعلق بـ"الإجراءات والتوقعات" بقولها: «على الرغم من أن هذه الموضوعات تم تشريعها في العديد من القوانين، إلا أنه ينبغي على المؤسسات أن تكفل بشكل مستقل تناولها»³، ويتحقق ذلك على النحو المبين أسفله:

أولاً: تحديد ممارسات التشغيل المحظورة

يتم تنظيم كفاءات تحديد محظورات التشغيل والعمل غالباً في مدونات قواعد السلوك بشكل صريح وواضح، وتقوم هذه المدونات بشرحها وتأكيد تعهد المؤسسة بعدم ممارستها، مهما كانت الظروف وطالما تسلك منهج المسؤولية الاجتماعية وكذا عدم التعامل مع ممارستها، وهذا التأكيد يعبر عن الشفافية والقابلية للمساءلة. بل أكثر من ذلك فإنها لا تكتفي فقط بتأكيد عدم ممارستها وإنما أيضاً وضع كل الوسائل المتاحة لاستبدالها بالممارسات الجيدة، وهذا ما أدى إلى مرور هذه العملية بعدد من التحولات المعجمية، فقد أزيلت المصطلحات التي تشير إلى القمع مثل "مكافحة" أو "مناهضة" لصالح المفردات الإيجابية كمصطلح "التنوع" وفكرة السياسات "الاستباقية"⁴، وعموماً تتمثل هذه المحظورات في:

¹ marie-caroline caillet, op.cit., p. 203.

² V : 6 thèmes sur les relations et conditions de travail à intégrer dans une démarche RSE, publié le 11/12/2016, <https://www.qwesta.fr/informations/6-themes-sur-les-relations-et-conditions-de-travail-a-integrer-dans-une-demarche-rse/>, vue le 17/07/2019.

³ ارجع إلى البند (3.10.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 31.

⁴ René de Quenaudon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., p. 28.

(أ) حظر العمل القهري:

يعرف العمل القسري أو الجبري بأنه "كل أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"، ومن أسبابه الفقر، البطالة، الطلب على أيدي عاملة رخيصة، أو كأن يقدم شخص خدماته مقابل سداد دين عليه، لذا جاء معيار SA8000 لمنع الاتجار بالبشر بمجموعة من المتطلبات بنصه: «لن تتورط المؤسسة أو تدعم استخدام العمالة الجبرية ولا تطلب من أي فرد إيداع ودائع أو وضع أية أوراق لتحقيق الهوية لدى المؤسسة عند بدء تنفيذ عقد العمل، لن تحجز ممتلكات أو مستندات العمال لإجبارهم على الاستمرار في العمل لدى المؤسسة، يحق للأفراد مغادرة مكان العمل عقب انتهاء يوم العمل الطبيعي، كما أن لهم الحرية في فسخ عقود عملهم بشرط تقديم إخطار مقبول لصاحب العمل، لن تتورط المؤسسة أو أي من الجهات الموردة للعمالة لها أو تدعم تجارة البشر»¹.

تطبيقاً لذلك تنص على سبيل المثال "اتفاقية المسؤولية الاجتماعية" المبرمة في شركة Skanska بفرنسا على أنه: "لا يجوز استخدام العمل الجبري أو العبودية، ولا يمكن لأصحاب العمل ولا ممثليهم إجبار العمال على تسليم جوازات سفرهم أو أموالهم أو أوراق هويتهم أو أي قيمة أخرى بقصد إجبارهم على العمل في ظروف غير إنسانية"²، كما ساهمت بعض الدول في تقنين ذلك أبرزها قانون الرق الحديث لعام 2015 لمكافحة العمل الجبري وجميع أشكال الرق الحديثة في بريطانيا³، وتفطن المشرع الجزائري في التعديل الدستوري لعام 2020 إلى إضافة عبارة "الاتجار بالبشر"، ما يعني توفر حماية أسمى تستلزم أخذها بعين الاعتبار في التنظيم الذاتي لكل المؤسسات بالدولة⁴.

(ب) الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال:

تنص مواصفة ISO26000 بأنه: «لا ينبغي أن تستفيد المؤسسة من أي استخدام لعمالة الأطفال، وإذا اكتشفت ذلك في عمليات تشغيلها أو ضمن نطاق تأثيرها، فإنها لا تكتفي فقط بالتأكد من إعفائه من العمل، ولكن ينبغي أيضاً أن تتأكد من توفير البدائل المناسبة للطفل خاصة التعليم. فالعمل ذو الطابع

¹ عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 83.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 156 .

³ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 22.

⁴ أصبحت المادة 39 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، السالف الذكر، تنص في فقرتها الرابعة على أنه: «يعاقب القانون على التعذيب، وعلى المعاملات القاسية، واللاإنسانية أو المهينة وكذا الاتجار بالبشر»؛ بعدما كانت المادة 40 في الدستور المعدل والمتمم لسنة 2016، السالف الذكر، تنص على أن: «المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة يجمعها القانون».

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الخفيف الذي ليس من شأنه إيذاء الطفل أو التعارض مع حضوره في المدرسة أو مع الأنشطة الأخرى اللازمة لتنمية الطفل بشكل كامل، لا يعتبر عمالة أطفال»¹، وعليه من الضروري تنظيم المسائل التالية:

1- زيادة الحد الأدنى لسن القبول في العمل:

فصلت مواصفة ISO26000 في هذه المسألة كما يلي: «تكون معايير القبول على الشكل التالي: العمل الشاق في كل من الدول المتقدمة والنامية 18 عاما، العمل العادي في الدول المتقدمة على الأقل 15 عام وفي الدول النامية على الأقل 14 عام، والعمل الخفيف في الدول المتقدمة 13 عاما وفي الدول النامية 12 عاما. وعلى المؤسسة أن تتعاون مع الجهات المختصة من أجل إدخال الأطفال المسرحين في برامج تعليمية جيدة، مجانية، ومتفرغة»².

يلاحظ أن المشرع الجزائري قد التزم بهذا المعيار في أحسن حالاته، إذ أنه حدد السن في العمل العادي بما لا يقل عن 16 سنة، أما العمل الشاق فمن الأساس قام بحظره³. هذا يعني أن على المؤسسات الالتزام بهذا التحديد أو تتجاوز ذلك في إطار مسؤوليتها الاجتماعية أين لا تقبل عمل الأطفال إلا ما كان في إطار عقود التمهين لتدريبهم مع توفير الضمانات وآليات الحماية، وهذا ما أشارت إليه المواصفة SA8000 بقولها: «على المؤسسة ضمان الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، وزيادة الحد الأدنى لسن القبول في العمل تدريجيا إلى المستوى الذي يسمح بالتطور البدني والعقلي الكامل»⁴.

2- المتطلبات الواجب إتباعها:

تنص مواصفة SA8000 في هذا الخصوص على أنه: «تقوم المؤسسة بوضع السياسات والإجراءات المكتوبة وتوثيقها، كما يتعين عليها تقديم الدعم المالي الكافي وغيره من أوجه الدعم لتمكين هؤلاء الأطفال من البقاء في المدارس حتى بلوغ السن القانوني للعمل، وإذا اقتضى الأمر يجوز لهم العمل خارج ساعات الدراسة فقط. لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن تتجاوز ساعات الدراسة، والعمل والانتقالات مجتمعة 10 ساعات إجمالا في اليوم، كما أنه لن يقوم العمال الصغار في أي حالة من الحالات بالعمل لأكثر من 08 ساعات يوميا. كما يمنع العمل الليلي للعمال الصغار، وعدم تعريضهم لأية مواقف داخل

¹ ارجع إلى البند (3.10.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص32.

² ارجع إلى: (الإطار 7 عمالة الأطفال)، من المرجع نفسه، صص32-33.

³ ارجع إلى المادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

⁴ V : (Guidance document for social accountability 8000), op.cit., pp. 05-14.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

العمل أو خارجه- توصف بأنها خطيرة أو غير آمنة على صحتهم الجسدية والذهنية»¹. وقد أكدت هذا النص العديد من المواقف الصارمة المتخذة من المؤسسات التي تتحمل المسؤولية الاجتماعية، كما حدث في شركة Adidas التي رفضت استلام كرات قدم مصنوعة في الهند بأيدي أطفال صغار يشتغلون في ظروف جدا قاسية وغير إنسانية².

ج) نبذ التمييز في مجال التشغيل والعمل:

تنص مواصفة ISO26000 على أنه: «ينبغي أن تتأكد المؤسسة من سياسات التشغيل الخاصة بها من أي تمييز فيما يتعلق بالجنس أو اللون أو النوع أو الدين أو الجنسية أو بلد المنشأ أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو العمر أو الإعاقة. وتشمل أيضا الأسباب المحظورة الناشئة عن: العنصرية أو الطبقة الاجتماعية أو الحالة الاجتماعية أو العلاقات الشخصية أو الحالة الصحية مثل مدى الإصابة بفيروس الإيدز، وأن تتأكد من أن سياسات وممارسات التشغيل والأرباح وظروف العمل والحصول على التدريب والترقية بانتهاء مدة العمل تكون مبنية فقط على متطلبات الشغل»³.

كما يعد حظر التمييز القضية الخامسة لمعيار SA8000 بنصها: «لن تتورط المؤسسة أو تدعم أي نوع من أنواع التمييز خلال عمليات التوظيف، وضع الرواتب، الفرص التدريبية، الترقيّة، إنهاء العقود، التقاعد. سواء على أساس الجنس أو الأصل القومي أو الاجتماعي، الطبقيّة، الميلاد، الدين، حالات العجز، المسؤوليات الاجتماعية، عضوية الاتحادات، الآراء السياسية، السن أو غيرها من الظروف التي قد ينشأ عنها التمييز، لن تتدخل المؤسسة في حق ممارسة الأفراد لحقوقهم في أداء المسؤوليات العائلية، الحالة الاجتماعية، عضويتهم في الاتحادات أو الآراء السياسية وغيرها من الظروف التي قد ينشأ عنها التمييز»⁴.

هذا ما تتوافق معه جل تشريعات العمل⁵، إلا أن المؤسسات المسؤولة اجتماعيا نجدها تؤكد على هذا الالتزام في مدونات السلوك أو القوانين الأساسية، بالإضافة إلى اتباع ما نصت عليه مواصفة المسؤولية

¹ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 83.

² أشار إلى ذلك: زكريا بونس أحمد، المرجع السابق، ص 09.

³ ارجع إلى البند (3.10.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 32.

⁴ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 85.

⁵ على سبيل المثال تنص المادة 17 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه...».

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الاجتماعية فيما يتعلق بالإجراءات والتوقعات بقولها: «ينبغي على المؤسسة أن تكفل بشكل مستقل تقييم التأثير على تعزيز تكافؤ الفرص وعدم التمييز بصفة دورية»¹.

ثانيا: شروط وإجراءات التشغيل

يعالج التشغيل كل المسائل السابقة على الالتحاق بمنصب العمل والعلاقة بطالبي العمل ومصالح التشغيل، وتنظيم موضوع تشغيل الأجانب وحماية اليد العاملة الوطنية، وتبرز الأهمية العملية للمفاهيم المختلفة للمسؤولية الاجتماعية من خلال تحمل الدولة لتكاليف المسؤولية الاجتماعية ضمن سياسة التشغيل في تحضير المؤسسة من أجل الاعتماد المسبق والفعلي للمسؤولية الاجتماعية الطوعية ويكون هذا في شكل منظم²، مع تنظيم أساليب وسلوكيات احترام هذه السياسة وتعزيزها في الصكوك الداخلية للمؤسسة المسؤولة، كما هو مبين في التالي:

أ) توجيه المسؤولية الاجتماعية لتنفيذ السياسة العمومية للتشغيل:

يعد التشغيل أحد أهم أهداف المسؤولية الاجتماعية، لذلك تعمل الدولة الجزائرية من خلال سياسة التشغيل على إحداث نوع من التوازن بين الالتزامات الاجتماعية والاقتصادية، وتبرز الأهمية العملية للمفاهيم المختلفة للمسؤولية الاجتماعية من خلال التدخلات المختلفة للدولة التي حاولت نشرها على ضوء النصوص التشريعية، كالقانون رقم 06-21 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، ونصوصه التطبيقية المختلفة من أجل توفير فرص عمل³، والأجهزة المساعدة على خلق فرص العمل مثل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، ومع ذلك فإن هذه السياسات لها دور ضئيل للغاية في عملية مكافحة البطالة، وهذا ما يستلزم تحمل المسؤولية الاجتماعية.

ب) سلوكات المسؤولية الاجتماعية في التشغيل:

على الرغم من السياسات الموضوعية من قبل الحكومة إلا أنها لن تجتهد تطبيقها الجيد إلا من قبل المؤسسات نفسها التي تتبنى هذه العمليات، وعليه تستلزم مسؤوليتها الاجتماعية احترام سلوكيات ومعايير

¹ ارجع إلى البند (3.10.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص32.

² عبد الله قادية، المرجع السابق، ص60.

³ تنص المادة الأولى من القانون رقم 06-21، المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ج ر ع 80، على أنه: «يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة».

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

محددة في كل مراحل التشغيل، الذي يمكن أن تعبر عنه في بنود مدونة السلوك تقبلا منها للمساءلة، تتمثل هذه الإجراءات المسؤولة على الخصوص فيما يلي¹:

1- نزاهة عملية الاستقطاب وتعبئتها:

تتخذ المؤسسة في هذا الجانب عدة سلوكيات إيجابية منها الالتزام بعملية البحث الصحيحة، والموثوقية في الإجراءات والأساليب المعتمدة، نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة، تحديد دقيق وموضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات، وضمان تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في التقدم للمنصب.. الخ؛

2- موضوعية المقابلة والاختبار والاختيار:

ينطوي تحت هذا السلوك الالتزام بأن تكون الإجراءات واضحة وشفافة وعادلة، وتوفير وقت معقول لكشف جوانب شخصية المتقدم، والالتزام باختيار أعضاء لجنة المقابلة ذوي النزاهة والأخلاق العالية، وكذا الالتزام بأن تكون لجان الاختيار مراعية للموضوعية ومتكاملة من الناحية الفنية والتخصصات.. الخ.

البند الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لظروف العمل اللائقة

إن التزام المؤسسة اتجاه عمالها فيما يتعلق بمسؤوليتها الاجتماعية هو تجاوز ما يتطلبه القانون فيما يتعلق بظروف العمل، لذا يجب أن تحاول قدر الإمكان توفير أجور عادلة وبيئة عمل آمنة وصحية ومناخ من الاحترام²، وفي ذلك تنص مواصفة ISO26000 على أنه: «تشمل ظروف العمل الأجور، وأشكال التعويض الأخرى، وساعات العمل، والإجازات، والإجراءات التأديبية والإقالة، وحماية الأمومة، والتوازن بين العمل والحياة، توفير أفضل الأجور وظروف العمل الممكنة على أساس القوانين ذات الصلة والاتفاق الجماعي، وضمان المعيشة الأساسية للعمال»³.

ومن أجل تحقيق ذلك ينبغي أن تتحمل المؤسسة مسؤوليتها الاجتماعية الإلزامية من خلال احترام الحدود الدنيا التي يفرضها القانون، إلى جانب المبادرة بالمسؤولية بالاجتماعية الإرادية، ما يترجم بتحقيق

¹ خالد نعيمة، (أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال اتجاه موظفيها في ضوء المواصفة العالمية ISO26000)، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015، صص 14-15.

² Emilie Villemure, op.cit., p. 40.

³ cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

العمل اللائق وبيئة العمل الملائمة¹، والذي يظهر من خلال توفير الرفاهية في مختلف المسائل المرتبطة بظروف العمل، على النحو الذي يأتي بيانه:

أولاً: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لرفاهية الدخل وتوقيت العمل

يمكن إلى جانب الأجور العادلة التي أكدت عليها معايير المسؤولية الاجتماعية، علاوة على توسيع مجالات الحماية الاجتماعية، تنظيم طرق أخرى ترفع من دخل العامل، وهذا عن طريق اتفاق أو اتفاقية جماعية تنظم المسائل المرتبطة بالدخل، إلى جانب توقيت العمل والذي يمكن تنظيمه أيضاً بصكوك المسؤولية الاجتماعية أو الأنظمة الداخلية، تكون ذات بعد اجتماعي كما سيأتي توضيحه:

(أ) تنظيم رفاهية الدخل:

تتوقف الرفاهية المادية للعمال على المقابل الذي يحصلون عليه وفي الواقع لا يوجد لهذا المقابل مستوى عام يصلح لكل المؤسسات على اختلافها، فهو أساس نسبي يرجع إلى عدة عوامل كاختلاف إنتاجية العمال، واختلاف نظرة المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية نحو الأجور². ومع ذلك استحدثت المسؤولية الاجتماعية أشكالاً جديدة لدخل العمال يتم تنظيمها غالباً في الاتفاقيات الجماعية، انطلاقاً من فكرة أن للعامل دور كبير في نجاح المؤسسة وجودة منتجاتها، وبالتالي ينبغي منحه مركزاً قانونياً يضاها ما يقدمه من جهود، وتمكينه من المشاركة في قرارات الهيئة العامة بصدد تخصيص أموالها، ومنحه الحق في شراء أسهم المؤسسة إذا ما طرحت أسهما جديدة لزيادة رأسمالها أو رغبة أحد مساهميها ببيع أسهمه فالأولوية للعامل³. وعليه يمكن أن تتحقق رفاهية الدخل من خلال تبني أنظمة جديدة لتطويره من جانب، وتوسيع مجالات الحماية الاجتماعية من جانب آخر، وذلك كالتالي:

1- الأنظمة الجديدة لتطوير الدخل:

يمكن أن تضع المؤسسة لتحقيق الرفاهية في الدخل لوائح متعلقة بإضافة أشكال أخرى لدخل العمال مقابل تمتعها بأنواع محددة من الامتيازات الضريبية، وقد تأخذ تلك الأشكال عدة صور إما تكون منظمة من طرف الدولة أو تتخذها المؤسسة بموجب أنظمتها الذاتية، وهو القيد الذي اشترطته مواصفة

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 59.

² عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 227.

³ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 314.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

ISO26000 بنصها: «ينبغي على المؤسسة دفع الأجور إلى العمال بطريقة مباشرة، وتخضع هذه الأجور فقط إلى القيود أو الاستقطاعات المفروضة من قبل القانون أو الاتفاقيات الجماعية»¹، ومن هذه الصور نجد نظام الإدخار، نظام الاستثمار، ونظام مشاركة الأرباح، وفيما يلي بيانها:

1.1 نظام الادخار: تعد مدخرات العمال نظام ادخار جماعي تم إنشاؤه داخل مؤسسات معينة، يسمح لكل عامل بدفع المبلغ الذي يريد، ويتم استكمالها بعد ذلك بمساهمات من المؤسسة²، يشكل هذا النظام تطوير حلول عملية للعمال بشكل مشترك حتى يتمكنوا من التحكم في مدخراتهم في الظروف المثلى للأمن والعدالة، وعادة تختص بهذه المسألة لجان كما هو في فرنسا بما يسمى "اللجنة المشتركة بين النقابات ومدخرات العمال" مهمتها تسهيل وصول جميع العمال للاستفادة من هذا النظام، مراقبته، والحصول على التشريع الأكثر تفضيلاً ومدخرات العمال، مع احترام صارم لأسبعية الأجور³.

ومن أبرز أنواع خطة الادخار التي ابتكرتها المؤسسات المسؤولة اجتماعياً كما هو الحال في فرنسا، والتي يمكن لأية مؤسسة الاقتداء بها أو ابتكار غيرها ما يلي، وهي على سبيل المثال لا الحصر:

- **خطة ادخار الشركة:** هي نظام ادخار في ظل ظروف معينة لاسيما حالة إنهاء علاقة العمل عن طريق الاستقالة أو الفصل أو التسريح، حيث تجمد المدخرات لمدة معينة مع إمكانية الإفراج المبكر عنها في حالات استثنائية كالزواج، الولادة، الطلاق، اقتناء أو تهيئة المسكن، الإعاقة، الوفاة، المديونية المفرطة، شراء أسهم من المؤسسة. كما يمكن أن تكون المدفوعات من جانب المؤسسة فقط مخصصة حصرياً لشراء الأسهم أو شهادات الاستثمار من قبل العامل⁴.

- **خطة الادخار الجماعي للتقاعد:** هي نظام ادخار لصالح التقاعد أو التقاعد المسبق، يتم حظر سحب المبالغ المدفوعة إلا بعد الإحالة على التقاعد، باستثناء حالة الوفاة أو عسر المديونية أو تأهيل مسكن ضحية أو كارثة طبيعية، مع إمكانية اشتراط الأقدمية. ويستمر العامل بدفع المدخرات طيلة بقائه في المؤسسة، بل ويمكنه في حال استقال أو تم فصله الاستمرار في الادخار، إذا لم يتحصل على عمل أو

¹ ارجع إلى البند (2.4.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص36.

² V : *La Semaine de l'épargne salariale, c'est du 25 au 29 mars 2019*, France, publié le 25/03/2019, <https://www.finansol.org/2019/03/25/semaine-epargne-salariale-2019/>, vue le 12/11/2019.

³ V : *Le Comité Intersyndical de l'épargne salariale (CIES)*, France, <http://www.ci-es.org/>

⁴ V : *Plan d'épargne entreprise (PEE)*, Service public Fr, le site officiel de l'administration française, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142>

كانت هذه الخطة غير متوفرة في المؤسسة الجديدة التي أصبح يعمل فيها¹.

2.1 نظام الاستثمار: بعد عملية الادخار يمكن للعامل أن يختار سحب المبالغ المجمعة للحالات المذكورة أعلاه، أو يختار زيادة مدخراته من خلال الاستثمار في أنشطة محددة في مجال المسؤولية الاجتماعية²، ويتم ذلك إما عن طريق مؤسسات الاستثمار الجماعي، أو استثمارات تضامنية ذات معايير التضامن والشفافية، ومنه ظهر ما يسمى بـ "صناديق الاستثمار المسؤول اجتماعياً" الذي يركز على احتياجات المجتمعات وظهور جهات فاعلة جديدة على الساحة المالية مثل صناديق العمال³، وهذا ما تم تبنيه في كل من ألمانيا وفرنسا وإيطاليا وهولندا، بل حتى أن قانون الوصاية البريطاني قد فرض على جميع مديري صناديق التقاعد الإبلاغ عن سياستهم الاستثمارية المسؤولة اجتماعياً⁴.

3.1 نظام مشاركة الأرباح: تعد مشاركة الأرباح خياراً معروفاً في أساليب المسؤولية الاجتماعية لتحفيز العمال والاحتفاظ بهم⁵، وقد أشار مثلاً المشرع المصري في قانون الشركات السابق رقم 111 لسنة 1961 إلى حق العمال في ربع أرباح المؤسسة المعدة للتوزيع، كما أشار في القانون الحالي إلى تخصيص ما لا يقل عن 10% من أرباحها لمصلحة العمال توزع نقداً بما لا يتجاوز مجموع الأجور السنوية للعمال، وأجاز تخصيص تلك المبالغ لتحسين ظروف العمل أو استعماله في إنشاء سكنات أو مستشفى خاص بالعمال وعائلاتهم حسب ما هو موضح في المادة 196 من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري المعدل⁶، مما يعني أن هذا النظام مقرر للتنظيم الذاتي للمؤسسات المسؤولة في الدول التي لا تقننه.

2- توسيع مجالات الحماية الاجتماعية:

تنص مواصفة ISO26000 بأنه: «يقصد بالحماية الاجتماعية كافة الضمانات القانونية والسياسات

¹ V : *Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)*, Service public Fr, le site officiel de l'administration française, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10260>

² على سبيل المثال يشترط المشرع الفرنسي على العامل من أجل زيادة مدخراته أن يستثمرها في الأنشطة المفيدة والمخصصة للمسائل التالية: خلق فرص العمل الجيد أو السكن الاجتماعي أو الأنشطة الموازية للتنمية المستدامة أهمها دعم الأنشطة البيئية (الزراعة العضوية، والطاقات المتجددة... الخ)، وهو ما يسمى "الاستثمار المسؤول اجتماعياً"، أنظر في ذلك:

La Semaine de l'épargne salariale, c'est du 25 au 29 mars 2019, op.cit.

³ Emilie Villemure, op.cit., p. 26.

⁴ V:(*Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*),op.cit., p. 23.

⁵ Emilie Villemure, op.cit., p. 43.

⁶ أشار إلى ذلك: زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص200؛ والهامش رقم 1، ص201.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

والممارسات التنظيمية التي تهدف إلى التخفيف من آثار انخفاض الدخل أو فقده في حالة إصابة العمل أو المرض أو الأمومة أو الأبوة، أو الشيخوخة أو البطالة أو الإعاقة أو صعاب مالية أخرى، وتقديم الرعاية الطبية ومزايا الأسرة، وتلعب الحماية الاجتماعية دورا مهما في الحفاظ على كرامة الإنسان وإرساء حس الإنصاف والعدالة الاجتماعية. وبشكل عام الحماية الاجتماعية هي في المقام الأول مسؤولية الدولة»¹.

وفي مجال القضايا التي تهتم بها المواصفة تنص في الموضوع الثاني المعنون "ظروف العمل والحماية الاجتماعية" على أنه: «تشمل الحماية الاجتماعية الحوادث المهنية والأمراض والحمل والولادة ورعاية الأطفال والشيخوخة والبطالة والإعاقات والصعوبات الاقتصادية الأخرى، والامتثال في ذلك إلى القوانين واللوائح المحلية ومعايير منظمة العمل الدولية»²، وهو على سبيل المثال ما تعهدت به شركة Danone جرجرة بالجزائر، حيث تقوم بتدعيم التغطية الصحية لعمالها وعائلاتهم من خلال استكمال تغطية الضمان الاجتماعي الحالية، مما خلق هذا الأمر معيار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لالتزامها من جانب واحد ولأنه أكثر ملاءمة، وسيتم ربطه بالضرورة مع القواعد القانونية للضمان الاجتماعي³.

(ب) توقيت العمل المرن:

لقد جاءت مواصفة ISO26000 في البند السادس المتعلق بظروف العمل بأنه: «ينبغي احترام حقوق العمال فيما يتعلق بعدد ساعات العمل العادية أو المتفق عليها المذكورة في القانون أو القواعد أو الاتفاقيات الجماعية. وينبغي أن تمنح المؤسسة للعمال راحة أسبوعية وإجازة سنوية مدفوعة الأجر، احترام المسؤوليات الأسرية من خلال توفير ساعات عمل معقولة، وإجازة أبوة عندما يكون ذلك ممكنا، ورعاية الأطفال وغيرها من المرافق التي يمكن أن تساعد العاملين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة السليمة، الاحتفال بالعادات والتقاليد الوطنية والدينية كلما كان ذلك ممكنا»⁴.

هذا وتوصي المواصفة بالعمل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالإجازات، وهي التوصية رقم 98 لعام 1954 حول الإجازات المدفوعة الأجر، والاتفاقية رقم 140 لعام 1974 بشأن الإجازة

¹ ارجع إلى البند (1.4.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص36.

² Cité par : Changwon Lee, op.cit., p. 13.

³ Cité par : Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 70.

⁴ ارجع إلى البند (2.4.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، صص36-37.

الدراسية المدفوعة الأجر¹. كما تؤكد المسؤولية الاجتماعية على ضرورة احترام الحدود القصوى لوقت العمل من جهة، مع إمكانية تبني أشكال جديدة في توقيت العمل ذات طبيعة مرنة من جهة أخرى:

1- الحدود القصوى لوقت العمل:

جاءت مواصفة SA8000 أكثر تفصيلاً بهذا الخصوص، حيث نصت في البند السابع لـ"ساعات العمل المقبولة" على ما يلي: «تلتزم المؤسسة حسب هذا المعيار بمجموعة من المعايير في تحديد ساعات العمل»²، وتتمثل هذه المعايير حسب نفس المواصفة فيما يلي: «حصول العمال على عطلة لمدة يوم واحد على الأقل بعد ستة أيام متتالية من العمل. باستثناء حالي: (سماع القانون المحلي بزيادة ساعات العمل عن هذا الحد، سريان أي اتفاق بالتفاوض الجماعي يسمح بمتوسط لساعات العمل بما فيها فترات الراحة الكافية)، أداء ساعات العمل الإضافي يكون طوعي باستثناء ما هو منصوص عليه في الاتفاقيات الجماعية على ألا تتجاوز 12 ساعة في الأسبوع»³.

كما وأكدت مواصفة ISO26000 في البند الثاني بأنه: «لا تحدد ساعات العمل العادية لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، مع توفير يوم راحة واحد على الأقل من الأسبوع، وتوفير 3 أسابيع على الأقل من الإجازة مدفوعة الأجر في السنة، الامتثال للقوانين المتعلقة بالعمل الإضافي، وإخطار العمال بالمخاطر ذات الصلة عند طلب العمل الإضافي»⁴. ففي ألمانيا مثلاً يمكن للعمال والإدارة التفاوض بحرية مع الاستمرار في الامتثال للقوانين التي تحدد وقت العمل بـ48 ساعة في الأسبوع كأقصى حد، ولكن جميع الألمان تقريباً يعملون أقل من 40 ساعة في الأسبوع، و35 ساعة فقط للبعض، وبالمثل يفرض القانون ما لا يقل عن 24 يوماً من الإجازة مدفوعة الأجر، بينما تنص الاتفاقيات الجماعية عموماً على 30 يوماً⁵.

2- الأشكال المرنة في توقيت العمل:

لقد أفرزت المسؤولية الاجتماعية دعماً لصفة المرونة في توقيت العمل أشكالاً جديدة في تنظيمه، إلى جانب المسؤولية الاجتماعية الضمنية في قانون العمل الجزائري النابعة عن الجوازية التي منحها المشرع فيما

¹ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، صص 101-102.

² V : (Guidance document for social accountability 8000), op.cit., p. 07.

³ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 86.

⁴ Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

⁵ Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 31.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

يتعلق بالتوقيت الكلي أو الجزئي لعقد العمل المحدد أو غير محدد المدة، أين أحقها بالتنظيم الذاتي¹، ومن هذه الأشكال المرنة المتبعة لدى عدد من الدول ما يلي:

1.2 العمل عن بعد: يوضح العمل عن بُعد تنظيماً جديداً لوقت العمل يسمح للعمال بالعمل من المنزل، ويعكس هذا الشكل من العمل اهتماماً بالبحث عن توازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية ووسيلة لمنع الإجهاد في العمل، وهذا أحد مكونات استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المرتبطة برفاهية العمال، واللجوء إليه يكون طوعياً تعاقدياً وقابل للعكس، ولأهميته أصبحت جل القوانين تركز ممارستها وتترك طرق تنفيذه لسياسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات².

2.2 الحق في قطع الاتصال: جاء هذا الحق في إطار حرية العامل في رفض العمل الإضافي المأجور حفاظاً على صحته وحياته الخاصة، ومن جانب آخر تحدثت مواصفة ISO26000 عدة مرات عن مخاطر التكنولوجيا على العمال وصحتهم واحترام ساعات العمل، وعليه أصبحت المؤسسات المسؤولة تنظم هذا الحق بموجب اتفاق جماعي، أو ميثاق انفرادي، أو الإضافة المحتملة لهذا الميثاق إلى النظام الداخلي من أجل تقرير جزاءات مهنية، مع إنشاء أنظمة وتدابير تسهل ممارسة هذا الحق. ونظراً لأهميته في الوقت الراهن تم تقنينه في بعض الدول وترك تفاصيله للمؤسسات مما يعكس التنظيم المشترك للمسؤولية الاجتماعية³.

ثانياً: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لموضوعات الرخاء الأخرى

تواصل مواصفة ISO26000 ذكر مواضيع قضية ممارسات العمل بنصها على أنه: «تتضمن ظروف العمل.. موضوعات الرخاء الأخرى مثل مياه الشرب الآمنة، والمطاعم الصغيرة، والحصول على الخدمات الطبية.. ويمكن أن يحدد صاحب العمل على الرغم من ذلك العديد من ظروف العمل»⁴.

¹ مع الإشارة إلى أن المشرع احتراماً للمصلحة الجماعية والعدالة في العمل قرر الخروج عن قاعدة الأفضل للعامل من خلال تأكيده على عدم جوازية أن يقل الوقت الجزئي عن نصف المدة القانونية للعمل، ارجع في ذلك إلى المادتين 12 و13 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر.

² Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, op.cit., p. 15.

³ من أجل مناقشة تفصيلية حول هذا الموضوع، أنظر: بورزيق خيرة وحداوي محمد، (الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 10، العدد 03، ديسمبر 2019، صص 304-337.

⁴ ارجع إلى البند (1.4.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 36.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

يعني هذا أن للمؤسسة كامل الحرية في تنظيمات أخرى يمكن تضمينها في مدونات السلوك والأنظمة الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية، تشمل مختلف المواضيع التي منها ما هو مقرر قانونا ولكن تتولى المؤسسة تنظيمه بالقدر الذي يفوق ما تقرره القوانين الرسمية، ومنها ما هو عادة غير منظم قانونا، ويمكن اعتبارها مبادرات يتفاوت تنظيمها من مؤسسة إلى أخرى نظرا لأنها تعتمد غالبا على القدرة الاقتصادية، من هنا يمكن تقسيم مواضيع الرخاء إلى مواضيع أساسية وأخرى إضافية، مع تناول البعض من تطبيقاتها كالتالي:

(أ) مواضيع الرخاء الأساسية:

تتمثل المواضيع الأساسية المنظمة للرفاه في توفير ظروف عمل صحية ومناسبة من جهة، ومستوى تدريب عال وإلزامي من جهة أخرى، ومع أن هاتان المسألتان تؤكد عليهما غالبية تشريعات العمل، لكن يجدر بالمؤسسة مراعاة تنظيمها ذاتيا وجعلها ضمن أولوياتها، وبشكل أفضل مما هو مطلوب كحد أدنى، وهذا ما عبرت عنه مواصفة ISO26000 بقولها: «تتعلق الصحة والسلامة في العمل بتعزيز والحفاظ على أعلى مستويات الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال»، وأنه: «ينبغي على المؤسسة إمداد جميع العمال في جميع مراحل خبراتهم العملية بكيفية تنمية المهارات والتدريب المهني»¹:

1- الصحة والسلامة المهنية:

تنص مواصفة ISO26000 في موضوعها الرابع المتعلق بـ"الصحة والسلامة المهنية" على أنه: «يشمل الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي: إدارة الأمراض المتعلقة بالعمل والحوادث المهنية والأخطار المباشرة، إعلان السلامة والصحة المهنية كأولوية عليا للمؤسسة، واحترام مبدأ عدم تأجيل تكلفة السلامة والصحة المهنية للعمال»².

وفصل معيار SA8000 في هذا الموضوع الذي يشكل قضيته الرابعة على النحو التالي: «على المؤسسة أن تكون قادرة على اتخاذ أي تدابير وقائية ومناسبة لتجنب أي خطر أو حادث أو موقف قد يؤثر على الصحة البدنية أو العقلية للعمال، وتقدم لهم تدريبا منتظما حول الصحة والسلامة، وتمتلك نظاما مناسباً لكشف التهديدات الخاصة بالصحة والسلامة، أكثر من ذلك فإنها تتيح أيضا الوصول إلى

¹ ارجع إلى البند (1.6.4.6)؛ والبند (2.7.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 38 و40.

² Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

المراحيض والمياه الصالحة للشرب ومكان صحي لتخزين الغذاء داخل أماكن العمل»¹، ويضيف نفس المعيار: «مع احترام جميع معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بتنفيذ SA8000 ومراجعتها»².

ومن أهم متطلبات هذا المعيار أن تقوم المؤسسة المسؤولة اجتماعيا بالمسائل التالية³:

«- توفير بيئة عمل آمنة وصحية، واتخاذ خطوات فعالة لضمان ذلك؛

- تعيين ممثل عن الإدارة يكون مسؤولاً عن ضمان توافر بيئة عمل صحية وآمنة للعمال؛

- توفير تعليمات خاصة بالصحة والسلامة داخل موقع العمل بشكل دوري للعمال سواء الجدد أو الذين يوكل إليهم وظائف جديدة، أو في الحالات التي تقع فيها حوادث؛

- وضع نظم اكتشاف التهديدات المحتملة على صحة وسلامة الأفراد أو كيفية تجنبها أو التعامل معها؛

- توفير المعدات الوقائية الشخصية للعمال والإسعافات الأولية والمتابعة الطبية اللازمة؛

- التعهد بتقييم جميع المخاطر للعمليات الأمهات الجديدة أو المستقبلية التي قد تنشأ عن طبيعة أعمالهن؛

- الاحتفاظ بسجلات توثق كافة الحوادث التي تحدث في موقع العمل أو سكنات وممتلكات المؤسسة».

كما تشمل كذلك الاهتمام بالصحة النفسية للعامل من خلال متابعتها وتصنيف الأمراض النفسية وتوسيع قائمتها مع تحيينها، فضلا على ضرورة أن تأخذ المؤسسات في الاعتبار عند تطوير خططها الخاصة للتعامل مع الأوبئة بميثاق الأمم المتحدة الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا باتخاذ خطوات فعالة للوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية ومعالجتها والسيطرة عليها⁴.

ومن أجل تطبيق كل هذه الإجراءات يمكن اقتراح سبع عناصر ذاتية التنظيم للبعد الصحي بشأن المسؤولية الاجتماعية، تقوم المؤسسة بتنظيمها على المدين المتوسط والطويل، تتمثل في: التسويق الصحي،

¹ V : (La norme SA8000), op.cit., p. 02.

² تتمثل تلك المعايير فيما تتضمنه: اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 (1981) وتوصيتها رقم 164 التي تحتوي على الخطوط العريضة لمتطلبات سياسات الصحة والسلامة المهنية الوطنية والتطبيق التدريجي للتدابير الوقائية، كما تنص الاتفاقية والتوصية على مسؤولية أرباب العمل في توفير السلامة والأمن وبيئة عمل صحية، وكذا اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161 (1985) والتوصية رقم 171 المسؤولة عن تقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال، والاتفاقية رقم 170 (1990) والتوصية رقم 177 الخاصة بحماية العمال من آثار الصحة والسلامة للاستخدام الكيميائي في مكان العمل. بالإضافة إلى معايير أخرى عديدة تعالج مخاطر أو مجموعات معينة مثل اتفاقية السرطان المهني رقم 139 (1974) والتوصية رقم 147، أنظر في ذلك:

(Guidance document for social accountability 8000), op.cit., pp. 23-24.

³ أنظر: (المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص)، المرجع السابق، ص 22.

⁴ ارجع إلى المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

برنامج موظفون أصحاب، محركات البحث الصحي، الإعلانات الصحية، صندوق التبرع للصحة، مدونة السلوك الصحي، والتقرير السنوي للمسؤولية الصحية¹.

2- التدريب والتوعية:

جاءت مواصفة ISO26000 في المجال الخاص بالتنمية البشرية على أنها تشمل ضمان الفرص السياسية والاجتماعية والثقافية إلى جانب فرص التدريب والتعليم وتنمية المهارات، وكذا التوعية في مسائل الصحة والسلامة، وتوازن المسؤوليات الأسرية، ومكافحة الفساد، ويكون توفير ذلك على أساس معايير متساوية وغير تمييزية².

تتيح كذلك العديد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية إعلام ورفع مستوى الوعي وتعديل سلوك العمال عن طريق تطوير برامج التوعية حول قيم المسؤولية الاجتماعية، والاهتمام بالرفاه في العمل، والحفاظ على البيئة كاستخدام المواد القابلة لإعادة التدوير، توفير المياه أو الطاقة، تقليل استهلاك الورق .. وما إلى ذلك³. وجاء في مواصفة المساءلة الاجتماعية SA8000 بأنه: «على المؤسسة توفير التدريب للعمال الجدد الدائمين أو المؤقتين أو العمال الذين تغيرت طبيعة عملهم داخل المؤسسة، تقديم برامج التوجيه والتدريب والتوعية للعمال بالمؤسسة بشكل دوري»⁴.

(ب) مواضيع الرخاء الإضافية:

إن فكرة الرفاهية في العمل ليست تنظيماً قانونياً للغاية، لذلك نجد القليل من نصوص قانون العمل تشير إلى ذلك، هذا لأن المفهوم يستخدم في سياق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ولا يؤدي إلى جزاءات في حال إهمال تدابيرها⁵، ومع هذا يمكن للاتفاقيات الجماعية أو صكوك المسؤولية الاجتماعية أن تتضمن تنظيم المسائل التي توفر "رفاهية" في ظروف العمل وليس فقط "تحسينها"، تحت مسمى "جودة

¹ من أجل مناقشة تفصيلية حول هذا الموضوع أنظر: بورزيق خيرة، (تطوير نموذج هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية للشركات استجابة للمتطلبات الصحية - أزمة كورونا أنموذجاً)، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، جامعة حسينية بن بوعلوي، الشلف، الجزائر، المجلد 02، العدد 01، ديسمبر 2020، صص 63-79.

² أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، صص 40 و48.

³ Karim Bangoura et Delphine Lubrani, *Comités d'entreprise: comment renforcer votre démarche RSE?*, Revue Les Cahiers Lamy du CE, N° 152, Octobre 2015, Paris, France, p. 24.

⁴ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلقاوي، المرجع السابق، صص 89.

⁵ René de Quenaudon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., pp. 29-31.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الحياة في العمل" الذي هو مكون متأصل في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ورافعة أساسية لسياساتها وفي نفس الوقت إحدى تحدياتها الرئيسية، فغالبا ما يكون لها تأثير هائل على إنتاجية العمال ومشاركتهم¹.

وتتخذ الرفاهية في العمل عدة أشكال تتوافق مع التوقعات العالية للعمال اتجاه المؤسسة المسؤولة، ومن بين هذه الأشكال -وهي على سبيل المثال- مايلي:

- اتباع معايير المسؤولية الاجتماعية التي تضع الخصائص الرئيسية للاستخدام المكتبي وتجهيزاته التقنية المخصصة لمختلف المهام، وتصميم المكاتب، بالإضافة إلى وضع دليل خاص بالتعليمات حول الحماية من الظروف والتغيرات الجوية في مكان العمل²؛

- توفير الطعام للعمال حيث يعد تقديم الطعام الجماعي جانبا هاما من السياسة الاجتماعية، وعليه يمكن أن تدير المؤسسة في إطار نهج المسؤولية الاجتماعية مطعما سواء داخل أو خارج أماكن العمل؛

- الاستفادة بالمؤتمرات والمنتديات، أو العروض التقديمية المخصصة، رياضة، رحلات، نزاهات، هدايا، عروض، قسائم، وجميع المنتجات والخدمات بأسعار تفضيلية³؛

- الاهتمام بكبار السن القدامى من العمال في المجالات الصحية والترفيهية⁴؛ كما تضيف مواصفة ISO26000 تحديد تدابير لاحترام المسؤوليات العائلية بما في ذلك رعاية الأطفال، كتخصيص دور حضانة في مكان العمل أو التكفل بمصاريفها⁵.

ولقد كان في مطلع القرن الماضي مثال ممتاز على الأبوية فيما أطلق عليه المؤرخون تجربة بولمان، ففي عام 1893 تم إنشاء مجتمع صناعي نموذجي في بولمان جنوب شيكاغو من قبل شركة Pullman Palace للسيارات، أين بُنيت المدينة مع معايير الإسكان والمظهر والخدمات والصيانة التي كانت أكثر تطورا، وهذا ما عبر حقا عن المسؤولية الاجتماعية في جانب التحسين الجيد للظروف المعيشية للعمال وعائلاتهم. نفس الشأن بالنسبة لمصنع البيانو Steinway الذي سمحت له محكمة أمريكية بشراء قطعة أرض مجاورة له

¹ V :*La Qualité de Vie au Travail une composante inhérente à la RSE*, publié le 12/03/2020, <https://www.advizeo.io/blog/la-qualite-vie-travail-composante-rse/>, vue le 11/10/2020.

² V :*(Norme française nf x 35-102)*, conception ergonomique des espaces de travail en bureaux, AFNOR, France, 2012, http://infosdroits.fr/wp-content/uploads/2012/11/AFNOR-35_102.pdf, pp. 01-04

³ Karim Bangoura et Delphine Lubrani, op.cit., p. 25.

⁴ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص105.

⁵ Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

لاستخدامها في بناء كنيسة ومكتبة ومدرسة لصالح عماله¹.

✓ يتضح في هذا الفرع ومن خلال ما تناولته مواصفتي المسؤولية والمساءلة الاجتماعية أن تنظيمها لشروط التشغيل وظروف العمل يمكن أن يأخذ منحى آخر مغاير ومتطور عما يحمله التنظيم القانوني بهذا الخصوص، حيث تضع المسؤولية الاجتماعية العمال في أوضاع مهنية واجتماعية جيدة يمكنها أن تضمن تحقيق رفاهيته في العمل اللائق، إذا ما تم تضمينها في سياسة وتنظيمات المؤسسة رسمياً، وتجدر الإشارة أن المواضيع التي تطرقت إليها حول ذلك لا تعبر سوى عن نماذج بإمكان المؤسسة تطويرها أو ابتكار غيرها.

الفرع الثاني

تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير وحل نزاعات العمل الجماعية

هناك عقبة ثقافية يصعب التغلب عليها أمام النهج التعاقدى الليبرالي الذي يفترضه التفاوض الحر، فأولئك الذين يُفترض أن يعملوا كفاعلين اجتماعيين كانت سلوكياتهم حتى الآن مستمدة من التبعية والخضوع، لذا يتطلب الانتقال "من القانون إلى العقد" ثقافة قانونية حول العقد والمسؤولية لم توجد بعد²، وهذا ما تود سياسة المسؤولية الاجتماعية تعزيزه بحق من خلال ابتكار أساليب جديدة للتعبير من جهة، والتخفيف من جهة أخرى من حدة النزاعات وحلها بطرق تخدم تنفيذ مسعاها.

سنتناول في هذا الإطار تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير داخل المؤسسة، ثم تنظيمها لمسائل منازعات العمل الجماعية، وهو ما خصصت له مواصفة ISO26000 البند السادس واعتبرته من المواضيع الجوهرية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشأن قضية الممارسات العمالية.

البند الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير داخل المؤسسة

تقوم المؤسسات المسؤولة اجتماعياً بالنص في كل من مدونة السلوك واتفاقياتها الجماعية على حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية وهو حق معترف به صراحة لعمالها يسمح بإعطائهم الحق في المشاركة

¹ Archie Carroll, op.cit., pp. 21-22.

² Mohammed Nasr- Eddine Koriche, *État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation*, op.cit., p. 18.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الحقيقية¹، إذ تنص مواصفة SA8000 على أنه: «من واجب المؤسسة سماع تطلعات وآراء العمال سواء كانوا أجراء أو مؤقتين أو متربصين»².

ويتجلى دور المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال بشكل بارز، بمعنى ألا تكتفي المؤسسة بذلك شكليا وإنما واقعا وفعليا، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هي موضوع حاضر بشكل عام من خلال تعزيز احترام وضمن الحق في التنظيم للعمال، والاعتراف الفعلي بالتفاوض الجماعي، كما يأتي تفصيله.

أولا: تعزيز احترام وضمن الحق في التنظيم للعمال

هناك ميل في الحقيقة نحو رؤية العلاقات المتبادلة التنظيمية فقط من حيث المصالح، دون الاعتراف بأصحاب المصلحة كمحاورين، فهم غير مدعوون للاستماع إليهم وليس هناك ديناميكيات تنظيمية تمنحهم الفرصة، ولكن بالنظر إلى معنى كلمة المسؤولية في المسؤولية الاجتماعية؛ فمن الممكن سماع العمال كأصحاب المصلحة الداخليين المعنيين كونهم جزءا من خطاب المؤسسات بوصفهم شركاء ومتعاونين يُسمح لهم بمشاركة حاسمة في حياة المؤسسة المسؤولة اجتماعيا³، وهذا يتحقق بدءا بإعادة النظر في خارطة الممارسة النقابية، من خلال تأكيد هذا الحق، وتوسيع الحوار الاجتماعي، بالشكل المبين أدناه:

(أ) تأكيد الحق النقابي والحرية النقابية:

لقد أكد معيار ISO26000 في أهم قضاياها على حظر التعدي على حرية تكوين النقابات والإضرار بها، وتوفير دور لممثل العمال والمعلومات لتمكين فهم الحقائق على الإجراءات المالية والإدارية، وكذا عدم التأثير على الحكومة لتقييد حرية تكوين النقابات ورفض الحوافز المقدمة من الحكومة على أساس تقييد هذه الحرية⁴، كما نص المعيار على أنه يجب أن يُنتخب ممثلو العمال بجرية وفقا للقانون الوطني أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية، من قبل أعضاء نقاباتهم أو العمال المعنيين، بالإضافة إلى أنه لا يجوز تعيينهم من قبل حكومتهم أو صاحب العمل⁵.

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 118.

² أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 87 و99.

³ Roberto Patrus & others, op.cit., p. 27.

⁴ Cité par : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

⁵ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 45.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

من جانب آخر يؤكد معيار SA8000 في القضية المتعلقة بالحرية النقابية على أنه: «يجب لجميع العمال تكوين الاتحادات العمالية والانضمام إليها وتنظيمها باختيارهم للتفاوض بشكل جماعي نيابة عنهم بالمؤسسة، وتحترم المؤسسة هذا الحق، وتخطر الأفراد بأن لهم الحرية في الانضمام إلى منظمة من اختيارهم وأن ذلك لن يؤدي إلى عواقب سلبية، أو إلى انتقام المؤسسة منهم لذلك، ولن تتدخل المؤسسة بأي شكل من الأشكال في تكوين وعمل إدارة منظمات العمال أو التفاوض الجماعي. تكفل المؤسسة عدم تعرض ممثل العمال أو أي فرد يشارك في تنظيمهم للتمييز أو التحرش أو التهيب أو الانتقام بسبب عضويتهم في اتحاد ما أو المشاركة في أنشطة اتحادات نقابية، كما تكفل المؤسسة لممثلي هذه الاتحادات التواصل مع أعضائها في مكان العمل»¹. ويبدو من المواصفتين أنهما نصا على معايير جديدة تضاف لما نصه القانون.

ب) توسيع فعاليات الحوار الاجتماعي:

يعتبر أسلوب الحوار والتشاور بين الأطراف الفاعلة في العملية الإنتاجية وفي علاقة العمل الجماعية، من الأساليب الديمقراطية في التسيير المشترك للمسائل الاجتماعية والاقتصادية التي تفرزها العلاقة بين كل من المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وتلك الممثلة لأصحاب العمل من جهة ثانية، والجهاز الحكومي من جهة ثالثة²، هذا الأسلوب الثلاثي أكدته مواصفة ISO26000 ضمن القضية الثالثة المعنونة بـ"الحوار الاجتماعي" بقولها: «يشمل الحوار الاجتماعي كافة أنواع المفاوضات أو الاستشارات أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بالموضوعات ذات الاهتمام المشترك، ويمكن أن يحدث هذا في الموضوعات الأوسع مثل التشريع والسياسة الاجتماعية المحلية»³.

ويأخذ الحوار الاجتماعي بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية أشكالاً متنوعة بما في ذلك الآليات الاستشارية كمجالس العمال أو حتى الاتحادات التجارية كونها ممثل مختار من قبل العمال، كما قد يأخذ بعداً إقليمياً أو دولياً حيث من الممكن الدخول في اتفاقيات إطارية تكملها اتفاقيات محلية على المستوى التنظيمي. أما عن أهم مواضيعه المستجدة حسب دليل المسؤولية الاجتماعية نجد: تصميم برامج تنمية المهارات، الظروف الاجتماعية للمقاولين من الباطن، معالجة الشكاوى المتعلقة بانتهاك الحقوق، وخلق فرص تمثيل المسؤولية

¹ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 85.

² بوغيسى سمير، المرجع السابق، ص 182.

³ ارجع إلى البند (1.5.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 37.

الاجتماعية، وعليه فالنتائج المحصل عليها في نهاية هذا الحوار لا بد من تنظيمها من قبل المؤسسة¹.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري ومن خلال اعترافه للشركاء الاجتماعيين بالحق في تنظيم كل ما يهم العلاقات المهنية والاجتماعية بالمؤسسة، يُلاحظ التحول في إنتاج القواعد القانونية؛ إذ نُقل هذا الاختصاص من الدولة عن طريق سلطاتها إلى الخواص عن طريق الشركاء الاجتماعيين، وهذا يعبر عن وجه جديد للتنظيم، ما يعكس معايير المسؤولية الاجتماعية كآلية لترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة².

ثانيا: الاعتراف الفعلي بالتفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي أسلوب تقليدي في الاتفاقية الجماعية وإجراء وقائي من النزاعات الجماعية في العمل، إلا أنه يخضع للابتزاز في العمل ويستغل مخاوف العمال، من جانب آخر فإن تدويل الاقتصاد وتداعيات المرونة بكل أنواعها فرض تنظيما جديدا للعمل ولوقت العمل، مما أضعف قدرة العمال على التفاوض وساهم في شل حركاتهم النقابية³.

ولقد اتضح من خلال المشروع التمهيدي المتضمن تقنين العمل في الجزائر الذي ظهر بعد 2014، أن معدوه لم يولوا أي اهتمام للتفاوض الجماعي، إذ بقيت النصوص المتعلقة به في قانون 90-11 دون أي تعديل، ومرد ذلك ربما إلى إدراك السلطات العمومية أن النقص ليس في النص القانوني بحد ذاته، بل في تطبيقه⁴، وإن كان في الأصل لم يضع قانون علاقات العمل أحكاما خاصة لتنظيم التفاوض الجماعي متميزة عن الأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية، وهو ما يؤكد ضرورة تبني المؤسسات ذاتيا لمبادئ المسؤولية الاجتماعية من أجل ترقية قواعد التفاوض الجماعي⁵.

¹ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 46.

² بلميهوب عبد الناصر، (معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كآلية لترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة)، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015، الهامش رقم 10، ص 04.

³ ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، صص 28-29.

⁴ بلميهوب عبد الناصر، (من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر)، المرجع السابق، ص 183.

⁵ نفس الشيء ما هو في القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، والمتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، ج ر 23، إذ لم يبين المشرع الأحكام التنظيمية الخاصة بالمفاوضة الجماعية، أنظر في ذلك: بلميهوب عبد الناصر، (معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كآلية لترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة)، المرجع السابق، صص 03-06.

ويتحقق ذلك من خلال إتباع معايير وتقنيات مهمة على النحو التالي:

(أ) معايير التفاوض الجماعي في المسؤولية الاجتماعية:

يرى معيار SA8000 في قضيته الرابعة أن نجاح التفاوض مرهون ببعض الاعتبارات، قد تكون مرتبطة باستراتيجيات أو مهارات، إلا أن أهمها هو مبدأ أخلاقيات التفاوض، ويعني هذا المبدأ الالتزام بأخلاقيات التعامل في عملية التفاوض، فالتفاوض هو عملية إنسانية واجتماعية تنطوي على علاقات ومصالح مشتركة، وبالرغم من شرعية المناورات والمحاورة إلا أن الخداع المتعمد أو الغش أو التضليل لا يجب أن يكون من سمات عملية التفاوض، وفي حال كان حق التفاوض الجماعي وحرية التعبير مقيدا بموجب القانون، تسمح المؤسسة للعمال بانتخاب من يمثلهم بجرية تامة¹، وهذه المعايير المرتبطة بالتفاوض الجماعي المشترك في معيار المساءلة الاجتماعية هو نفس ما أكدته مواصفة ISO26000².

أما بخصوص منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات المتعددة الجنسيات، فقد جاء في مبادئها التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية ما يلي: «من معايير العمل الأساسية: الحق في المفاوضة الجماعية، والشروط الواجب توافرها من أجل إجراء مفاوضات ومشاورات هي ذات أهمية حقيقية بين أصحاب العمل والعمال وممثلهم، ولا يمكن للمؤسسة خلال المفاوضات بحسن نية مع ممثلي العمال حول شروط وظروف العمل، أو عندما يمارس العمال حقهم في التنظيم؛ أن تستخدم التهديد كالنقل مثلا، كما ينبغي اختيار الأشخاص المفوضين حسب الأصول لاتخاذ القرارات نيابة عن صاحب العمل في المفاوضة الجماعية»³.

(ب) تقنيات المسؤولية الاجتماعية في التفاوض الجماعي:

يظهر مما تقدم الفرق بين أسلوب التفاوض في المسؤولية الاجتماعية والتفاوض التقليدي، ففي هذا الأخير غالبا لا ترغب النقابات في المشاركة في عملية تفاوض منطقية، لأن التصور بأن النقابة في صراع مع صاحب العمل موجود دائما⁴، فضلا على أن المفاوضة الجماعية تتعثر بشكل أكبر في تطورها، لأن القانون

¹ عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، ص 85.

² V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 38.

³ V : (Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales), op.cit.

⁴ Emilie Villemure, op.cit., p. 107.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

في هذا المجال غير متسق، فعلى الرغم من أنه يكرس التفاوض كحق أساسي للعمال؛ إلا أنه لا يلزم أيا من الأطراف بالدخول في مفاوضات أو حتى التعاقد¹.

في حين أن التفاوض الجماعي في المسؤولية الاجتماعية هو إلزامي وضروري رغم طبيعتها الطوعية، بل ويتعدى مجرد التفاوض حول الجوانب التقليدية إلى عملية صنع القرار، ويتجلى ذلك من خلال تقنيات المشاركة في القرار و/أو الاستفتاء حول صحته، كما يلي بيانه:

1- المشاركة الفعالة للعمال في صنع القرار:

يساعد التواصل الداخلي حول أنشطة المؤسسة على تطوير الشعور بالانتماء لدى العمال، وفي حالة إعادة الهيكلة أو التغييرات التنظيمية تقدم لهم رؤية شفافة لهذه المشاريع وتأثيراتها². من هذا المنظور في توجه المسؤولية الاجتماعية إذا كان المستخدم يعترف بالنقابة كشريك كامل ويقبل مشاركتها النشطة، فإن تحقيق هذا المكسب يستدعي إظهاره في الاتفاقية الجماعية³، وتستند المشاركة الفعالة للعمال إلى آليات أساسية لاسيما الظروف التي تمكن العامل من الظهور بالكامل في العمل، بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية⁴.

كما تستدعي هذه المشاركة مجموعة من متطلبات المسؤولية الاجتماعية أهمها: توفير المعلومات للعمال وممثليهم، إخطار ممثلي العمال في غضون فترة زمنية معقولة عندما تخطط المؤسسة لإجراء تغييرات كبيرة على عملياتها، تقديم إخطار مسبق للأحداث ذات التأثير الكبير على التشغيل مثل إغلاق العمل، والتشاور مع ممثلي العمال في مختلف المسائل⁵، بالإضافة إلى الدعامة القانونية كما هو الشأن بالنسبة لقانون العمل الجزائري الذي نص على صلاحيات لجنة المشاركة⁶.

2- استفتاء العمال للتحقق من صحة القرار:

يعد الاستفتاء الداخلي بالمؤسسة استشارة تهدف إلى التحقق من صحة الاتفاق بين صاحب العمل والنقابات التي ليست في الأغلبية ولكنها تمثل نسبة معينة، ويعد هذا من الأساليب الحديثة للمسؤولية

¹ Mohammed Nasr- Eddine Koriche, *État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation*, op.cit., p. 17.

² Mohamed Abdeljabbar Hammach, op.cit., p. 355.

³ Emilie Villemure, op.cit., p. 56.

⁴ Ante Glavas, op.cit., p. 04.

⁵ V : (Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales), op.cit; Et : Changwon Lee, op.cit., pp. 13-14.

⁶ ارجع إلى المادة 94 فقرة 7 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الاجتماعية وما تقتضيه مبادئها من نزاهة وشفافية، هذا ما قرره قانون العمل الجديد في فرنسا الصادر في الفاتح من يناير 2017 الذي يقضي بأنه في حالة وجود خلاف بين الإدارة ونقابات الأغلبية، يمكن استشارة العمال عن طريق الاستفتاء للتحقق من صحة القرار الذي اعتمده نقابات الأقلية التي تمثل 30٪ على الأقل من العمال¹.

ولقد تمخض هذا الإجراء عن التعديلات التي جاء بها قانون العمل الفرنسي رقم 1088 لعام 2016 فيما يخص التفاوض الجماعي الذي مس النقاط التالية على الخصوص: الاستفتاء للعمال، توقيت العمل، والتفاوض للحفاظ على العمالة والتنمية²، ويبقى الآن أن تطور المؤسسات ذاتها من هذا النظام.

البند الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لمسائل منازعات العمل الجماعية

يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل³، وقد جاءت مواصفة ISO26000 في البند السادس من جهة بضرورة الوقاية من هذا النزاع بقولها: «إن عمليات صنع القرار بالمؤسسة ينبغي أن تتمكنها من: ... إنشاء عمليات اتصال ذات اتجاهين مع الأطراف المعنية، والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالحهم، وتساعد في تحديد مجالات الاتفاق والاختلاف، وفي التفاوض لحل النزاعات المحتملة»، فيما نصت من جهة أخرى أيضا على إيجاد طرق فضه بقولها: «فيما يخص الإجراءات والتوقعات المصاحبة، يجب أن تضمن المؤسسة بشكل مستقل أنها تتناول القضايا التالية: ... أن تتضمن الاتفاقات الجماعية أحكاما لتسوية منازعات العمل»⁴.

ولقد اعترف المشرع الجزائري بالمسؤولية الاجتماعية ضمينا من خلال نصه على ضرورة المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها⁵، وهذا كون علاقة العمل ذات طابع اجتماعي وإنساني تستحق أولا تفاديها ثم حلها وديا ليبقى الحل القسري في الأخير. لذا حاولت في هذا الإطار التطرق إلى دور المسؤولية

¹ Cité par : Elodie-Elsy Moreau, op.cit.

² Cité par : Dominique Nazet Allouche, *La loi du 8 août 2016, dite «loi Travail»: quelle réforme?*, Les Notes du Pôle, pole développement durable et territoires méditerranéens, Aix Marseille Université, France, N° 29, le 22 décembre 2016, p. 01.

³ هو التعريف الذي جاءت به المادة الثانية من القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ع 06، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 31 ديسمبر 1991، ج ر ع 68.

⁴ ارجع إلى البند (3.10.3.6)؛ والبند (2.3.2.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 22 و 31.

⁵ ارجع إلى المادة 05 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الاجتماعية في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وحلها مع إجراء إسقاط على تشريع العمل في الجزائر، كون أن المؤسسة المسؤولة على الرغم من أن لها دور كبير في الحد من هذه النزاعات؛ إلا أنها تبقى مقيدة بنصوص القانون الذي تلتزم بإجراءاته حول هذا الموضوع التزاما دقيقا وبمحسن نية قابلا للتجاوز الإيجابي.

أولا: الوقاية من نزاعات العمل الجماعية

تعد الحلول الوقائية لنزاعات العمل الجماعية في مقدمة دواعي انتهاج المسؤولية الاجتماعية، تكون بداية بعقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال المنتخبين أو النقابيين لتفاديها، أو إجراء مصالحة داخلية¹، هذا بالإضافة إلى وسائل أخرى ذات طابع وقائي سخرها المشرع الجزائري سواء القيام بالرصد الاجتماعي لمختلف مواضيع هذه المنازعات لتجنب نشوبها، أو القيام بإعداد مخطط اجتماعي في النزاعات الناشئة عن إعادة الهيكلة للمؤسسة. يكون تنظيم تسوية منازعات العمل الجماعية في الأغلب بداية تنظيما قانونيا، لتتكفل المؤسسة بعد ذلك بتنظيمها تنظيما ذاتيا مسؤولا، ويتم تحديد طرقها المسؤولة عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو في صكوك مستقلة متضمنة اجراءات المسؤولية الاجتماعية:

أ) الرصد الاجتماعي:

يعد أسلوب الرصد الاجتماعي عملية تقوم على تحقيق الدور الوقائي للمسؤولية الاجتماعية، عن طريق تعزيز وترقية ثقافة الحوار الاجتماعي كأداة وخيار نوعي لمعالجة القضايا المتعلقة بعالم الشغل وضمان توفير الظروف الضرورية لإرساء مناخ اجتماعي يسوده الهدوء والاستقرار، وكونه واجب الشركاء الاجتماعيين والحكومة التحلي بالتضامن والتنسيق من أجل ضمان تقدم الإصلاحات في ظل السلم الاجتماعي. من أجل تنفيذ هذه العملية قامت الجزائر مؤخرا بتفعيل جهاز للرصد الاجتماعي، يتمثل في لجنة وزارية مشتركة، مع إنشاء خلايا ولائية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل:

1- استحداث اللجنة الوزارية المشتركة لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل:

تم تنصيب اللجنة الوزارية المشتركة بتاريخ 10 جانفي 2017، تضطلع بمهمة "الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل"، وهذا لا يعني بأي حال من الأحوال رفض ممارسة الحق النقابي في المؤسسات، وحق العمال في الدفاع عن حقوقهم في إطار القانون، وإنما جاء ذلك في ظل ظرف اقتصادي مميز بالنظر إلى

¹ ارجع إلى المادة 04 من القانون رقم 90-02، السالف الذكر.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الأزمة المالية وانخفاض مداخيل المحروقات، وهو ما يتطلب من أعضاء اللجنة تقريب الرؤى مع الشركاء الاجتماعيين فيما يخص كل قضايا العمل، مع تنسيق العمل مع كل القطاعات لضمان السرعة في تداول المعلومات وإخطار اللجنة بكل حالات الخلاف للتدخل السريع وحلها¹.

تشكل اللجنة من عشرة قطاعات وزارية²، ويمكن توسيع تشكيلتها عند الضرورة إلى قطاعات أخرى، أو أن تستعين بأي طرف من شأنه المساهمة في أداء مهامها. من أبرز مهامها: استباق حالات النزاعات الجماعية للعمل بواسطة جهاز الرصد الاجتماعي، متابعة الوضعية الاجتماعية على المستوى الوطني، المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، اقتراح الآليات الكفيلة بتسويتها لاسيما من خلال توضيح الأحكام التشريعية والتنظيمية المتنازع بشأنها، المرافقة والتحسيس والإعلام والنصح في مجال المصالحة، بالإضافة إلى تسهيل جمع وتبادل المعلومات والإحصائيات عن النزاعات وذلك من خلال خلايا ولائية.

2- إنشاء خلايا ولائية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل:

يأتي دور هذه الخلايا التي يرأسها الولاية لأجل تدعيم عمل اللجنة الوزارية المشتركة على المستوى المحلي، من خلال تكريس الحوار كأداة وخيار نوعي لمعالجة القضايا المتعلقة بعالم الشغل بين الشركاء الاجتماعيين، وانتهاج رؤية جديدة للعلاقات داخل عالم الشغل تسودها الثقة والتواصل وروح المسؤولية ما بين كل الفاعلين دون أي إقصاء للحيلولة دون نشوب النزاعات، بالإضافة إلى تنصيب اللجنة القطاعية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل³.

(ب) المخطط الاجتماعي:

إن من أهم المواضيع التي تثار في مجال النزاعات الجماعية للعمل هو التسريح الجماعي، وبعده التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية نظاما أصيلا لم يكن معروفا إلا بعد الأزمات الاقتصادية التي شهدتها العالم

¹ نوال.ح، (زمالي يفعل عمل اللجنة الوزارية لمتابعة النزاعات)، خبر منشور بـ "جريدة المساء" الجزائرية، بتاريخ 2017/09/09، <https://www.el-massa.com/dz/index.php/component/k2/item/41053>، أطلع عليه بتاريخ 2019/02/03، سا: 21:05.

² الوزارات العشر المشاركة هي: العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي، التكوين والتعليم المهنيين، الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، الصناعة والمناجم، الطاقة ووزارة المالية، بالإضافة إلى المديرية العامة للتوظيف العمومية، أنظر: المرجع نفسه.

³ محمد المهدي، (إنشاء خلايا ولائية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل يرأسها الولاية)، خبر منشور بجريدة "الجزائر الآن"، بتاريخ 2019/09/10، <https://algeriemaintenant.com>، أطلع عليه بتاريخ 2020/02/12، سا: 20:10.

وأثرت سلبا على وجود المؤسسات المستخدمة ومواصلة نشاطها الاقتصادي، مما أدى إلى غلق أبوابها أو تخليها عن جزء من القوة العاملة، ونظرا لخطورة ذلك على العمال لم يعد الحق في التسريح يشكل حقا إراديا محولا للمستخدم بل تحول إلى قانون للتسريح، بحيث أصبح محكوما بضوابط قانونية لا تترك للإرادة إلا حيزا ضيقا في التصرف¹، ومع هذا التنظيم الجامد الذي يلزم بإعداد ما يسمى بالمخطط الاجتماعي؛ يمكن للمؤسسات أن تثبت دورها في مجال المسؤولية الاجتماعية، ويتجلى هذا الدور في ألا تكتفي المؤسسة بهذا المخطط وإنما بوضع تدابير سابقة عليه لتجنب تقليص العمال:

1- دور المسؤولية الاجتماعية في عملية إعادة التنظيم التشغيلي :

يفترض الجانب الوقائي للمسؤولية الاجتماعية أنه لا يقتصر فقط على إيجاد حلول لتفادي التسريح الجماعي للعمال، بل الأولى إيجاد حلول لتجنب وقوع المشكلة التي أدت إلى ضعف نشاط المؤسسة ووجودها، من ذلك أنظمة التنبيه واليقظة وإدارة التغييرات المستقبلية، وهذا لتجنب الاضطرار إلى التعامل بحرارة مع مشاكل إعادة التصنيع والتدريب وإعادة توجيه العمال المتضررين²، من أبرز هذه الأنظمة ما يلي:

1.1 إدارة التغيير: إن الإيمان بالمبدأ القائل أن الانحراط في نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يعني تجاوز الالتزامات الاقتصادية والقانونية، يُبرز السؤال حول كيفية تنظيم المؤسسات لهذا الالتزام على المدى الطويل، وخاصة ما سيحدث لهذه المبادئ الجيدة في أوقات الأزمات³. يكمن الجواب في تعزيز البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية من جهة مثل إعادة النظر في القرارات، تدارك مخاطر فقدان القدرة التنافسية، وإعادة التصنيع والتنويع.. الخ، والبعد الاجتماعي من جهة أخرى مثل تدريب الموارد البشرية، إدارة تنبؤية للوظائف ومخاطر زيادة العمالة، وأسلوب الحوار المستمر مع العمال.. الخ⁴.

2.1 التكيف مع التغيير: يفرض مبدأ الحق في العمل التكيف مع التغييرات الحاصلة في المؤسسة بتوفير إمكانيات التخفيف من العواقب الاجتماعية، ومن التوجيهات المسؤولة اجتماعيا أنه يجب على

¹ بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري، القانون الفرنسي والقانون المصري، المرجع السابق، صص 106-108.

² Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 07.

³ Antoine Lebrun, *RSE : Que devient la Responsabilité Sociale de l'Entreprise en temps de crise ?*, publié le 11 Mai 2009, https://www.finyear.com/RSE-Que-devient-la-Responsabilite-Sociale-de-l-Entreprise-en-temps-de-crise_a10308.html, vue le 15 fivrié 2018.

⁴ Ibid.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

المؤسسة إشراك الأطراف المعنية من خلال إجراء مفتوح للمعلومات والتشاور حول تدابير الدعم الاجتماعي¹، كما يساعد عنصر التكيف على تفسير مفهوم السبب الاقتصادي تفسيراً مرناً يمكن من عدم الإعلان عن إعادة الهيكلة مبكراً.

2- دور المسؤولية الاجتماعية في إعداد وتنفيذ الجانب الاجتماعي:

بعد إنهاء العملية السابقة وعدم كفايتها أو جدواها، تأتي مرحلة متقدمة تستدعي التسريح لأسباب اقتصادية، ولقد أخذ المشرع الجزائري على عاتقه تنظيم المسائل المرتبطة بذلك بشكل دقيق واجتماعي من خلال عدة نصوص تنظم كفاءات إعداد الخطة الاجتماعية وتنفيذها بدءاً بقانون علاقات العمل². ولكن يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن كل هذه الأحكام تهدف فقط إلى التخفيف من العواقب الاجتماعية للقرارات الاقتصادية، والتي تظل في يد المستخدم وحده، وهذا يدل بوضوح على أنه حتى في هذا المجال الذي هو موضوع قواعد قانونية تفصيلية، لا يزال هناك مساحة للمسؤولية الاجتماعية³، وهذا لأن التدابير المقررة قانوناً جاءت على سبيل الأولوية والمثال لا الحصر، وذلك ضمن المراحل الواردة تبعاً على التوالي:

1.2 تدابير قبل تقليص عدد العمال: تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي في المرسوم

التشريعي 94-09 إجراء واحداً أو عدة أو كل الإجراءات المنصوص عليها في المادة 07 كالعامل بالتوقيت الجزئي أو تجسيد الترقية، وفي حال عدم كفايتها يتم الانتقال إلى المرحلة الثانية المتضمنة في المادتين 08 و09 والتي يبدو أنها تحتوي على إجراءات أكثر شدة من المرحلة الأولى كإعادة توزيع العمال المعنيين⁴، وهي التدابير التي من المرجح أن تضمن النتائج الاقتصادية والمالية المرجوة فيفقد العمال جزءاً من دخلهم ولكن يحتفظون بعملهم⁵، وتتطلب المسؤولية الاجتماعية في تنفيذ هذه المراحل التزام العناية الواجبة.

2.2 تدابير تقليص عدد العمال: تأتي هذه المرحلة بعد التي سبقتها، وقد جاء المشرع بعدة

"توضيحات" تتعلق بتدابير المكون الاجتماعي، و"إضافات" تتعلق بالأحكام التي تتيح التقاعد المسبق

¹V:(Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises), op.cit., p. 11.
² ارجع إلى المواد من 69 إلى 71 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 السالف الذكر.

³ Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 25.

⁴ ارجع إلى المادتين 08 و09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لاإرادية، ج ر ع 34.

⁵ M'hammed Nasr-Eddine Koriche, *Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs*, Revue Algérienne des sciences juridiques politiques et économiques, Université Benyoucef Benkhedda -Alger, Algérie, Vol. 35, N° 03, Septembre 1998, p. 52.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

وتلك التي تؤسس حقا جديدا للتأمين ضد البطالة، و"تعديلات" تتعلق بنظام تعويضات العمال المفصولين لأسباب اقتصادية¹، وبالتالي فإن التدابير التي تنهي علاقة العمل كالإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق، أو عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة، أو التدريب للإعداد لوظائف بديلة، أو قبول طلبات الاستقالة؛ يمكن بموجب المسؤولية الاجتماعية ألا يتم استعجالها قبل استنفاد التدابير السابقة على التخفيض.

3.2 تدابير تسريح العمال والحفاظ على الناجين من التسريح: يجب اعتبار أن عملية تسريح

العمال هو حل أخير بصرف النظر عن الخطة الاجتماعية²، فالغرض الأساسي للمشروع ليس وضع مخطط للتسريح، إذ لا ينبغي الخلط بين مفاهيم التقليل والتسريح لأسباب اقتصادية، فتقليل عدد العمال لا يتم بالضرورة عن طريق إجراء التسريح، إلا بعد اتخاذ مجموع التدابير المذكورة أعلاه أين يندرج إجراء التقليل في إطار نظام قانوني يوجد فيه تعاون بين الإطار التشريعي والإجراءات المعيارية المستقلة لأطراف علاقة العمل الجماعية، مع احترام مبدأ الحفاظ على العمالة وحماية العمال ومبدأ التشاور والتفاوض³.

بعد إجراء تسريح العمال المعنيين وهو الإجراء الذي يفترض أن يتم باحترام مبدأ العدالة؛ تأتي المسؤولية الاجتماعية بما يسمى إدارة مخاوف الناجين أو رعاية العمال المستثنون من التسريح، والدعم الخارجي للمسرحين⁴، فحتى ولو أن المفهوم الواضح والمباشر للقانون في مسألة التسريح لأسباب اقتصادية لا يفرق بين التقليل والتسريح، وهو ما يقضي به غالبا الاجتهاد القضائي الذي يعتبر أن عملية التقليل لا تختلف في جوهرها عن عملية التسريح كون القانون لا يتضمن تأسيس طابع قانوني متميز لعملية التسريح في إطار التقليل⁵؛ فإن المسؤولية الاجتماعية وما تقتضيه من تجاوز إيجابي للقانون يمكن بموجبها الأخذ بعين الاعتبار الفرق الحفي بينهما، حتى تتم هذه العملية بضمير.

إن هذه التدابير لا تنتج آثارها القانونية إلا بعد المصادقة عليها من قبل لجنة المشاركة والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وفي إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض، وترمي إلى تهيئة الظروف

¹ M'hammed Nasr-Eddine Koriche, *Le Nouveau Régime Juridique De La Compression Des Effectifs*, op.cit., p. 47 et 53.

² Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 27.

³ M'hammed Nasr-Eddine Koriche, *Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs*, op.cit., p. 49 et 56.

⁴ Antoine Lebrun, op.cit.

⁵ أنظر كمثال عن ذلك: قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في موضوع التقليل، رقم 191272، المؤرخ في 2000/03/14، قضية (م.أ) ضد (ق.ح)، المجلة القضائية الجزائرية، العدد 02، 2001، ص 167.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الملائمة للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه، حيث يمكن لممثلي العمال التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم وتوصياتهم، وفي حال رفضهم للمضمون يتم اللجوء إلى الطرق الودية لحل النزاع¹، أما في حال قبولهم يودع الجانب الاجتماعي لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً تمهيداً لتطبيقه². هذا ما يؤكد رغبة الإرادة التشريعية في جعل العمال كجهاز داخلي مراقب لمقاصد المستخدم، والذي يأتي كبديل عن المراقبة الإدارية القائمة سابقاً عن طريق الإذن الإداري الملغى³، بالتالي تشكل هذه الاجراءات إحدى مبادئ المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في الشفافية.

ثانياً: تسوية نزاعات العمل الجماعية

يقصد بتسوية نزاعات العمل الجماعية إيجاد حلول علاجية للخلاف الذي نشب نظراً لعدم نجاح الطرق الوقائية، هذه المرحلة لا تفضلها المسؤولية الاجتماعية لأنها تحبذ الوقاية، ولكنها مع ذلك لا تتغاضى عن تنظيمها، إذ تنص مواصفة ISO26000 في البند السابع الخاص بـ"تسوية الخلافات بين المؤسسة وأصحاب المصلحة" على أنه: «...وينبغي على المؤسسات أن تضع آليات لتسوية النزاعات أو الخلافات مع الأطراف المعنية بما يتناسب مع نوع النزاع أو الخلاف وذات صلة بالأطراف المعنية المتأثرة...»⁴، تكون بداية بطرق ودية تستثمرها المسؤولية الاجتماعية لحل النزاعات مع توسيع مجالها، ثم الطرق الغير الودية:

(أ) طرق التسوية الودية (المصالحة، الوساطة، والتحكيم):

نص المشرع الجزائري على أن تتم تسوية الخلافات في العمل في حال نشوبها بداية بإجراء محاولة المصالحة لدى مفتشية العمل (وجوباً) ثم إجراء الوساطة أو التحكيم (جوازاً)، مع اتباع الشروط الموضوعية قانوناً في ذلك لاسيما الآجال والإجراءات⁵. هذا كله حرصاً من المشرع على الحفاظ أولاً على العلاقات الاجتماعية والإنسانية بتفادي الاحتكاك السليبي، وعدم اللجوء مباشرة إلى تدخل القضاء والذي عادة يتسبب في شرح هذه العلاقات بدلاً من تعميقها، بالإضافة إلى ما يتميز به من وضع حلول قسرية، وهذا

¹ عجة الجليلي، المرجع السابق، صص 258-259.

² ارجع إلى المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، السالف الذكر.

³ بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري، القانون الفرنسي والقانون المصري، المرجع السابق، ص 123.

⁴ ارجع إلى البند (3.6.7)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 79.

⁵ ارجع إلى المواد من 06 إلى 13، من القانون رقم 90-02، السالف الذكر.

ما يتعارض مع طوعية المسؤولية الاجتماعية الذي يجب أن تأخذه المؤسسة بعين الاعتبار.

فضلا عن ذلك ينبغي أن تتم مجريات هذه الطرق الأولية للتسوية حسب متطلبات المسؤولية الاجتماعية بضمير وحرص ونزاهة وحياد، حيث تنص مواصفة ISO26000 في البند المتعلق بـ"حل الشكاوى" على أنه: «قبل اللجوء إلى القضاء على المؤسسة أن تضع آليات معالجة، ولكي تكون فعالة ينبغي أن تكون: شرعية ومستقلة، سهلة الوصول، قابلة للتوقع من حيث الإجراءات والعمليات، عادلة، متماشية مع الحقوق، ذات شفافية ووضوح، قائمة على الحوار والوساطة»¹، وتضيف في البند السابع الخاص بـ"تسوية الخلافات" ما يلي: «تتيح المؤسسات معلومات تفصيلية للأطراف المعنية حول الإجراءات المتاحة لتسوية النزاعات والخلافات، وأن تكون هذه الإجراءات عادلة وتتسم بالشفافية...»².

ب) طرق التسوية غير الودية (الإضراب، والدعوى القضائية):

تتفق المسؤولية الاجتماعية مع الطرق العلاجية التي أوجبها القانون كمرحلة ثانية بعد فشل الأساليب الودية لحل النزاع، على أن توضحها المؤسسة في صكوكها كضمان لحق العمال في التعرف على إجراءاتها ومن تم مباشرتها بشكل صحيح وسلس، تتمثل في تسوية نزاعات العمل الجماعية عن طريق الإضراب وإن لم يكن فعن طريق القضاء، وذلك بالأساليب المبينة أدناه:

1- التسوية عن طريق الإضراب:

تحاول المسؤولية الاجتماعية أن تتجنب اللجوء إلى الإضراب ليس بجرمان العمال منها، حيث تقر بأنه حق دستوري قبل كل شيء³، وإنما من خلال استخدام الرخصة الممنوحة للمؤسسة من المشرع فيما يخص محاولة إيجاد مختلف الطرق الممكنة لحل النزاع عن طريق التنظيم الذاتي، وهذا واضح من خلال نص المشرع الجزائري على أن اللجوء إلى الإضراب يتم بعد استنفاد كل الطرق القانونية أو "طرق أخرى" للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين⁴، يتوقف الأمر بعد ذلك إلى جانب الامتثال الفعلي لما نص عليه القانون

¹ ارجع إلى البند (2.6.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 27.

² ارجع إلى البند (3.6.7)، من المرجع نفسه، ص 80.

³ تنص المادة 70 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020 السالف الذكر بأن: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون».

⁴ تنص المادة 24 من القانون رقم 90-02، السالف الذكر، بأنه: «إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون».

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

من إجراءات في هذا الشأن¹؛ على كفاءات إجراء الإضراب والذي يستلزم التحلي بالمسؤولية الاجتماعية من قبل طرفي علاقة العمل على حد سواء، والتي تتمثل على الخصوص فيما يلي:

- من جانب المؤسسة المستخدمة: تقتضي المسؤولية الاجتماعية السماح للعمال بممارسة هذا الحق دون استعمال أي أسلوب بغرض العقلة، عدم التعامل بضغينة وحقد وانتقام، وكذا المرونة في توقيف آثار علاقة العمل، ويمكن النص على ذلك في مدونات السلوك والاتفاقيات الجماعية.

- ومن جانب العمال: تقتضي إجراء الإضراب وفق سلوكيات حسنة وعدم تخريب أملاك ومنتجات المؤسسة، عدم إرغام العمال الراضين للإضراب أو الذين يتخذون موقفا محايدا، التوقيف الفوري للإضراب إذا تم تقرير الشروع في التحكيم وتقبله أو إيجاد حل مرضٍ، ويمكن النص على ذلك في المواثيق الأخلاقية.

2- التسوية عن طريق التقاضي:

ينبغي أن تتضمن إحدى صكوك المسؤولية الاجتماعية بندا يوضح حق اللجوء إلى القضاء في حال نفاذ كل طرق التسوية الودية لنزاعات العمل، وهي في الأغلب ليست متاحة فقط للعمال أو النقابات وإنما لكل ذي مصلحة، حيث تنص مواصفة ISO26000 على أنه: «ينبغي أن تحترم المؤسسة جميع الحقوق المدنية والسياسية للفرد.. كحق التقاضي والاستماع بشكل عادل قبل اتخاذ أي تدابير تأديبية داخلية»، وتنص في البند الخاص "بتسوية النزاعات بين المؤسسة وأطرافها المعنية" على أنه: «ينبغي على المؤسسة أن تضع آليات لتسوية النزاعات»²، ومن خلال هذا فإن تنظيم المؤسسة لطريقة التقاضي تقتضي ما يلي:

1.2 الاعتراف بحق التقاضي لأصحاب المصلحة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يمكن لإحدى صكوك المسؤولية الاجتماعية الإشارة إلى أصحاب المصلحة في المؤسسة، حتى يتمكن القاضي من الارتكاز في أحكامه بشأن نزاعات العمل على معيار المصلحة، إذ تبرز ثلاث أفكار مهمة من أدواتها: أولا وقبل كل شيء أنها مسألة ضمان الحقوق الأساسية للعمال، ثانيا أن تقنيات إضفاء الشرعية على هذه الصكوك هي مسألة تتعلق بالقانون التجاري وقانون المستهلك بقدر ما تتعلق بقانون العمل، وأخيرا تتطلب فعالية المدونات بعض الدعاية وبالتالي شفافية معينة في شروط تطبيقها³.

¹ ارجع إلى المواد من 24 إلى 48 من القانون رقم 90-02، السالف الذكر.

² ارجع إلى البند (2.8.3.6)؛ والبند (3.6.7)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 30 و79.

³ Marie-Laure Morin, op.cit., p. 20.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

فحين تسمح المؤسسة بالاطلاع على مدوناتها أو نشرها في تقرير، فهي بذلك تعترف لأصحاب المصلحة بمتابعتها إذا كان يهمهم موضوع وضعية علاقات العمل بها، واتضح لهم وجود تناقض بين المحتوى والواقع، ومن الأوجه المتاحة لهم هو متابعة المؤسسة بجنحة الدعاية الكاذبة أو الإعلان المضلل*، فمثلا في فئة المستهلكين بصفته من أصحاب المصلحة يمكن للمهتمين منهم بوضعية الإنسان أن يستمروا في الشراء الانتقائي على أساس احترام حقوق العمال¹.

يتضح من ذلك أن فكرة الاعتراف بتعدد أصحاب المصلحة تثير إمكانية توسيع صفة التقاضي، كلما التقت مصالحهم مع مصالح العمال²، لكن على الرغم من وجود عدد كبير من الإجراءات القانونية التقليدية فإنها تخضع جميعها للمبادئ العامة للمحاكمة، ومع ذلك يبدو أن إعادة تنظيم بعض العناصر الإجرائية أمر لا مفر منه عندما يتعلق بمسائل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهو ما يُمكن أصحاب المصلحة بعد ذلك من ملاءمة إجراء جديد من أجل ممارسة سلطة تعويضية فعالة ضد المؤسسة. لهذا فإن ما يمكن العمل به في الوقت الراهن هو أنه لن يتم التذرع بهذه المسؤولية من قبل أصحاب المصلحة كحق ولكن كعنصر مكمل لحق موضوعي موجود مسبقا³.

2.2 الاستعانة بالاجتهادات القضائية في قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

إن صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي جزء من الواقع الذي يجب على القاضي فهمه، فمن الممكن تصور أن دقة الأحكام الأخلاقية والمحظورات التي تتضمنها هذه الأدوات هي وسائل أو تقنيات يمكن للقاضي استخدامها لمنحها مؤهلا قانونيا وكذلك نطاقا حقيقيا في مجال علاقات العمل، وهذا ما يخلق قواعد أخرى ذات طابع قضائي يمكن للمؤسسة الاستعانة بها هي أيضا في خلق القواعد المعيارية⁴.

ومن صور ذلك أن القاضي في بعض الأحيان يتوخى من المؤسسة المستخدمة أكثر مما هو مطلوب في الإطار القانوني الحالي، وهذا التجاوز للقانون الوضعي هو أحد مكونات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات،

* برأينا أنه في ظل عدم وجود تعريف متفق عليه حول الإعلان، والذي يعني عموما نشر المعلومات، يمكن أن يشكل نشر المدونة إعلانا، وفي حالة التضليل يكون الهدف الخفي منه هو نقل صورة إيجابية عن المؤسسة، مما يسمح بإمكانية متابعتها بتهمة الإعلان المضلل.

¹ Lance Compa, op.cit., p. 07.

² André Sobczak, op.cit., p. 43 et 46.

³ Laëtitia Lopez, op.cit., pp. 31-33.

⁴ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 92.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

وهنا مرة أخرى تعبر الإجراءات المتخذة في شأن ذلك عن القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹، وهذا ما دفع بعض القضاة إلى الاعتراف بالقوة الملزمة لقواعد السلوك في عدة قضايا، لا سيما على مستوى المحاكم الفرنسية، ومن أمثلتها نذكر ما يلي²:

- ثار نزاع حول مدونة السلوك لمؤسسة Stanley التي تشير إلى أن: «ستانلي هو صاحب عمل يمارس المساواة في فرص التدريب للجميع، مما يترجم إلى فرص تدريب للعمال لإعدادهم لمسؤوليات ومؤهلات أعلى»، فبعدما رفضت محكمة الاستئناف الفرنسية طلب المعني سداد المؤسسة لتكاليف التدريب على أساس أنه من النوع الذي لم يكن جزءاً من خطة التدريب الموضوعة؛ حلل مستشاري المحكمة العليا البند في دليل قواعد السلوك وقاموا بتوصيفه على أنه التزام من جانب واحد؛

- اعتبرت محكمة الاستئناف بفرساي في إحدى قراراتها أن دفع المكافأة المنصوص عليها في كتيب الترحيب الممنوح لجميع العمال يشكل التزاماً أحادياً من جانب صاحب العمل، الذي يمكنه استيعابه في مجال الإبلاغ عن المخالفات، وأيدت الغرفة الاجتماعية هذا القرار؛

- تورط عامل لم يحترم الميثاق الأخلاقي لشركة Peugeot الذي كان ينص على أنه: «يجب على كل فرد من العمال احترام مبادئ النزاهة في علاقاته مع العملاء والموردين، والامتناع بشكل مباشر أو غير مباشر عن طلب أي هدايا والامتناع عن قبولها مهما كانت قيمتها الاقتصادية»، فأكد قضاة محكمة الاستئناف في باريس حكم المحكمة الابتدائية الذي جاء في فحواه: «يشكل انتهاك الميثاق الأخلاقي، إلى جانب الاستخدام التعسفي لخدمات المراسلة التي يتيحها صاحب العمل لعماله، سبباً حقيقياً للفصل للخطأ الجسيم بقدر ما يخلق بشكل شرعي في ذهن صاحب العمل شكاً حول نزاهة العامل».

✓ ما يمكن ملاحظته بوضوح في هذا الفرع أن المسؤولية الاجتماعية تؤكد بإلحاح على ضرورة توسيع الحوار الاجتماعي وتعزيز فعالية التفاوض الجماعي كون أن القانون قد أعطى مساحة كبيرة لأجل ذلك في يد الشركاء الاجتماعيين. كما يظهر جلياً إضفاء الطابع الوقائي في تلك المسؤولية على نزاعات العمل الجماعية كون أن علاقات العمل يطغى عليها الجانب الاجتماعي، وحتى في حال وصول النزاع لمرحلة التقاضي، فإن درجة الضرورة تجعل من الممكن دمج أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات قضائياً في مجال القانون بفضل تأهيلها واستيعابها في الفئات القانونية القائمة.

¹ Emmanuel Daouo et Julie Ferrari, op.cit., pp. 18-19.

² Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 91 et 125.

المبحث الثاني

آليات تنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على الرغم من الارتباك في تعريفه ومحتواه وتطبيقه، مكن المؤسسات والمنظمات المختلفة من تطوير أدوات للإعلان علنا عن موقفها اتجاه أصحاب المصلحة، مع مراعاة مصالح كل منهم سواء كانت متقاربة أو متباعدة، لكن أدوات المسؤولية الاجتماعية عادة لا يكون لديها آليات إنفاذ أو تتبع أو شكوى فيما يتعلق بمحتواها، وهو أكبر تحد لهذا المفهوم وأشد انتقاد له¹.

فمن خلال تلك الأدوات يُطرح إشكال حول فعالية وشرعية المعايير المنتجة فيما يتعلق بالنظام القانوني الحالي أو التي سيتم تعزيزها، أبعد من ذلك يشير هذا الإشكال إلى الظواهر المعقدة للتنظيم الذاتي والتنظيم المشترك، ويبدو أن المؤسسات تخشى ظهور تشريعات تقييدية جديدة خاصة فيما يتعلق بعلاقات العمل، وعليه يمكن الاعتقاد أن زيادة السلطات المعترف بها للمؤسسات في الواقع يجب أن تكون مصحوبة بزيادة مسؤوليتها، مما قد يثير أيضا مسألة شرعية الإجراء وفعاليتها².

إن ضرورة وجود آليات تنفيذ المسؤولية الاجتماعية تؤكد توفر عنصر الإلزام في تطبيق مواضيعها، ولأنها من وسائل التنظيم الذاتي فإن نفاذها يبقى على عاتق المؤسسات نفسها بالأسلوب الذي تراه ملائما واختيار الهياكل القائمة على ذلك، وهذا يتطلب الالتزام بالمبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية، حيث يشير مبدأ الشفافية إلى قبول المؤسسة تقاسم المعلومات عن طريق إجراءات واضحة لكيفية اتخاذ قراراتها بعيدا عن اللبس والغموض، كما يعتمد مبدأ المساءلة على تقبل إجراء مراجعات منتظمة لأفعالها المتخذة في إطار المسؤولية الاجتماعية، ولتقديم إجابات كافية للرد على أصحاب المصلحة حتى دون علمهم بالتشريعات واللوائح المعمول بها.

بناء على ما تقدم ينبغي أن تتضمن آليات التطبيق وتحقيق الضمان المعياري حسب معيار المسؤولية الاجتماعية ما يفيد قبول المراجعة المناسبة وبشكل منتظم للجهات والسلطات القانونية عن احترام

¹ Emilie Villemure, op.cit., p. 60.

² Mikaël Glorieux, *Le label social belge : une initiative à valeur d'exemple?*, Revue Reflets et perspectives de la vie économique, Édition De Boeck Supérieur, Belgique, Vol. 48, Iss.4, 2009, pp. 99-100.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

التشريعات والمعايير المرنة، وذلك عن طريق إنشاء آليات طوعية للتصديق الذاتي من جهة، والامتثال للرقابة المفروضة من الجهات الرسمية من جهة أخرى، وهذا ما سيعالج في المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: الآليات الذاتية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
- المطلب الثاني: الآليات القسرية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المطلب الأول

الآليات الذاتية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يتطلب التبنى الطوعي لأدوات المسؤولية الاجتماعية - في نوع من التوازي في الأشكال - التنفيذ الطوعي لها، عندئذ تكون تدايبرها مصحوبة بأساليب الرقابة الطوعية¹، وفي هذا الإطار تؤكد منظمة العمل الدولية على أن يتم إفصاح المؤسسة بطريقة واضحة ودقيقة وحيادية وبدرجة معقولة وكافية عن السياسات والقرارات والأنشطة التي تكون مسؤولة عنها، بما في ذلك الآثار المعروفة والمحتملة²، ومن مؤشرات هذه القابلية: تأكيد وجود الأجهزة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وتحديد طبيعتها، وفترة آلياتها وتحديثها، نشر مدونة لقواعد السلوك والتقارير الاجتماعية، والتحقق من محتوى الاتفاقيات الجماعية³.

إن الاهتمام بكيفية عمل التنظيم الذاتي للمؤسسات - كونه وسيلة مهمة لتجسيد المسؤولية الاجتماعية من خلال الاستراتيجيات والأدوات المختلفة - يستلزم إخضاع هذا التنظيم لمزيج من المبادئ الإشرافية، كما يلعب أصحاب المصلحة الخارجيون دوراً مهماً في الإشراف على التنظيم الذاتي للمؤسسات، وقد ساعد ذلك على تطوير نظام التقييس، إلى جانب نظام تدقيق الالتزام الاجتماعي بشأن معايير العمل*، وذلك من أجل التنفيذ الأمثل لتنظيمات المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل.

¹ Emmanuelle Mazuyer, *La garantie normative en matière de soft la: les particularismes de la RSE*, op.cit., p. 08.

² V : (*Labour inspection: what it is and what it does*), op.cit., p. 19.

³ Emilie Villemure, op.cit., pp. 73-84.

* تعرف منظمة العمل الدولية تدقيق الالتزام الاجتماعي كالتالي: «يمثل الالتزام الاجتماعي مؤشراً لقياسية تصرف المؤسسة مع عمالها والبيئة، وكيفية تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية داخلها وفي مناطق نفوذها. قد تكون هناك حاجة إلى التدقيق بشأن الالتزام الاجتماعي للتأكد من وفاء المؤسسة بمعايير الامتثال الاجتماعي. ويسمى التدقيق بشأن الالتزام الاجتماعي أيضاً بالتدقيق الأخلاقي. تتألف معايير الالتزام الاجتماعي من قوانين العمل في البلاد وتشريعات الصحة والسلامة المهنية والقوانين البيئية ومعايير الالتزام الاجتماعي للعلامة التجارية»، أنظر في ذلك: الالتزام الاجتماعي - المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية، المرجع السابق، ص 04.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

لذا تتعهد المؤسسات المسؤولة اجتماعيا بإجراء الرقابة الذاتية للتحكم في التطبيق الصحيح لأدواتها بالخصوص مدونة قواعد السلوك، وللقيام بذلك يمكن أن تعتمد نظام نشر تقاريرها الاجتماعية من أجل مراجعتها، كما تستند المراقبة أيضا إلى آلية اعتماد ذاتي تتكون من شهادة مطابقة بسيطة من إدارة المؤسسة أو شركائها الاقتصاديين تعلن أن الأحكام المنصوص عليها في أداة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يتم احترامها بالفعل، ويكون هذا التصديق أو الإقرار أو التقييم سواء من قبل المؤسسة المستخدمة بصفة منفردة أو من قبل النقابات، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: الرقابة النقابية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: التصديق الذاتي بالتقارير والعلامات الاجتماعية على أدوات المسؤولية الاجتماعية

الفرع الأول

الرقابة النقابية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تتميز المسؤولية الاجتماعية بأن التنظيم الذاتي فيها لا يقتصر على الانفراد بالرقابة الذاتية، وإنما أيضا منح جانب من الرقابة للنقابات على أدواتها بشأن مدى مطابقتها للقانون والمعايير المرنة من جهة، والسهر على تنفيذها وتحقيق محتواها من جهة أخرى، وتجدر الإشارة أنه على مستوى المؤسسات عبر الوطنية والمتعددة الجنسية يتم تنظيم الاتحادات النقابية الدولية كشبكة حول منظمة تدعى "الاتحاد الدولي لنقابات العمال" يهدف إلى ضمان احترام حقوق العمال والدفاع عن المعايير النقابية للوصول إلى العمل اللائق¹.

تنص حول هذا الشأن بعض الاتفاقيات الإطارية الدولية على بعثات مشتركة محددة من قبل النقابات العمالية الوطنية ذات الصلة والاتحاد النقابي العالمي من أجل القيام بمراقبة ميدانية لتنفيذ الاتفاقية، وتتضمن معظم الاتفاقيات الإطارية آليات لاتحاد النقابات العالمي لرفع قضية إذا خالفت المؤسسة شروط الاتفاقية².

أما على المستوى المحلي وداخل المؤسسة المعنية، فإنه من أجل تمكين النقابة من رقابة إنفاذ أدوات المسؤولية الاجتماعية لما لها من ميزة على قواعد السلوك، وبما أنها موقعة على الاتفاقية الجماعية وأكثر مشاركة في تنفيذها وكذلك في متابعتها؛ فمن السهل لفت انتباه الإدارة العليا إلى خروقات الاتفاقية، غير

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 150.

² V : (International Instruments and Corporate Social Responsibility), op.cit., p. 34.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

أن ذلك متوقف على جملة من الشروط الموضوعية والشكلية يجب توفرها لصالح النقابة من أجل تحقيق مهامها الرقابية الجديدة، وهذا ما سوف يتم تناوله بشيء من التفصيل.

البند الأول: شروط إشراك النقابة في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إدراكا من المؤسسات الدولية والوطنية بشأن التحدي الذي يواجه تنفيذ المسؤولية الاجتماعية، تميل العديد من النصوص الدولية إلى تعزيز الحوار الاجتماعي وتوفير النظم التي يتم تطويرها باتفاق متبادل بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم لإجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الأهمية، على ألا تتعارض مع المفاوضة الجماعية أو تستبدلها، إلا أن ذلك لا يتأتى إلا بتحقيق شروط مسبقة تتمثل في إزالة العراقيل التي تواجه النقابات وتمكينها الإجمالي والفعلي، وهو ما يأتي توضيحه كما يلي:

أولاً: إزالة عراقيل إنشاء منظمة نقابية:

جاءت مواصفة ISO26000 في البند السادس المتعلق بجرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية بأنه: «فيما يخص الإجراءات والتوقعات المصاحبة، على الرغم من أن هذه الحقوق منصوص عليها في القانون، يجب أن تضمن المؤسسة بشكل مستقل أنها تتناول القضايا التالية: حرية تكوين النقابات دون تمييز من أي نوع ودون قيد سوى قواعد المؤسسة فقط، وينبغي أن يتم الاعتراف بالمنظمات التمثيلية التي شكلها العمال أو التي ينتمون إليها لأغراض المفاوضة الجماعية ورهنًا بمراجعة اللوائح، والانضمام إلى المنظمات التي يختارونها، دون إذن مسبق»¹. من هذا النص يظهر بأن النقابة تعمل دون صعوبات بتحقيق مسألتين تقرهما المسؤولية الاجتماعية في هذا الشأن، وهما كفالة التكريس القانوني وإلغاء الإذن المسبق.

(أ) كفالة التكريس القانوني:

ينص الدستور الجزائري المعدل عام 2020 ومثله الدساتير السابقة²، والقانون رقم 90-14 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، على مبدأ حرية تأسيس منظمات نقابية عمالية كانت أم مستخدمة، تطبيقاً للاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي التي صادقت عليها الجزائر منذ 1962، وبهذا يكون المشرع قد اعتمد على الإيديولوجية النقابية الليبرالية التي ينجر عنها بالضرورة

¹ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 38.

² تنص المادة 69 فقرة أولى من الدستور المعدل سنة 2020، السالف الذكر، على أن: «الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون»، وهو نفس ما نصت عليه الدساتير السابقة.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الاعتراف بالتعددية النقابية في جل المستويات المهنية والإقليمية، الشيء المتناقض تماما مع ما كان مطبقا سابقا والمتمثل في الوحدة النقابية المفروضة قانونا¹.

مع ذلك لا بد من كفالة هذا التكريس القانوني على أرض الميدان، فحين الرجوع مثلا إلى القانون 90-14 المتضمن الحق النقابي نجده ينص على ضرورة أن تذكر التنظيمات النقابية سواء الخاصة بالعمال أو المستخدمين في قانونها الأساسي وجوبا مجموعة أحكام من بينها هدف التنظيم وطريقته²، ومن تم يمكن أن يُدرج في الأهداف مسائل المسؤولية الاجتماعية، مثل التأكيد على المندوبين النقابيين اتباع نهج مسؤول باحترام القانون فيما يخص عدم ممارسة النشاط بشكل جائر ضد العمال كالتمييز والتهديد والضغط³، ومثله يمكن النص على أنه من ضمن أهداف النقابة مراقبة تطبيق أدوات المسؤولية الاجتماعية.

(ب) إلغاء شرط الترخيص المسبق أو ما يمثله:

لقد علق قانون الحق النقابي في الجزائر تأسيس المنظمة النقابية العمالية أو المستخدمة على ما قد يشكل ترخيصا إداريا مسبقا والمتمثل في تسليم وصل الإيداع من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال مدة 30 يوما من تاريخ الإيداع، وهذا عمليا صعب نظرا لرفض السلطة الإدارية المختصة تسليم وصل التسجيل حتى بعد انقضاء تلك المدة، مما يشكل خرقا صارخا للقانون إذ لا يستعمل هذا الوصل كمجرد وسيلة إثبات لإيداع ملف تأسيس النقابة لدى السلطات الإدارية المختصة، بقدر ما يعد وسيلة محولة لهذه الأخيرة لأجل عرقلة حرية تأسيس النقابات⁴.

وبالتالي يأتي هذا مخالفا لأهداف المسؤولية الاجتماعية لاسيما في احترام الاتفاقيات الدولية، إذ تقضي المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 87 بأن: «للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، وذلك دون ترخيص مسبق»، والغرض الاجتماعي من ذلك هو إلغاء أي شرط يقيد عمل المندوبين النقابيين في الوسط المهني، بل وإتاحة كل الظروف المواتية لممارسة مهامهم على أحسن وجه، مثل الذي جاءت به مواصفة ISO26000 بنصها على أنه: «ينبغي توفير

¹ أشار إلى ذلك: بوكلي حسن شكيب، (استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 59.

² ارجع إلى المادة 21 من قانون رقم 90-14، السالف الذكر.

³ ارجع إلى المواد من 50 إلى 52 من قانون رقم 90-14، السالف الذكر.

⁴ بوكلي حسن شكيب، (استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 61.

أماكن مناسبة لممثلي العمال تمكنهم من أداء عملهم بفعالية وأداء دورهم دون تدخل»¹.

ثانياً: توثيق النقابة كطرف في رقابة المسؤولية الاجتماعية

إن معظم الأدوات المستخدمة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ليس لها آلية تطبيق أو مراقبة، وحتى عقوبات أقل لعدم الامتثال، ومع ذلك في وجود نقابة يمكن أن تحتوي الأداة المستخدمة في التقارير الجماعية والاتفاق الجماعي على بنود تسمح بذلك للنقابات، وقد يؤدي عدم الامتثال لشرط في الاتفاق الجماعي إلى تقديم شكوى²، تتضمن هذه البنود بالأخص شرطان هامان يتمثلان في ذكر النقابة كأحد أصحاب المصلحة ووضع بنود تنفيذ فحصها لأدوات المسؤولية الاجتماعية.

أ) ذكر النقابة كأحد أصحاب المصلحة:

تظهر مشاركة النقابات من خلال مقارنة الاتفاقات الجماعية الخاصة بالمؤسسات بين تلك التي تتبع أو التي لا تتبع سياسة المسؤولية الاجتماعية، ويتم التحقق من وجود بند واحد على الأقل في مدونات قواعد السلوك يذكر النقابة كصاحبة مصلحة³. قد يعتقد البعض أن المنظمات النقابية ليست مرتبطة بهذا النهج، لكن بالرجوع إلى مرصد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في دراسة لأجراها عام 2006، يلاحظ أنه قد أدرج في فئة أصحاب المصلحة الداخليين "العمال وممثلهم والمنظمات النقابية"، مع الأخذ في الاعتبار حقيقة أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تتخذ أشكالاً مختلفة جداً، تفرض على الممثل النقابي التوفيق والتعبير عن الدفاع الكلاسيكي على مصالح العمال مع التحديات المتعلقة بالمصلحة العامة⁴.

ب) وضع بنود تنفيذ فحص النقابة لأدوات المسؤولية الاجتماعية:

يخول توفر الشرط أعلاه للنقابة وضعها في خانة الأطراف الثالثة التي تتكفل في إطار المسؤولية الاجتماعية بفحص مختلف الصكوك الصادرة عن المؤسسة المستخدمة، ومراقبة مدى تطابقها مع القانون من جهة ومعايير المسؤولية الاجتماعية من جهة أخرى. يظهر هذا من خلال توفر الشرط الثاني وهو أن تتضمن البنود المعتمدة في ذلك ثلاث نقاط هامة تتمثل في: انتساب نقابي وبرز فيما يتعلق بوجود بند لجنة مشتركة في الاتفاقية الجماعية، مشاركة النقابة في اتفاقية إطارية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وقعتها

¹ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 31.

² Emilie Villemure, op.cit., p. 02.

³ Ibid., p. 90.

⁴ Cité par : Mathilde Caron et Céline Regulski, op.cit., p. 185.

المؤسسة، والمشاركة في الاتفاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية¹.

البند الثاني: إشراك النقابة كممثلي ولجان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن الاتفاقيات الجماعية التي تتضمن معايير المسؤولية الاجتماعية تكون الحاجة إلى مراقبة تنفيذها أكثر مما تكون عليه الاتفاقيات الجماعية التقليدية حتى لا تعد المسؤولية الاجتماعية مجرد شعار، هذا ما جعل المؤسسات المسؤولة - خاصة الأوروبية منها - تدعو إلى ضرورة إنشاء هيكل تتولى مهمة متابعة تنفيذ بنود المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات².

ويبدو أكثر شيوعاً العثور على مدونة لقواعد السلوك تنص على لجنة مشتركة، في المقابل يُفترض في الاتفاقية الجماعية وجود بند بخصوص اللجنة المشتركة بالنسبة للمؤسسات التي تضم عادة عدداً أكبر من العمال، سواء كانت لديها سياسة المسؤولية الاجتماعية أم لا، إلا أن تكرار البنود التي تنطوي على مشاركة النقابة في إدارة المسؤولية الاجتماعية يكون أعلى في المؤسسات التي لديها هذه السياسة، وهذا من خلال وضع جهات تتكفل بذلك وهو ما تعتمد على الدول التي تتبع تنظيم المسؤولية الاجتماعية في إدارة المؤسسات، ويتحقق هذا الأمر بتوفر الأجهزة الخاصة بالمساءلة الاجتماعية وتنصيب بعض اللجان.

أولاً: تأكيد وجود الأجهزة الخاصة بالمساءلة الاجتماعية وتحديد أدوارها

تقدم الإدارة العليا للمؤسسة وصفاً مكتوباً بلغة العمال لسياساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وظروف العمل، وعرضها مع مواصفة SA8000 للمساءلة الاجتماعية في مكان ظاهر داخل المؤسسة، وذلك لإحاطة العمال بأن المؤسسة اختارت طواعية الالتزام بمتطلبات المسؤولية الاجتماعية، وبأنها تلتزم بالتوثيق والمراجعة الدورية لكافة سياساتها من أجل الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في وثيقة إدارة السلوك وغيرها، ولتطبيق ذلك يتم تعيين ممثلين للمساءلة الاجتماعية بالشكل التالي³:

أ) ممثل الإدارة للمساءلة الاجتماعية:

تعيين المؤسسة ممثلاً لها من الإدارة العليا تكون مهمته الأساسية التأكد من الوفاء بمتطلبات مواصفة

¹ Emilie Villemure, op.cit., pp. 95-101.

² V : (Comité de relations de travail), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), Canada, <https://www.sfpq.qc.ca/simpliquer/relations-de-travail/comite-de-relations-professionnelles/>, vue le 21/03/2020.

³ أشار إلى ذلك: عمر بن لخضر خلفاوي، المرجع السابق، صص 88-89.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

المساءلة الاجتماعية بغض النظر عن مسؤولياته الأخرى، وتنفيذ الأعمال التصحيحية والوقائية على الفور، والاحتفاظ بالسجلات التي تبرهن الامتثال للمسؤولية الاجتماعية.

ب) ممثل العمال للمساءلة الاجتماعية:

يكون هذا التمثيل من خلال اتحادات العمال المعترف بها ويجوز للعمال اختيار ممثل من بينهم ليختص بالمواصفة فقط، ولا يمكن تحت أي ظرف استبدال ممثل العمال لمواصفة المساءلة الاجتماعية بممثل اتحاد العمال داخل المؤسسة.

ثانياً: تنصيب بعض لجان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يمثل الجانب النقابي أعضاء اللجنة التنفيذية ويختلف اسمها حسب الاعتماد، ويتم النص على أهدافها وطرق عملها في الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية¹، ومن بين هذه الهياكل التي يمكن تنصيبها كلجان لرقابة تنفيذ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة المعنية، يمكن الاختيار من تلك اللجان السبع المذكورة لهذا الغرض في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية²، ومن بين أكثر اللجان استخداماً من طرف المؤسسات المسؤولة اجتماعياً عبر العالم اللجان التالية:

أ) لجنة إدارة النقابات:

تهدف إلى حل مشاكل علاقات العمل، حيث أنه في فرنسا مثلاً هناك 12 من أصل 34 اتفاقية جماعية مبتكرة تحتوي على فقرات حول هذه الأنواع من اللجان التي تغطي مواضيع مختلفة، مثل التعاقد والتشغيل وتسريح العمال وتمويل التدريب³.

ب) لجنة علاقات العمل:

عُرفت لجنة علاقات العمل في المؤسسات ذات النهج المسؤول اجتماعياً بفرنسا، وهي لجنة دائمة تتألف من النقابة العمالية والإدارة، ومن الموضوعات التي تعالجها: إدخال التغييرات التكنولوجية، مشاكل تطبيق شروط التوفيق بين العمل والأسرة، تنقل العمال والتطوير المهني، تدابير الوصول إلى المساواة في

¹ V : (Comité de relations de travail), op.cit.

² تتمثل اللجان السبع للمسؤولية الاجتماعية فيما يلي: لجنة مشتركة لعلاقات العمل، لجنة المساواة في الأجور المشتركة، لجنة مشتركة لتنمية الموارد البشرية، لجنة مشتركة تتعامل مع التوازن بين العمل والأسرة، لجنة مشتركة لتنظيم وتخفيض وقت العمل، لجنة مشتركة لتنظيم العمل، ولجنة التعاقد من الباطن، أشار إلى ذلك:

Emilie Villemure, op.cit., p. 74.

³ Ibid., p. 44.

العمل، برنامج مساعدة العمال، وعي العمال بشأن التحرش النفسي أو العنف الجسدي، لوحات الإعلانات للاستخدام الحصري للنقابة، خطة تنمية الموارد البشرية، جدول عمل مرن حول صحة العامل، وتنظيم وقت العمل¹. كما تعرف لجنة علاقات العمل أيضا في الجزائر، ومن أبرز مهامها متابعة آليات تطوير الحوار الاجتماعي²، إلا أن تنصيب هذه اللجنة تم من قبل الدولة وليس المؤسسات، وهذا عن طريق المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مما يضيف عليها مزيدا من الرسمية ولكن قليلا من الفعالية³.

ج) لجنة التعاقد من الباطن:

يعد التعاقد من الباطن أحد القضايا الرئيسية في المسؤولية الاجتماعية بسبب انعكاساته السلبية على العمال والنقابة، حيث تسمح للمؤسسة والنقابة بالتخطيط لاستخدام هذا التعاقد بشكل يقلل التأثير على العمال النقابيين، وفي هذا الصدد غالبا ما يكون بند التعاقد من الباطن في الاتفاق الجماعي هو إحدى الطرق الحضرية للنقابة من أجل بسط سلطاتها ورقابتها على هذا النوع من التعاقد⁴.

✓ من خلال ما تم تناوله في هذا الفرع حول رقابة تنفيذ المسؤولية الاجتماعية من قبل نقابة العمال أو المستخدم، قد يراه البعض مثاليا لدرجة اليوتوبيا كون أن معظم الدول والتشريعات ومنذ ظهور التنظيمات النقابية تحاول بشتى الطرق الظاهرة أو الخفية أن تقوض دورها وتعرقل مسارها نحو حماية وتعزيز الجانب الاجتماعي في العمل، لذا فإن تحقق هذا الدور الرقابي لا يتأتى إلا بعد الفهم الصحيح للمسؤولية الاجتماعية وتطبيقها أولا وقبل كل شيء في تحسين أداء النقابيين، ثم تكليفهم بمهامها بأشكال وأساليب واضحة المعالم.

¹ V : (Comité de relations de travail), op.cit.

² العايب سامية، (النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر)، مجلة حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، مارس 2016، ص 435.

³ تنص المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 93-225، المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، والمتضمن إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج ر ع 64 على ما يلي: «يشكل المجلس لجانا دائمة من بين أعضائه: .. لجنة علاقات العمل...».

وتنص المادة 19 من نفس المرسوم على أنه: «تقوم لجنة علاقات العمل بتقييم وتحليل الأدوات القانونية والآليات التقليدية التي تحدد تطور الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين وتحسين العلاقات الاجتماعية المهنية».

⁴ Emilie Villemure, op.cit., p. 74.

الفرع الثاني

التصديق الذاتي بالتقارير والعلامات الاجتماعية على أدوات المسؤولية الاجتماعية

إن محور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في وقتنا الراهن هو عبارة عن العلاقة المتناغمة بين أصحاب المصلحة، حيث يتميز نظام المسؤولية الاجتماعية بمشاركة أصحاب المصلحة من أجل الموازنة بين تضارب المصالح وخلق علاقة ثقة بين هؤلاء والمؤسسة¹.

لأجل ذلك وفي إطار المراجعة الشاملة لهيكلية الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية مع بداية العام 2003، عمد مكتب الميثاق لإدخال آلية رقابية ملطفة للتأكد من التزام المؤسسات المنضمة إليه بينوده وأهدافه، تتمثل في إلزام هذه الأخيرة بتقديم تقارير متابعة سنوية تُبين بموجبها الخطوات التي اتخذتها في سبيل دعم وتفعيل هذا الميثاق، وإلا يتم شطب اسمها من جدول المؤسسات المتعاونة، بعد منح فرصة التعديل².

هذا بالإضافة إلى دور المستهلكين في الممارسات الجديدة للتنظيم الاجتماعي، حيث أصبح الآن مصرح لهم بالمشاركة في تطوير معايير المسؤولية الاجتماعية، وتعد العلامات الاجتماعية إحدى أدواتهم المستخدمة في مواءمة المعايير، وضمان مشاركة أفضل لأصحاب المصلحة المختلفين، وبشكل عام تقوم هذه العلامات بإعلام المستهلكين أو شركاء الأعمال المستقبليين حول الجوانب الاجتماعية والبيئية لتصنيع المنتج مثل حالة ووضعية العمال، مما يمثل تقييمها نوعاً من التفتيش المجتمعي الخاص.

البند الأول: دور التقارير الاجتماعية في تقييم المسؤولية الاجتماعية

ظهر اتجاه حديث في التنظيم الذاتي لفت الانتباه وهو سمة التقارير غير المالية، بحيث توضح قواعد إعدادها كيفية عمل التنظيم الذاتي للمؤسسات³، وتهدف مثل هذه التقارير المعروفة باسم "تقرير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" إلى تنظيم الحوار الاجتماعي، ولا سيما إجراءات إعلام العمال واستشارتهم

¹ Pranas Žukauskas; Jolita Vveinhardt & Regina Andriukaitienė, *Corporate Social Responsibility as the Organization's Commitment against Stakeholders*, Management Culture and Corporate Social Responsibility, IntechOpen publisher, 18 April 2018, p. 50.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص 882.

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 31.

والتفاوض معهم¹، وقد تم تعريف التقرير الاجتماعي بأنه: «وثيقة أو مستند دوري (سنوي عادة) تعده المؤسسة وتنشره للإبلاغ عن إجراءاتها ونتائجها في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات»².

لقد أصبحت التقارير الغير المالية للمؤسسات تتعامل الآن بشكل متزايد مع مجموعة أكبر من سياسات المسؤولية الاجتماعية، كما أن هذا الاتجاه لا يسعى إلى إعلام الجمهور بهذه السياسات فحسب، بل يهدف أيضا إلى تحفيز باقي المؤسسات على إنشاء قنوات للحوار مع أصحاب المصلحة، إلى جانب كونها من أفضل آليات المساءلة الطويلة المدى³، وهذا ما يتضح من خلال جعل التقرير الاجتماعي أداة قانونية لإقرار المسؤولية الاجتماعية ومصدرا للمؤسسات أخرى لتنظيم علاقات العمل.

أولا: التقرير الاجتماعي أداة قانونية لإقرار المسؤولية الاجتماعية

يعد تقرير المسؤولية الاجتماعية آلية تبرز المؤسسة من خلالها مدى التزامها وأدائها ومبادراتها في إطار هذه المسؤولية، والتي تتمثل بالمراجعة الاجتماعية في شكل تقرير تعده المؤسسة⁴، ويتأرجح إعدادها بين الإلزام والطوعية، وهذا بالنظر إلى موقف الحكومات منه، ففي المغرب ينص المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المغربي على أنه: «يعد التقرير حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أداة أولية ومدخلا لوضع السياسات العمومية القائمة على هذا المبدأ، يتم تنفيذها بواسطة تدابير مختلفة، منها قوانين تنص على إلزامية إصدار تقارير حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند تجاوز مستوى معين»⁵.

كما هو الشأن أيضا في فرنسا حيث تنص المادة L.225-102-1 من القانون التجاري بأن: «تقرير الإدارة ينبغي أن يتضمن المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات»⁶، وتنفيذا لهذه المادة -التي أحالت إليها المادة L.2312-25 من قانون العمل من أجل إعداد المؤسسة لهذا التقرير-؛ وضعت الوزارة المعنية على موقعها الإلكتروني توضيحات حول هذه المسألة، بعنوان "التقارير غير المالية

¹ Véronique Martineau-Bourgninaud, op.cit., p. 07.

² V : Définition du rapport RSE, <https://youmatter.world/fr/definition/definition-rapport-rse/>

³ Mia Mahmudur Rahim, op.cit., p. 31.

⁴ نجم عبود نجم، المرجع السابق، ص 211.

⁵ أنظر: (المسؤولية المجتمعية للمنظمات: آليات الانتقال نحو تنمية مستدامة)، تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المغرب، رقم 26، 2016، <http://www.ces.ma/Documents/PDF/Auto-saisines/2016/av26/rpas26a.pdf>، ص 64.

⁶ Art. 18, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016, op.cit.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

للمؤسسات¹، وهو الأمر كذلك في اسبانيا حيث بدأت السنة المالية 2019 بإطار قانوني جديد يتعلق بالإفصاح عن المعلومات غير المالية والمعلومات المتعلقة بالتنوع، وهذا بموجب القانون رقم 18-2018 وقد جاءت المادة الثامنة منه تحت عنوان "المسؤولية الاجتماعية في العمل" بعناصر التقرير الاجتماعي².

وصحيح أن إعداد التقارير الاجتماعية هو واجب المؤسسة المسؤولة اجتماعيا، ولكن نشرها يعد أكثر أهمية، وهذا راجع إلى أن الغرض من هذه التقارير هو توفير وثائق مرجعية تحتوي على حلول للمشاكل، وتعمل كوسيط للحوار بين مختلف أصحاب المصلحة، ومن جانب آخر تعد من أدوات التشخيص الذاتي لكونها المستوى الأكثر تقدما لمعايير نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات³، ومن هنا يمكن استخدامها في إطار القانون كوسيلة إعلام أو إثبات على النحو التالي بيانه:

(أ) التقرير الاجتماعي كوسيلة للالتزام بالإعلام:

إن القوانين التي تنظم إعداد التقرير الاجتماعي تتضمن أيضا إلزامية نشرها تنفيذًا لقواعد إعلام أصحاب المصلحة وتعزيز الشفافية والمصدقية، فهذا النشر هو استجابة لضغوط مختلف الجهات المجتمعية التي تريد معرفة الإجراءات التي اتخذتها المؤسسة في هذا الإطار⁴، كما يفيد العامل في الاطلاع على المؤسسة المسؤولة اجتماعيا للتقديم على طلب التشغيل.

(ب) التقرير الاجتماعي كوسيلة إثبات:

يمكن من خلال اطلاع أصحاب المصلحة على التقرير الاجتماعي استخدام معلوماته المنشورة كأدلة إثبات على ممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تقر بها المؤسسة في حال نشوب نزاع، ومن ثم ترتب حقوقا يعترف بها القضاء حتى وإن لم يكن منصوبا عليها في اللوائح والصكوك الداخلية للمؤسسة⁵.

¹ V : *Le reporting extra-financier des entreprises*, Ministère de la Transition écologique, France, 17 mars 2021, <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/reporting-extra-financier-des-entreprises>

² V : Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social en la Comunitat Valenciana, España.

³ Nassima Serir, p. 48 .

⁴ Emilie Villemure, op.cit., p. 28.

⁵ على سبيل المثال في فرنسا يجوز لأي شخص مهتم التقدم بطلب إلى القاضي لاتخاذ إجراءات مؤقتة للوصول إلى التقرير الإضافي للمؤسسة، وتكاليف هذا الإجراء يكون على نفقة المؤسسة في حال ثبوت عدم نشر تقريرها، لمعرفة المزيد أنظر:

Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

ثانيا: التقرير الاجتماعي مصدر لتنظيمات علاقات العمل

يتضمن تقرير المسؤولية الاجتماعية كشفا بأهداف المؤسسة كالتوظيف العادل والمتكافئ، ويمكن إجراء التقييم المقارن للنتائج مع المؤسسات الأخرى¹، وقد تصبح ملهمة لباقي المؤسسات الراغبة في إنتاج المعايير الاجتماعية، كما يمكن أن تصبح هذه التقارير أيضا بمثابة مرجع للمشرعين لإنتاج القواعد القانونية². و باعتبار أن المعلومات المدرجة في هذه التقارير ستكون لاحقا في متناول الجهات المستقبلية لها وتلك التي ستسترشد بها في تنظيم علاقات العمل، فإن هذا يستلزم توفر شروط في إعدادها ومحتواها كما يلي:

(أ) الالتزام بشروط إعداد تقرير المسؤولية الاجتماعية:

ورد في الإطار رقم 15 المعنون "تقديم تقارير عن المسؤولية الاجتماعية" من مواصفة ISO26000 بأنه: «ينبغي أن تأخذ المؤسسة في اعتبارها النواحي التالية: أن يتناسب مجال التقرير مع حجم وطبيعة المؤسسة، أن تعكس التفاصيل مدى خبرة المؤسسة بهذا التقرير، وأن تكون متاحة الكترونيا أو ورقيا، وفي وثيقة مستقلة بذاتها أو جزء من التقرير السنوي»³.

وينص البند السابع من هذه المواصفة بأنه: «ينبغي بشكل عام أن تكون تقارير المسؤولية الاجتماعية كاملة تتناول كافة الأنشطة والتأثيرات الهامة، مفهومة من حيث اللغة وأسلوب تنظيمها، متجاوبة مع مصالح الأطراف المعنية، دقيقة ومبنية على حقائق، متوازنة وعادلة ولا تغفل المعلومات السلبية، منشورة في وقتها حتى لا تكون مضللة، ومتاحة للمعلومات الخاصة بقضايا محددة»⁴.

وتضيف إرشادات مبادرة التقرير الإجمالي GRI كيفية إعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية، وذلك عن طريق أجهزة تسيير المسؤولية الاجتماعية، مع ضرورة إشراك أصحاب المصلحة الذين تتفاعل معهم المؤسسة⁵، ويجدر أن تكون معلومات هذه التقارير موضوع التحقق من قبل أطراف ثالثة مستقلة، كما أن مشاركة النقابات والمنظمات غير الحكومية تساعد أيضا في تحسين جودة التحقق⁶.

¹ نجم عبود نجم، المرجع السابق، ص 211.

² Jean-Pierre Segal et d'autres, op.cit., p. 25.

³ ارجع إلى: (الإطار 15 تقديم تقارير المسؤولية الاجتماعية)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 77 و78.

⁴ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 76.

⁵ فيصل كريد، المرجع السابق، ص 26.

⁶ V:(Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises), op.cit., p. 20.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

وبالإضافة إلى هذه الشروط المعيارية يمكن للدول أن تضع شروطاً قانونية في هذا الشأن¹، ففي فرنسا تم تنظيم شروط إعداد التقارير غير المالية بالمرسوم رقم 557-2012 المتضمن التزامات الشفافية للمؤسسات في المسائل الاجتماعية والبيئية²، في حين أن الجزائر بالرغم من أنها من بين جهات التقييس العربية التي اعتمدت مواصفة ISO26000، إلا أنه لم يرد عنها شيء بهذا الخصوص³.

ب) ضرورة توفر المكون الاجتماعي في تقرير المسؤولية الاجتماعية:

يحتوي تقرير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في المواضيع الاجتماعية المرتبطة بظروف وعلاقات العمل على المسائل التالية⁴:

- **التوظيف:** يتضمن هذا العنصر إجمالي القوى العاملة وتوزيعهم حسب الجنس والعمر والمنطقة الجغرافية، التعيينات والفصل، المكافآت وتطورها؛
- **تنظيم العمل:** يشمل تنظيم أوقات العمل، التغيب عن العمل؛
- **العلاقات الاجتماعية:** يشمل تنظيم الحوار الاجتماعي، وخاصة إجراءات إعلام واستشارة العمال والتفاوض معهم، نتائج الاتفاقات الجماعية؛
- **الصحة والأمن:** شروط الصحة والسلامة في العمل، تقييم الاتفاقيات الموقعة مع النقابات العمالية أو ممثلي العمال في مسائل الصحة والسلامة في العمل، حوادث العمل وخاصة تواترها وخطورتها، الأمراض المهنية؛
- **التدريب:** يتضمن السياسات المطبقة من حيث التدريب، إجمالي عدد ساعات التدريب؛
- **التنوع وتكافؤ الفرص:** ويتضمن السياسة والتدابير المتخذة لصالح المساواة بين الجنسين في العمل، ولصالح تشغيل ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، السياسة المنفذة والإجراءات المتخذة لمناهضة التمييز.

وبالرجوع إلى المشرع الفرنسي بالإضافة إلى المرسوم أعلاه، أصدر المرسوم رقم 1180-2017 بشأن توجيه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ونشر المعلومات الإضافية، الذي نص على أن التقرير الاجتماعي

¹ V: *Le reporting extra-financier des entreprises*, op.cit.; et: Federica Oudin et d'autres, op.cit., p. 23.

² V: Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.

³ أنظر: (جهات التقييس العربية التي اعتمدت المواصفة)، المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص.ii.

⁴ Définition du rapport RSE, <https://youmatter.world/fr/definition/definition-rapport-rse/>

ينبغي أن يحتوي على عناصر محددة منها: الاتفاقات الجماعية، ظروف العمل والصحة والسلامة، الإجراءات الرامية إلى مكافحة التمييز وتعزيز التنوع، وتقرير اليقظة¹.

البند الثاني: دور العلامات الاجتماعية في تقييم المسؤولية الاجتماعية

تعد العلامة الاجتماعية ملصقا يوضع على المنتجات أو يُعرض في المتاجر، يمكن أن تتخذ شكل شعارات أو نصوص توضيحية أو بوسائل أخرى مكتوبة أو مرسومة، تجعل المعنى مفهوما بأن تصنيع المنتج المعني قد تم وفقا لمعايير اجتماعية معينة²، وعليه فإن العلامة الاجتماعية هي حزام ربط من ناحية بين المؤسسات والتشريعات الدولية من حيث المسؤولية الاجتماعية، ومن ناحية أخرى بين المستهلكين ودرجة وفاء المؤسسات بالتزاماتها في ضوء هذه المعايير الدولية³. تمنح على أساس الطريقة التي يتم بها إصلاح الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل، كمستوى الأجور والصحة والسلامة في العمل، أو بعض الحقوق الأساسية في العمل سواء كانت هذه الأحكام مقررة عن طريق صكوك أو برامج، والتي عندما يتم فحصها يلاحظ أنها تشير إلى المعايير الدولية بشأن حقوق الإنسان ومعايير العمل⁴.

كما يمكن أن تكون أداة ردع إضافية تؤدي إلى تعزيز الامتثال لقوانين العمل، لذا ترى منظمة حظر تشغيل الأطفال أن "العلامة تهدف إلى أن تصبح معيارا معترفا به عالميا"⁵، فخطر المقاطعة من قبل المستهلكين من خلال الإجراءات التي يتخذونها قد تجعل تدخل الدولة غير ضروري، طالما أن تدخلهم يلبي متطلبات المصلحة العامة، وفي الواقع قد يحدث أن تشجعهم الدولة على القيام بذلك بدلا من تنظيمها الجوانب الاجتماعية للنشاط الاقتصادي⁶.

أولا: أنواع العلامة الاجتماعية

أظهرت الاستطلاعات أن المستهلكين لا يريدون فقط شراء المنتجات الصحيحة والآمنة، ولكن أيضا معرفة أنه قد تم إنتاجها وفقا لمعايير مسؤولية اجتماعيا، فمثلا غالبية المستهلكين الأوروبيين يقدر

¹ V : Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, op.cit.

² V : (Labellisation sociale), <http://zedamt.herokuapp.com/terme?id=3113>, vue le 27/03/2020; Et : Janelle Diller, op.cit., p. 113.

³ Mikaël Glorieux, op.cit., p. 107.

⁴ Janelle Diller, op.cit., p. 124.

⁵ V : (LABEL «sans travail des enfants»), <http://zedamt.herokuapp.com/terme?id=3101>, vue le 27/03/2020.

⁶ Janelle Diller, op.cit., p. 111.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الالتزامات الاجتماعية للمؤسسة عند الحصول على منتج أو خدمة، وهم على استعداد تام لدفع المزيد مقابل هذه المنتجات، وتتمثل الاهتمامات الرئيسية للمستهلكين الأوروبيين في حماية صحة العمال وسلامتهم، واحترام حقوق الإنسان في التشغيل بالمؤسسة وطوال سلسلة الإنتاج¹.

وقد نتج عن هذا الاهتمام ظهور العديد من العلامات الاجتماعية الملتزمة بنهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مسائل علاقات العمل، مثل المساواة المهنية التي تشهد على التزام المؤسسة وتنفيذ إجراءات ملموسة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في المجال المهني، وعلامة التنوع التي توضح الضمان بمنع التمييز وتكافؤ الفرص وتعزيز التنوع للعمال، وعلامة LUCIE26000 التي بواسطتها تقوم المؤسسة بالتشخيص الذاتي الأولي، وغير ذلك من العلامات الاجتماعية، إلا أن أشهرها هي كالتالي:

(أ) العلامات النقابية:

ظهرت العلامات النقابية في أمريكا، لكنها في البداية لم تكن تهدف إلى شيء سوى وقف لجوء المستخدمين إلى العمالة الأجنبية بأجور منخفضة، وقد تم تنظيمها داخل رابطة صانعي السيجار في عام 1875، أين اقترحوا على أصحاب العمل الذين استخدموا عمالاً بيضاً فقط أن يعلقوا على منتجاتهم بياناً يشير إلى أن "السيجار الموجود في هذه العلبة تم تصنيعه من قبل العمال البيض"، وهذا للحد من استخدام العمال الصينيين الذين يتقاضون نصف ما يتقاضاه البيض، إلا أنه لاحقاً تم استخدامها للإشارة إلى أن السيجار تم صنعه في ظل ظروف عمل لائقة، وهذا لتجنب أي ذكر عنصري وكرهية للعمال الأجانب².

بعد ذلك انتشرت الفكرة في عدد قليل من البلدان بما في ذلك بريطانيا وفرنسا، بحيث تقرر تنظيم دعاية نشطة لنشر استخدام هذه العلامة، وإنشاء لجنة عامة للعلامات النقابية، وشددت النقابات على حمايتها القانونية، فأصبحت العلامة الاجتماعية طريقة عادية للعمل النقابي كونها فعالة أكثر من الإضراب³. وعليه أصبحت إرثاً للنقابات الإصلاحية وتطمح إلى أن يكون لها مستقبل متطور كونها نوع

¹V:(Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises),op.cit., p. 22.

² Guillaume Goutte, *Le label syndical a-t-il un avenir ?*, publié le 23/09/2019, <https://blogs.mediapart.fr/guillaume-goutte/blog/230919/le-label-syndical-t-il-un-avenir>, Vue le 01/08/2020.

³ Jean-Pierre Le Crom, *Le label syndical*, Les Presses universitaires de Rennes (PUR), France, 2004, pp. 299-302.

من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تحت السيطرة النقابية المباشرة¹.

ب) علامة "خالية من عمالة أطفال":

اعترفت خلال القرن العشرين بعض المنظمات الوطنية في أوروبا والدولية المعنية بالاستغلال، بعدد معين من حقوق الأطفال، ونتيجة لذلك دعا البرلمان الأوروبي المفوضية الأوروبية إلى ضمان إدخال مخطط لوضع العلامات على السلع المستوردة إلى الاتحاد الأوروبي، من أجل إثبات أنها قد تم إنتاجها دون استخدام عمالة الأطفال في أي مرحلة من مراحل الإنتاج. لذلك طبقت بمساعدة منظمة التجارة العالمية الملصق المسمى "بدون عمالة الأطفال"²، وقد استخدمته عدة مؤسسات كالعلامة الاجتماعية Abrinq في البرازيل، أو علامة Kaleen في الهند لمحاربة عمالة الأطفال، وبهذا فإن العلامة الاجتماعية تقوم بدور الوساطة في الجمع بين المستهلكين والمنتجين، من خلال إعلامهم بالظروف الفعلية لتصنيع المنتجات المصنفة وموثوقيتها³.

ثانياً: الرافعة التشريعية للعلامة الاجتماعية

تبين النصوص التنظيمية للعلامة الاجتماعية حدود فعاليتها، حيث تعد شكلاً جديداً من الحماية في سياق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تهدف إلى الحد من القدرة التنافسية للمؤسسات على حساب الجانب الاجتماعي وتُنظر إليها على أنها إجراء حمائي غير رسمي، والقواعد التي تقوم عليها العلامات لها تأثير فرض صلابة معينة⁴، وعليه يكون لهذه العلامة دوراً رقابياً مؤثراً في حال توفر شرطان يتمثلان في اعتراف القانون بهذا النوع من العلامات، وتوسيع أصحاب المصلحة في تنظيم المسؤولية الاجتماعية لعلاقات العمل بحيث يشمل المستهلكين أيضاً، وهو الآتي بيانه:

أ) الاعتراف القانوني بالعلامة الاجتماعية:

من المهم لفت الانتباه إلى حقيقة أن وضع العلامات لا يكون منطقياً إلا إذا جلب عنصراً إضافياً للامتثال البسيط للقانون، وبالتالي فإن دور العلامة لا يقتصر فقط على تأكيد الامتثال للتشريعات، ولكن أيضاً لتوفير قيمة مضافة للمتطلبات التنظيمية المفروضة على الجميع، وبهذا يمكن للعلامة الاجتماعية أن

¹ Guillaume Goutte, op.cit.

² V : (LABEL «sans travail des enfants»), op.cit.

³ Janelle Diller, op.cit., p. 114.

⁴ V:(Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises),op.cit., p. 22.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

تشكل "ختم جودة حقيقية في تنظيم علاقات العمل"¹، ويتحقق ذلك من خلال تقنين العلامة الاجتماعية وإقرار الرقابة عليها بالشكل الآتي بيانه:

1- إضفاء الشرعية على العلامة الاجتماعية:

سارعت العديد من الدول السائرة في نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى إضفاء الشرعية على العلامة الاجتماعية، أشهرها العلامة الاجتماعية البلجيكية التي تم إنشاؤها بموجب قانون 27 فبراير 2002 بهدف تعزيز الإنتاج المسؤول اجتماعيا، وهذه الأداة العامة للمسؤولية الاجتماعية بحكم إطارها القانوني ومعاييرها الدولية تمثل الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية². كما جاء القانون الفرنسي رقم 486-2019 المتعلق بنمو وتحول الشركات بضرورة التنظيم الحكومي لعلامات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تسمح بالترويج للمنتجات أو السلوكيات أو الاستراتيجيات، وإمكانية الوصول إلى هذه العلامات للمؤسسات الصغيرة³.

وفي المغرب تلي علامة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أهدافا رئيسية وفقا لمعايير ISO26000 والمعايير الدولية الرئيسية منها: (احترام حقوق الإنسان، التحسين المستمر لظروف التشغيل والعمل والعلاقات الصناعية، حماية البيئة، تعزيز المسؤولية الاجتماعية للموردين والمقاولين من الباطن)، وإلى الآن نالت 75 مقاوله هذه العلامة التي تعني اعترافا رسميا باحترام الالتزامات الاجتماعية الملقاة على عاتقها، وتمنح لمدة ثلاث سنوات لكل مؤسسة مستقرة بالمغرب وعضوة في الاتحاد العام لمقاولات المغرب، من دون تمييز على أساس الحجم والقطاع والمنتجات⁴.

2- إقرار الرقابة قبل منح العلامة الاجتماعية:

إن تقنين العلامات الاجتماعية في أغلب الدول التي قامت بذلك تجعل الأمر متروكا للمؤسسات للتقدم بطلب الحصول عليها، غير أنها تختلف من حيث الجهة التي تمنحها، إذ نجد في بلجيكا أن السلطة العامة هي من تقوم بإصدارها، وفق ما يحدده القانون من معايير للحصول عليها أو سحبها، وتنفيذ آليات

¹ André Sobczak et d'autres, op.cit., p. 26.

² Mikaël Glorieux, op.cit., p. 99.

³ Art. 174/1, LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019, op.cit., Section 2: Repenser la place des entreprises dans la société.

⁴ أنظر: (المسؤولية المجتمعية للمنظمات: آليات الانتقال نحو تنمية مستدامة)، المرجع السابق، ص 51 و 11.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الرقابة والعقوبات بما في ذلك العقوبات الجنائية في حالة الاستخدام الاحتياطي للملصق، مع ضمان أن جميع العمال أو ممثليهم إلى جانب منظمات المستهلكين، والمنظمات غير الحكومية قد تم إبلاغهم بإيداع طلب العلامة من المؤسسة المعنية، ويظهر من هنا أن جميع أصحاب المصلحة والمجتمع بشكل عام هم مشاركون بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹.

كذلك في المغرب على كل مؤسسة ترشح نفسها للحصول على هذه العلامة أن تقبل الخضوع لتقييم على يد خبير خارجي مستقل معتمد من طرف الاتحاد العام لمقاولات المغرب، ويهدف هذا التقييم إلى التأكد من أن طرق تدبير المؤسسة المرشحة للعلامة تتوافق مع الالتزامات التي يحددها الميثاق العام للمسؤولية الاجتماعية، وعلى المؤسسة المعنية أن تقدم لإثبات ذلك أدلة ملموسة على عدم خرق تلك الالتزامات²، في المقابل المؤسسات التي لا تحصل على شهادة العلامة الاجتماعية ويثبت انتهاكها لحقوق العمال تدرج في القائمة السوداء³.

يبدو أن آلية منح العلامة الاجتماعية قادرة على الرد جزئياً على الانتقادات الموجهة إلى أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مثل الافتقار إلى الشفافية في المصادر والآليات كالرقابة أو عدم التعرض لجزاءات من قبل المستهلكين أو الشركاء التجاريين، أو دعوى المسؤولية المدنية أو الجنائية للمؤسسة أمام المحاكم والهيئات القضائية⁴، كما أنها أيضاً طريقة لتأسيس نوع من الرقابة النقابية على مسائل التدريب المهني والدفاع عن المؤهلات⁵.

(ب) الاعتراف بالمستهلكين كأصحاب مصلحة في تنظيم علاقات العمل:

يعد المستهلكون اللاعبون الرئيسيين القادرين على التأثير في سلوك المؤسسات اتجاه تكامل مبادئ المسؤولية الاجتماعية، ويعتمد موقفهم نحو المنتج أو الخدمة إلى حد كبير على المعلومات المعطاة لهم، ومنه يتراوح موقفهم بين الرضا والرفض أو حتى المقاطعة⁶، وليس هناك شك في أن العلامات الاجتماعية تدرج تحت قانون المستهلك، الذي ينظم بالفعل المعلومات التي تقدمها المؤسسة بجدية للمستهلكين المحتملين،

¹ Mikaël Glorieux, op.cit., pp. 103-106.

² أنظر: (المسؤولية المجتمعية للمنظمات: آليات الانتقال نحو تنمية مستدامة)، المرجع السابق، ص 51.

³ André Sobczak, op.cit., p. 34.

⁴ Mikaël Glorieux, op.cit., p. 104.

⁵ Guillaume Goutte, op.cit.

⁶ Nassima Serir, op.cit., p. 26.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

خاصة فيما يتعلق بظروف التصنيع، في المقابل يفترض إسناد هذا النوع من الملصقات أنه تم التحقق من أماكن الإنتاج، مما يجعلها أداة لتوسيع تطبيق معايير العمل، وبالتالي استكمال قانون العمل، هذا ما يعرف في فرنسا بـ "استناد معايير المسؤولية الاجتماعية إلى تقنيات قانون المستهلك في تنظيم علاقات العمل"¹.

إن الدول التي تؤمن بذلك مثل فرنسا تعتقد أن المقاطعة الناتجة عن عدم الالتزام بمعايير العلامات الاجتماعية تكون أكثر فعالية من الإضراب العمالي، إذ باستطاعة العمال الآن التظاهر وهم جالسين من خلال مناشدة قوة الإزعاج من قبل المستهلكين والعملاء الذي على الأغلب يشكل سلاحاً فعالاً في الوقت الحاضر²، بناء على هذه الرؤية أصبح موقع المستهلكين الآن في قلب الممارسات الجديدة للتنظيم الاجتماعي المصرح لهم بالمشاركة في تطويره، وخير مثال على ذلك حملات المقاطعة في مجال علاقات العمل التي ظهرت مع قضية دانون، ومنه يبدو أن العلاقة المزدوجة بين صاحب العمل والعامل عفا عنها الزمن³.

✓ يُستنتج من هذا الفرع أن التقرير الاجتماعي هو بمثابة أداة للتعبير عن كفاءات تنظيم المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمؤسسة التي تقوم بإعداده، ومصدراً اختيارياً بالنسبة للمؤسسات الأخرى التي تدججه في تنظيماتها بعد نشره من المؤسسة الأولى، مما يعني أن هذه التقارير تساهم في تنظيم علاقات العمل. وبخصوص العلامة الاجتماعية فيظهر بأنها توسع من الفاعلين في تنظيم علاقات العمل، ومع ذلك يجب تحسين كفاءتها كأن تستند على التحقق المستمر من أماكن العمل، وهذا ما يُفترض أن يؤديه الدور الرقابي لأن عدم وجود معنى واضح من العلامة الاجتماعية هو مصدر ارتباك بالنسبة للمستهلك.

المطلب الثاني

الآليات القسرية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يتمثل النقد الرئيسي الموجه إلى صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الافتقار إلى الضوابط لضمان احترام الالتزامات، لهذا السبب يمكن للمؤسسات الاعتماد على آليات داخلية معينة، مثل الضوابط الهرمية أو أنظمة الحوافز أو ضوابط التدقيق الداخلي، ومع ذلك فإنها لا تزال داخلية ومبهمه كونها تحت سلطة المستخدم، كما أنه وإن كانت المسؤولية الاجتماعية طوعية في اختيارها كنهج في سياسة المؤسسة،

¹ André Sobczak, op.cit., p. 34.

² V : Jean-Pierre Le Crom, op.cit., p. 299; Et : Guillaume Goutte, op.cit.

³ Jean-Pierre Le Crom, op.cit., p. 297 et 306.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

فإن تنفيذها هو إلزامي خاصة بالنسبة للصكوك المدمجة في الأدوات التقليدية المنظمة لعلاقات العمل، وحتى بشأن مدونة السلوك فلا يجب أن تكون حبرا على ورق أين تمثل تحقيقا شكليا لسياسة المسؤولية الاجتماعية، فبدون اتباع نهج حقيقي لتنفيذها من المحتمل ألا يتم الحصول على النتائج المرجوة.

إن ظهور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كشكل جديد من أشكال تنظيم علاقات العمل يثير مسألة دور السلطات العامة في توجيه تطوير وتنفيذ المعايير وتوضيحها مع قواعد قانون العمل، مما يعني أن التنظيم الذاتي يفترض من المؤسسات أن تجد بنفسها آليات رقابة تطبيق مدوناتها وصكوكها، ولكن باعتبار أن هذه الخاصية تعني أيضا الامتثال للنظام القانوني، فالمؤسسة المسؤولة اجتماعيا تتقبل وسائل مراقبة الدولة وجهاتها المختصة، وفي مقدمتها مفتشية العمل التي يمكنها ممارسة الرقابة على كل الوثائق الداخلية المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية، وتحت اختصاصها الرقابي العام من خلال صياغة ملاحظات بموجب قاعدة التناسب، ليأتي بعد ذلك في المرحلة التي تأخذ فيها الحقوق والحريات الطريق القضائي، تطبيق مبادئ العدالة في معيار المسؤولية الاجتماعية، وبهذا سيتم معالجة هذين النوعين من الرقابة الخارجية من خلال:

- الفرع الأول: الرقابة الإدارية لمفتشية العمل على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- الفرع الثاني: الرقابة القضائية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الفرع الأول

الرقابة الإدارية لمفتشية العمل على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تتمتع المسؤولية الاجتماعية بعدة أنظمة للتفتيش في الجانب المتعلق بتطبيق أدواتها المنظمة لعلاقات العمل، منها ما هو طوعي ولكن هناك نظام تفتيش إلزامي، فبالنسبة للتفتيش الطوعي فهو من قبل المؤسسة تحت ما يسمى بـ "المسؤوليات في مجال التأثير"، حيث تنص مواصفة ISO26000 في البند الخاص بممارسات العمل على أنه: «بالنسبة للتحقيق في مدى احترام الحقوق العمالية من طرف المقاولين من الباطن والموردين، يمكن للمؤسسة أن تتولى ذلك بالكيفية التي تراها مناسبة مع ضرورة عمل زيارات غير معلنة وتفتيش مفاجئ». أما عن نظام التفتيش الإلزامي فهناك جهاز خارجي تنص عليه المواصفة بقولها:

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

«تتحمل الحكومات المسؤولية الرئيسية لضمان المعاملة العادلة والملائمة للعمال، ويتحقق ذلك من خلال: ... أنظمة التفتيش المحلية للعمل»¹.

وعليه توكل مهمة مراقبة مدى مشروعية وتطبيق أحكام المسؤولية الاجتماعية إلى مفتشية العمل، فتُلحق بمهامها التقليدية بوصفها جهاز إداري وُضع أساسا لمراقبة تطبيق الأحكام المرتبطة بعلاقات العمل، مع مراعاة عدة اعتبارات أولها الوعي بثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى مفتشي العمل أنفسهم، ليتمكنوا بعدها بالحرص على تطبيق بنودها المتضمنة في الأدوات التنظيمية لدى المؤسسات.

البند الأول: الشروط الأولية لتدخل مفتشي العمل

إن الحاجة إلى تدخل مفتشي العمل في رقابة تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يفترض بداية أن يكونوا على دراية بهذا المفهوم وتطبيقه بأنفسهم، فما هو حاصل أنه لا يسيطر مفتشو العمل على من يخالف القانون ويُعاقب على الرغم من امتلاكهم السلطة القانونية اللازمة لذلك، فالمشكلة بالتالي ليست مسألة عدم وجود تشريع ولكن الفشل في تطبيقه ومراقبته²، وعليه يقع على عاتق الدولة والمؤسسات تسهيل مهام مفتشي العمل في مجال المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال توفير شرطين وهما تحلي المفتشين بمبادئ المسؤولية الاجتماعية وتزويدهم بوسائل العمل.

أولا: تحلي مفتشي العمل بمبادئ المسؤولية الاجتماعية

إن معالم المسؤولية الاجتماعية في هذا النظام واضحة من عدة نقاط تستوجب إتقانها وتطويرها كما هو واضح في تشريع العمل الجزائري، حيث تتمثل هذه النقاط في أن دور مفتشية العمل في حد ذاته دور اجتماعي يهدف إلى حماية العمال وصحتهم ومصالحهم، ويتجلى ذلك من خلال نص المشرع على أهمية أن يوجه مفتشي العمل تحذيرا للمستخدم في سبيل ذلك³.

وتتأكد فكرة الدور الوقائي للمسؤولية الاجتماعية من خلال ما نص عليه المشرع بخصوص اتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، كون أن هذا الجهاز في الأصل جاء كإجراء استباقي وقائي قصد

¹ ارجع إلى البند (2.2.4.6)؛ والبند (2.3.4.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 34 و 35.

² Imed Eddine Bekhouche & others, op.cit, p. 38.

³ ارجع إلى المواد من 8 إلى 12 من القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990، والمتعلق بمفتشية العمل، ج ر 06، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 11 جوان 1996، ج ر 36.

تفادي نشوب نزاعات العمل¹، إلى جانب تحقيق البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية ويظهر من خلال تأكيد المشرع على ضرورة التحلي بالسرية المطلقة، والتي تعزز مبادئ المسؤولية الاجتماعية في النزاهة وواجب السر المهني².

ثانيا: تزويد المفتشين بوسائل العمل

يتطلب مبدئيا الأداء الجيد لمفتشي العمل أن تعمل الدولة على تخطي المشاكل التي تواجه أجهزة التفتيش خاصة في الدول النامية منها: نقص عدد المفتشين، انخفاض المستوى التعليمي، نقص التدريب السابق للخدمة، الخلل في تركيب هيئة موظفي التفتيش، نقص كبير في عدد النساء المفتشات، افتقار المفتشين إلى الحوافز المادية والحماية، قلة أو انعدام المعلومات ووسائل الاتصال ووسائل النقل³.

وفي إطار المسؤولية الاجتماعية ينبغي تزويد المفتشين في جميع المكاتب بالمبادئ التوجيهية لنهج التدخل الشائعة والمتسقة، بما في ذلك حسن التقدير والحكم بالمساواة لضمان الحماية المتساوية لجميع العمال⁴، حيث تنص مواصفة ISO26000 على ضرورة تطوير وتمويل أنظمة التفتيش المحلية للعمل⁵. كما سعت الجزائر إلى وضع مشروع إعداد مخطط جديد سنة 2018 لعصرنة مفتشية العمل وتعزيز استقلاليتها وترقية آدائها بهدف ضمان التطبيق الأمثل لتشريع وتنظيم العمل واستغلال أفضل لآليات الحوار والتشاور⁶.

البند الثاني: حرص مفتشية العمل على تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إنه على الرغم من طواعية تبني نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلا أن اعتمادها على أدوات متضمنة لبنودها ومعاييرها تفترض درجة معينة من الحماية، فكون أن هذه المعايير -سواء مفروضة من السلطات العامة أو تم التفاوض عليها بين الشركاء الاجتماعيين- تختلف عن قانون العمل من حيث أنها

¹ ارجع إلى المادتين 06 و 13 من القانون رقم 90-03، السالف الذكر.

² ارجع إلى المادتين 18 و 19 من نفس القانون.

³ أحمد فواتيح محمد، (مفتشية العمل ودورها كهيئة رقابية لحماية العامل)، مجلة الحق، المنظمة الجهوية للمحامين لناحية سعيدة، الجزائر، العدد 02، فيفري 2019، صص 169-172.

⁴ V : (Labour inspection: what it is and what it does), op.cit., pp. 19-20.

⁵ أنظر: المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 34.

⁶ أنظر: (مشروع مخطط جديد لعصرنة مفتشية العمل)، خبر صادر عن "وكالة الأنباء الجزائرية"، منشور بتاريخ 2018/12/22، <http://www.aps.dz/ar/economie/64338-2018-12-22-16-23-44>، أطلع عليه بتاريخ 2019/02/02، سا: 11:55.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

انتقائية، فإنها قد تنطوي على خطورة اقتصرها على الالتزام باحترام المعايير الاجتماعية التي من المحتمل أن يكون لها تأثير إعلامي كبير كعمالة الأطفال، مع إهمال الحقوق الاجتماعية الأساسية كالحق النقابي والمفاوضة الجماعية، وهذا ما يحدث عادة في مدونات قواعد السلوك¹.

بالتالي سيكون هذا التعيم خطيرا لأنه في حال عدم وجود طرق فعالة للتفتيش، فإن احترام الالتزامات المتعهد بها في إطار المسؤولية الاجتماعية ليس مضمونا دائما، لذلك من الضروري رقابة مفتشية العمل إما في اختصاصها العام أو بموجب اختصاص محدد، بحيث تتمثل هذه الرقابة المزدوجة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال الدور الرقابي التقليدي لمفتشية العمل، أو مباشرة رقابة تنفيذ صكوك هذه المسؤولية.

أولا: الدور الرقابي التقليدي لمفتشية العمل في صالح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

كان يعترف في السابق فقط بثلاثة أدوار للتفتيش وهي الوقاية، التنفيذ والاستشارات، أما المفهوم الحديث يلخص ستة أدوار رئيسية لتفتيش العمل وهي الوقاية، التطبيق، الاستشارات، التثقيف، المعلومات والتعاون. يقوم مفتشو العمل بهذه الأدوار أثناء مشاركتهم في إجراءات المفاوضة الجماعية وعمليات التوفيق بين أصحاب العمل والعمال²، هذا ما يدفع إلى البحث ومحاولة الإجابة عن التساؤلات حول الدور الذي يمكن أن تلعبه مفتشية العمل كمراقب وموفق ومستشار لممارسات المسؤولية الاجتماعية في ظل قيامها بدورها التقليدي.

أ) الفحص التلقائي لأحكام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يمكن لمفتشية العمل أن تفحص الأحكام المتعلقة بقواعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المدججة في الأنظمة الداخلية أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل بشكل تلقائي، ذلك أن أول وأهم اختصاصات مفتشية العمل هو مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، إلى جانب باقي المهام المتعلقة بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال، وإجراء المصالحة³.

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 314.

² kalani malema, "The role of labour inspection in labour disputes settlement framework in malawi", Master Thesis, Business Administration, Faculty of commerce, the malawi polytechnic, university of malawi, Malawi, 2013, p. 14.

³ ارجع إلى المادة 02 من القانون رقم 90-03، السالف الذكر.

وبالتالي يمكن اعتبار أن تلك الأحكام تشتمل أيضا ما جاءت به الاتفاقيات الدولية، وتعتبر المصادقة عليها من قبل الدولة عن قبول ورغبة هذه الأخيرة في دمجها في المجال التنظيمي، كما أنه ضمينا تشكل مصادقة الجزائر في إطار العلاقات الدولية على عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي اعترافا بالمسؤولية الاجتماعية التي من مبادئها احترام الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من الدولة، والتي من بينها الاتفاقية رقم 81 حول مفتشية العمل لسنة 1947، وباقي الاتفاقيات في إطار ظروف وعلاقات العمل¹.

(ب) الترخيص والمصادقة الضمنية على قواعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

يمكن لمفتشية العمل من جانب آخر المصادقة ضمينا على قواعد المسؤولية الاجتماعية تمهيدا لسريان مفعولها الذي يكون خاضعا لترخيصها بعد أخذ رأي اللجان المعنية². فبالرجوع إلى قانون علاقات العمل الجزائري نجده فيما يتعلق بالنظام الداخلي، يلزم أن يتم إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل المصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل³، ونفس الشيء بالنسبة للاتفاقية الجماعية التي يستوجب نفاذها التسجيل لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة حسب الحالات المحددة قانونا، ثم إشهارها لدى العمال ووضع نسخة منها تحت تصرفهم⁴.

بناء على ذلك وفي خضم بحث مفتش العمل على البنود المطابقة للقانون فهو ضمينا يصادق على البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية، ومن جانب آخر وفي صدد قيامه بإزالة الأحكام المخالفة للقوانين، وأيضا سحب أحكام النظام الداخلي التي يبدو أنها تتعارض مع أحكام الاتفاقيات الجماعية، فهو هنا يراعي الجوانب الاجتماعية ومصصلحة الطرف الأضعف في علاقة العمل. كما أن ما يؤكد دخول هذه القاعدة في صميم اهتمامات مفتش العمل هو صلاحياته أن يقترح أو يستبدل الأحكام الملغية بأخرى لا تضر العمال أو أكثر فائدة لهم، وفي هذا مصادقة ضمنية على المسؤولية الاجتماعية حتى في عدم وجود

¹ أنظر: قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، المرجع السابق.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 320 et 325.

³ ارجع إلى المادة 79 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11 السالف الذكر.

⁴ وهذا ما ينم عن تحقيق الشفافية وهو ما يمثل إحدى مبادئ المسؤولية الاجتماعية، ارجع في هذه الإجراءات إلى المادتين 119 و126 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90-11، السالف الذكر.

عبارة تفيد اتباع هذا النهج¹.

ثانيا: الدور الرقابي الجديد لمفتشية العمل على صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جاء في دليل العمل الصادر عن مكتب العمل الدولي ما يلي: «أصبحت الحاجة إلى تعزيز أنظمة التفتيش أكثر وضوحا في السنوات الأخيرة، حيث يوفر تفتيش العمل حلا شاملا لمجموعة واسعة من المشاكل التي نشأت استجابة للعملة. يمكن أن يكون الدور القوي لمفتشية العمل جنبا إلى جنب مع المؤسسات المسؤولة اجتماعيا والعلاقات الصناعية السليمة استراتيجية رابحة لتعزيز التنمية المستدامة»².

كما نص الدليل على أنه: «لا تعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بديلا عن تفتيش العمل، وإنما يمكن أن يكونا مكملين لبعضهما البعض، ذلك لأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يستبدل تفتيش العمل بآليات المسؤولية الاجتماعية في عملية التفتيش مثل المراجعة الداخلية أو التدقيق من أطراف ثالثة المانحة لشهادة في المعيار، فالمدققين لا يملكون الصلاحيات القانونية لفرض جزاء أو حق الوصول الذي يمتلكه المفتشون»³.

يفهم من هذا أنه لا غنى عن رقابة مفتشية العمل حتى مع وجود الرقابة الذاتية للمؤسسة، وانطلاقا من هذا يأتي الدور المهم والحاسم لمفتشية العمل في تقرير قابلية صكوك المسؤولية الاجتماعية تنظيمها لعلاقات العمل، من خلال قيامها بمهمتي التحقق المباشر منها ورقابة تطبيقها بالشكل التالي:

(أ) التحقق المباشر من صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

أصبح الآن بإمكان مفتشية العمل فحص مدونات السلوك والمواثيق الأخلاقية، وكذا التقارير والعلامات الاجتماعية وتقرير مدى مطابقتها للقانون ولعنايين المسؤولية الاجتماعية لاسيما مواصفة ISO26000 من خلال صياغة ملاحظات وفق مبدأ التناسب*، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يتم فحص

¹ V : (Guide sur le comité d'hygiène), de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), France, mars 2012, <http://www.aractidf.org/file/410/download?token=v8VAPU7x>, p. 15.

² V : (Labour inspection: what it is and what it does), op.cit., p. 28.

³ Ibid., p. 29.

* يعني مبدأ التناسب أنه: "لا يجوز لأي شخص أن يفرض قيودا على الحقوق والحريات الفردية والجماعية التي لا تبررها طبيعة المهمة التي يتعين إنجازها ولا تتناسب مع الهدف المنشود"، على سبيل المثال حددت إدارة إحدى المؤسسات في مدونة قواعد السلوك الخاصة بها "التزاما بإخطار العامل لإدارة الموارد البشرية إذا كان الزوج أو أحد أفراد الأسرة متورطا في نشاط منافس"، فطالبت مفتشية العمل بإلغاء هذا البند=

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

جميع الوثائق الأخلاقية بشكل منهجي من قبل مفتشية العمل، إلا أن الرقابة تكون إلزامية عندما تقع الأحكام في نطاق اللوائح الداخلية، والتي يدخل في نطاقها مدونات قواعد السلوك، لاسيما عندما يتم الجمع بينها وبين تلك اللوائح في وثيقة واحدة، ما يمنحها قوة ملزمة تدل على "القيمة القانونية الجنينية"¹.

لقد ترك المشرع الجزائري مجالاً لذلك من خلال السماح لمفتشي العمل بإجراء أي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه لازماً للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية*، وبالتالي يمكن لمفتشية العمل أن ترى ضرورة في التحقق من مدى تطابق مدونة السلوك مع القانون ومع معيار ISO26000 (بالنسبة للمؤسسات التي تدعي اتباعها سياسة المسؤولية الاجتماعية وتنشر تقاريرها بذلك، وتستفيد من العلامات والشهادات الاجتماعية، أو إذا كانت تشير إلى هذا النهج في قانونها الأساسي كهدف)، من أمثلة ذلك التحقيق في التبليغات الواردة من العمال في إطار الإنذار المهني، أين يحق للعامل أن يقوم بما يسمى "لفت انتباه مفتشية العمل" في هذا الشأن²، لذلك يعتبر اعتماد صك المسؤولية الاجتماعية مصدراً للالتزام المؤسسة بإخاطر الوثيقة المذكورة إلى مفتشية العمل والحصول على رأي المؤسسات التمثيلية للعمال³.

(ب) رقابة تطبيق صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

بعد أن تتحقق مفتشية العمل من شرعية صك المسؤولية الاجتماعية، يثور إشكال حول ما إذا كان عدم تطبيقها يؤدي إلى تحرير محضر بذلك، في هذا السياق يجوز لمفتشية العمل بموجب اختصاصها الإشرافي العام أن تتأكد من تطبيق مدونة قواعد السلوك وإبداء ملاحظات حول ذلك.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري يُسمح ضمناً بذلك باعتبار أنها قد صادقت على اتفاقيات دولية في مجال تفتيش العمل، وهي من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي أوجبت المسؤولية الاجتماعية الامتثال لها⁴، علاوة على ما جاء به القانون الجزائري بخصوص صلاحية مفتشي العمل زيارة

= وكان قاضي الموضوع قد اعتبر بحق أن هذا الالتزام من ناحية ينتهك خصوصية العمال؛ ومن ناحية أخرى لا يتناسب مع الهدف المنشود، أنظر في ذلك: Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 326-367

¹ V : Ibid., p. 320 et 325; Et : Laëtitia Lopez, op.cit., §81, p. 51.

* يعني مصطلح "خصوصاً" في المادة 06 من القانون رقم 90-03، السالف الذكر، أنه يمكن توسيع مجال الفحص حسب ما تراه مفتشية العمل ضرورياً، وبالتالي يمكن فحص مدونات السلوك مثلها مثل باقي الوثائق الأخرى الموضوعة في المؤسسة لتنظيم علاقات العمل.

² Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 245.

³ Emmanuel Daou et Julie Ferrari, op.cit., pp. 16-17.

⁴ صادقت الجزائر عام 1962 على الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل لسنة 1947، والاتفاقية رقم (89) بشأن العمل ليلاً للنساء لسنة 1948 التي تحتوي على موضوع التفتيش، أنظر: قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، المرجع السابق.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

أماكن العمل¹، من خلال ذلك يمكن اكتشاف ما إذا هناك احترام لهذه الاتفاقية وللقاعدة القانونية في صكوك المسؤولية الاجتماعية التي مثلا تدعم قاعدة منع تشغيل النساء ليلا إلا استثناء.

في حين هناك من الدول من أوكلت رقابة تطبيق المسؤولية الاجتماعية إلى هيئة تفتيش خاصة جديدة تسمى "لجنة التفتيش الاجتماعي والمجتمعي"، والتي تخصص عادة لغرض مراقبة تطوير وتنفيذ مدونات قواعد السلوك، وهي المهام التي لا تدخل في مجال اختصاص إدارة تفتيش العمل العام²، كما أنه في بعض الدول يتم نشر تقارير مفتشي العمل على الإنترنت، ما يشكل وصمة عار للمؤسسات الخطرة أو الضارة³.

✓ ما يُستخلص من هذا الفرع أن الإقرار بالمسؤولية الاجتماعية يجعل صلاحيات مفتشي العمل تتوسع بشكل كبير وإيجابي خدمة للقانون ولمصالح الطرف الضعيف في علاقة العمل، ومن المنظور الإيجابي فإن هذا لا يؤثر سلبا على التنظيم الذاتي للمؤسسة، بل قد يساهم في خلق قواعد معيارية جديدة قد تستخلص من محاضر مفتشي العمل، تكون مبنية على مدى تطوير ثقافتهم حول المسؤولية الاجتماعية، أما من المنظور الرقابي فإن فحصهم لصكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمنحها الشرعية والقوة الملزمة بعد اعترافهم بها في شكل قبول تطبيقها ونفاذها.

الفرع الثاني

الرقابة القضائية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لقد سعى الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية على المستوى الدولي إلى إيجاد آلية قانونية تضمن مصداقيته وفاعليته، تفاديا لوصف عملياته بظاهرة تبييض التصرفات اللإنسانية، وهذا من خلال مكتبه التنفيذي الذي يقوم بتلقي الشكاوى وكذا عملية التقصي كجهاز شبه قضائي⁴، وهذا نظرا لأن الآليات التي اعتمدها المنظمات الدولية خاصة تلك المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات لم يكن لها تأثير واضح على سلوكها، وعلى البث في الشكاوى ضد انتهاك حقوق العمال، وفي الواقع لا يمكن حتى أن تسمى

¹ ارجع إلى المادة 05 من القانون رقم 90-03، السالف الذكر.

² Cité par : Laëtita Lopez, op.cit., pp. 46-49.

³ Cité par : Francis Meyer, op.cit., p. 193.

⁴ محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، صص 882-883.

"شكاوى" وإنما "طلبات توضيح"¹.

بالإضافة إلى ذلك ونظرا إلى أن الوصول إلى قاضٍ لضحايا المؤسسات الفرعية أو المتعاقدين من الباطن أمر صعب، ولاسيما عندما يكون أصحاب المطالبات مقيمون في البلدان الفقيرة؛ فإن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أنشأت ما يسمى بـ"نقاط الاتصال الوطنية"²، وتعد هذه النقاط طريقة بديلة لحل النزاعات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بوصفها جهة تظلم غير قضائي قائمة على الدولة في حالات محددة تسمى "الظروف المحددة"³، إذ يمكن لنقطة الاتصال الوطنية عرض المساعي الحميدة أو الوساطة بين طرفي النزاع، وبعد معالجة النزاع تقوم بإعداد ونشر تقرير حول القضية المثارة ونتائجها⁴.

أما على المستوى المحلي وبشأن القضايا المطروحة أمام المحاكم الوطنية، فالقضاء الاجتماعي هو المختص بنظر نزاعات العمل كأصل عام، وفيما يتعلق بالنزاع حول تفسير وتنفيذ أدوات وصكوك المسؤولية الاجتماعية؛ فإن مواصفة ISO26000 تبين في الفصل الخاص بحل الشكاوى أنه: «تلعب آليات الشكاوى الفعالة دورا هاما في واجب الدولة لحماية حقوق الإنسان (الذاتية منها والمهنية)»⁵، وبالتالي فالمصير المحجوز لأدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من قبل المحاكم له تأثير قوي على فعاليتها، حيث يخضع لعدة اعتبارات وإجراءات قضائية يأتي توضيحها على النحو المبين أدناه.

البند الأول: المراجعة القضائية لصكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تشكل صكوك وأدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جانب واحد جزءا من الواقع الذي يجب على القاضي فهمه وتحديد مؤهلاته، علاوة على ذلك تبذل الأحكام القانونية وقرارات المحاكم جهودا عديدة للتنظيم من خلال دمج هذه الأدوات في النظام القانوني، حيث أنه عند اتخاذ إجراء ينتهك التزام هذا النوع من المسؤولية؛ يمكن للقضاة الاعتماد على قانون الالتزامات عن طريق استعارة القوة القانونية من أجل تحميل المسؤولية القانونية⁶، ويتأتى ذلك قبل كل شيء عن طريق مراجعة مدى مطابقة تلك الصكوك

¹ Lance Compa, op.cit., p. 03.

² René de Quenaudon, *Responsabilité sociale des entreprises*, op.cit., p. 74.

³ Tineke Lambooy, , op.cit., p. 03.

⁴ Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 28.

⁵ ارجع إلى البند (1.6.3.6)، من المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، المرجع السابق، ص 27.

⁶ Fraisse Wolfgang, op.cit., §100, p. 92.

للقانون في الجانبين الإجرائي والموضوعي على النحو التالي:

أولاً: المراجعة القضائية الإجرائية لصكوك المسؤولية الاجتماعية

يؤدي القانون المرن الذي يرتب آثاراً على طرفي علاقة العمل إلى اتباع القانون في الإجراءات القضائية عند نشوب نزاع لم تستطع أن تحتويه الحلول السلمية، ومن المتفق عليه أن القضاة قبل تطرقهم إلى موضوع النزاع يفحصون الجوانب الإجرائية والشكلية، وهو الطريق الذي سيسلكه القاضي كذلك عندما يُعرض عليه نزاع حول الصك الانفرادي للمسؤولية الاجتماعية، تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

(أ) اشتراط الرقابة القبلية لمفتشية العمل:

تمثل صكوك المسؤولية الاجتماعية كمدونة قواعد السلوك وثيقة مضافة إلى اللوائح الداخلية، وبناء على ذلك ينبغي على القاضي أن يحكم بعدم إمكانية سريانها على العمال إلا بعد تقديمها للتشاور مع لجنة التأسيس أو إبلاغ مفتش العمل، كون أن أحكامها تشكل تعديلاً في اللوائح الداخلية للمؤسسة، هذه الأخيرة التي تعتبر عملاً قانونياً بموجب القانون الخاص، لذلك لا يمكن أن تنتزع الرقابة على الشرعية المخولة لمفتش العمل، وبالتالي يمكن للقاضي أن ينظر في الطعن الناشئ عن مدى صحة أحكام اللائحة الداخلية بشرط أن تكون أحكاماً تم النظر فيها من قبل السلطة الإدارية حتى لا يتم خرق مبدأ الفصل بين السلطات القضائية والإدارية، وهذا ما تم الحكم به في عدد من القضايا المثارة حول مدونات السلوك والمواثيق الأخلاقية في المحاكم الفرنسية¹.

(ب) الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي:

يعد إلزام القاضي المختص بالمسائل العمالية النظر فيها دون غيره، من ملامح المسؤولية الاجتماعية في إجراءات التقاضي، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري حيث أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يغير القواعد التي تحكم اختصاص أقسام المحكمة الذي يبقى اختصاصاً شاملاً، بمعنى أن الخطأ في تشخيص القسم المختص للفصل في الدعوى لا يترتب عليه التصريح بعدم الاختصاص، إلا أنه استثناء ورد بشأن القسم الاجتماعي نص صريح يمنح له اختصاصاً مانعاً أي اختصاصاً من النظام العام في جملة من مواد

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 566-567.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

مذكورة على سبيل الحصر¹. كما أصبح رئيس هذا القسم مخولا ببعض صلاحيات قاضي الاستعجال، إذ له اتخاذ أي تدبير استعجالي وقتي أو تحفظي، يرمي إلى وقف أي تصرف قد يعرقل حرية العمل².

أما على المستوى العالمي يجري حاليا العمل على تخصيص محكمة دولية تنظر في مسائل المسؤولية الاجتماعية، فبخصوص المؤسسات المتعددة الجنسيات في إطار اتفاقيات الاستثمار الدولية، يتم التخطيط إلى وضع ما يسمى "محكمة استثمار متعددة الأطراف" وهو جهاز قيد الاقتراح من أجل الإنشاء خاص بمشروع معاهدة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية لسنة 2019، يسند إليها متابعة انتهاكات حقوق الإنسان، ويسعى جزء من المعاهدة إلى تعزيز الاختصاص القضائي للمحاكم الوطنية، مازالت المناقشات بشأن أحكامها مستمرة إلى الآن وستكون خطوة أولى نحو تطبيق عالمي لواجب اليقظة³.

ثانيا: المراجعة القضائية الموضوعية لصكوك المسؤولية الاجتماعية

بعد قبول الإجراءات الإدارية التي تمر بها صكوك المسؤولية الاجتماعية اعترافا قضائيا بمشروعية هذه الإجراءات، ومن تم يشرع القاضي في المراجعة الموضوعية، وهنا يظهر خطر إقامة دعاوى قضائية مرتبطة بالاستخدام الإلزامي للمزيد للمدونات والمواثيق الأخلاقية. في الواقع على الرغم من أن الجزاءات القانونية ليست هي المسار الذي تسعى إليه المؤسسات المتبعة لنهج المسؤولية الاجتماعية في علاقاتها، إلا أن الالتزامات التي تم التعهد بها تشكل خطر إنشاء إجراء قانوني لأصحاب المصلحة، ومن تم يتولى القاضي أولا محاولة تطبيق قوانين مباشرة للمسؤولية الاجتماعية إن وُجدت، وإلا يعمل على تفسير تلك الصكوك:

(أ) فحص مدى تطبيق قوانين المسؤولية الاجتماعية:

تعد مدونة السلوك عملا قانونيا للقانون الخاص مما يعني أن القاضي مختص بتقييم صحتها، ولذلك فإن مثل هذه الصكوك للمسؤولية الاجتماعية مدعوة لتصبح جزءا من الحجج القانونية في مجال علاقات العمل،

¹ انظر في ذلك: سامية دائخ، (إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي)، مجلة معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 09، العدد 16، جوان 2014، ص 26؛ شرحا للمادة 500 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية الجزائرية، ج ر ع 21، التي تنص: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية: إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين؛ تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين؛ منازعات انتخاب مندوبي العمال؛ المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي؛ المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب؛ منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد؛ المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجامعية للعمل».

² تنص المادة 506 من نفس القانون على ما يلي: «يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجاليا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل».

³ V : Sophie Grosbon, op.cit., p. 04 et 07; Et : Philippe Saint-aubin, op.cit., p. 42.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

لكن كفاءة استخدامه من طرف القضاة تكون من خلال تحليل التقاضي بشأن أعمال المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي ستتحقق مراقبة النزاع أولاً من فحص إذا كان يتم استخدام هذه الأدوات من قبل أطراف علاقة العمل ومن تم قياس آثارها القانونية¹.

ولأن أدوات المسؤولية الاجتماعية من حيث محتواها وصياغتها ونطاقها تظل غامضة ومتنوعة للغاية، ارتأت بعض الدول تنظيمها بشكل قانوني، ومثاله القانون الفرنسي الصادر في مارس 2017 المتعلق بواجب اليقظة الذي يفتح الطريق أمام توقيع جزاءات²، وعليه فإن تقنين معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمكن أن يكشف عن إجراء فريد حقا من شأنه أن يكمل حماية أصحاب المصلحة³.

(ب) تفسير القاضي لصكوك المسؤولية الاجتماعية:

يدخل هذا الدور في إطار ما يسمى بالضمان المعياري الكلاسيكي، وهو من الآليات المحتملة في المسؤولية الاجتماعية، إذ يعود للقاضي تفسير المواثيق ومدونات السلوك من أجل تحديد ما إذا كانت دقيقة بما يكفي لتكون معيارية وتلزم صاحب العمل⁴.

يظهر الأمر بشكل أوضح في الإطار الدولي حيث أن الإشارة إلى المعايير الجماعية للمسؤولية الاجتماعية في مدونة السلوك أو الاتفاقيات الدولية يمكن أن يلعب دورا في مواجهة أطراف ثالثة، ويشهد عدد من قرارات المحاكم الأجنبية على القوة التفسيرية لمدونات السلوك الدولية ولاسيما تلك التي تشير صراحة إلى القواعد الصادرة عن المنظمات الدولية، وعليه يمكن أن تنتج آثارا قانونية خارجية وتستخدمها السلطات القضائية الأجنبية من أجل تقييم شرعية قرار المؤسسة. ومع ذلك لا ينبغي أن يكون الاعتراف بالنطاق الفعال لهذه المدونات أو المواثيق أو التقارير الباب المفتوح لنظام التنظيم الذاتي دون رقابة، لذلك يتعين على المؤسسات وفقا لواجب اليقظة أن تستند التزاماتها إلى عناصر ملموسة وقابلة للتحديد تحت طائلة العقوبة، على أساس أن التنظيم الذاتي ليس مرادفا للفرغ القانوني⁵.

¹ Fraisse Wolfgang, op.cit., p. 329.

² Cité par : Sophie Grosbon, op.cit., p. 03.

³ Laëtitia Lopez, op.cit., §36, p. 33.

⁴ V : Emmanuelle Mazuyer, *La garantie normative en matière de soft la: les particularismes de la RSE*, op.cit., p. 328.

⁵ Marie Le Borgne-Larivière et d'autres, op.cit., p. 196.

البند الثاني: أساليب الرقابة القضائية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

لا يسعنا في قضايا المسؤولية الاجتماعية لعلاقات العمل أن نحدد الجهة القضائية المختصة بها نظرا لتداخل مسائلها التجارية والعمالية في بعض الحالات، ولتغير طبيعة صاحب المصلحة الذي يرفع الدعوى، وكذلك سواء لتطبيق أحكام المسؤولية الاجتماعية أو للطعن فيها، بالإضافة إلى نوع الآلية التي اعتمدها المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى قوتها القانونية. كل هذه العوامل تؤثر في الحكم الذي يصدره القاضي والذي في الأغلب لا يمكن توقعه.

إن العدالة مفهوم يكتنفه الغموض إذ يرى البعض أنه يظل في عالم العقل لا سبيل لتطبيقه في عالم الواقع، وأن ما جرى تطبيقه من العدالة الاجتماعية ما هي إلا محاولات يقصد من ورائها الحفاظ على الحقوق التي أقرها القانون الطبيعي والأخلاقي، وينظر إلى العدالة من منظورات اجتماعية مختلفة، فهناك العدالة القائمة على فكرة الحق، وهناك العدالة القائمة على فكرة الخير¹، من هذه النظرة يفهم أن للقاضي صلاحيات واسعة في قضايا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، أين تارة يدعن لنص القانون وتارة أخرى يستعمل سلطته التقديرية، وهذا ضمن أساليب يستخدم القاضي إحداها حسب الحالة المعروضة عليه.

أولاً: أساليب في إطار خدمة الأمن القانوني

يطبق القاضي بشكل عام ما تنص عليه القوانين سواء قوانين المسؤولية الاجتماعية أو أحكامها المدرجة في قوانين قائمة، إلا أن هناك بعض الحالات أين تضع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات القاضي أمام وضع جديد، وحسب متطلبات البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية فإن مثل هذه الحالات تفترض في حد ذاتها أيضاً تحقيق الأمن القانوني كمسعى أولي للقاضي، نذكر منها حالتين:

أ) حالة تطبيق قاعدة الاختصاص القضائي حسب الضرورة:

لم يتبع المشرع الجزائري ما هو معمول به في كثير من الدول فيما يخص التنظيم القضائي لينشئ محاكم مختصة بالقضايا العمالية، ولكنه ومنذ أول تنظيم قضائي أحدثه بعد الاستقلال تبنى تنظيمًا يركز على وحدة المحكمة مع تفرعها إلى أقسام متخصصة، وبعد صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري

¹ نادية فرحان زامل السوداني، المرجع السابق، ص08.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

لسنة 2008، هيكل المحكمة بأقسام محددات صلاحيات كل منها، من بينها القسم الاجتماعي، ويتحدد الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، وفي حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعي، ونظرا لطبيعة المنازعة العمالية أكد المشرع على الإسراع في الفصل في الدعوى¹، ومنه يعد هذا الاستثناء على القواعد العامة في الاختصاص الإقليمي مراعاة للجانب الاجتماعي للعامل ولكنه مقرر قانونا.

أما ما هو مقرر مراعاته في قواعد المسؤولية الاجتماعية بشأن الاختصاص القضائي؛ فهو عنصر "الضرورة"، حيث فرضا لو أن العامل أبرم عقد عمله لدى المؤسسة الأم الواقع موطنها في بلد مغاير عن موطن الفرع التابع لها الذي يعمل فيه، فإنه نظرا إلى أن المؤسسات المتعددة الجنسيات لم تحظ بإجماع قانوني لتوصيفها بشكل حاسم وواضح، كون أن المؤسسة الأم تحمل جنسية مغايرة عن جنسية الفروع التابعة لها المقيمة في دول أخرى؛ فإن هذا يجعل توصيف الاختصاص القضائي أمر لا بد منه كون الكثير من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع جعلت الجانب الاجتماعي يطغى على الجانب القانوني في توصيف هذا النوع من المؤسسات.

لذا فإنه في سياق المسؤولية الاجتماعية ظهرت العديد من الآليات التي تخدم جانب المرونة فيها حتى على مستوى القضاء، فبدأ البحث في جدوى استخدام "مبدأ الاختصاص القضائي بحكم الضرورة" لتعزيز مساءلة المؤسسات عبر الوطنية عن انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة، المرتكبة خارج الحدود الإقليمية خاصة في البلدان النامية ذات الآليات الضعيفة للمساءلة، من هنا يجوز لمحكمة غير مختصة إقليميا أن تتولى النظر في القضية إذا لم يكن هناك من الناحية الفنية أو العملية أي جهة قضائية أخرى يمكن للضحية أن يرفع فيها دعواه، وبالتالي يوفر مبدأ الضرورة للمدعين إمكانية قضائية جديدة لمعالجة بعض الصعوبات القضائية التي تواجهها مثل هذه الدعاوى، وتوفير الوصول إلى العدالة الذي هو من الأهداف الأساسية للقانون الدولي الحديث².

¹ سامية دائخ، المرجع السابق، صص 17-21.

² Tineke Lambooy, op.cit., p. 02.

(ب) حالة تضارب المصالح بين أصحاب المصلحة:

تعدد المصالح المرتبطة داخل المؤسسة وحين يثار نزاع في علاقات العمل يجد القاضي صعوبة في تفضيل طرف على آخر نظرا لتناقضهما، ولكن أيضا لأهمية كل منهما في المجتمع على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي. وعلى الرغم من أن المسؤولية الاجتماعية تؤكد على تحقيق وتعزيز الدور الاجتماعي للمؤسسة إلا أنها تؤكد من جانب آخر أن يتم ذلك في إطار احترام القانون النافذ والساري المفعول كون المسؤولية الاجتماعية تنمو جنباً إلى جنب مع تحقيق الأمن القانوني¹.

هذا التخبط والتناقض نلمسه لدى القاضي الجزائري، فبالرجوع إلى قانون العمل وأمام الانسحاب الجزئي للنص القانوني المنظم لعقد العمل من حيث تكوينه وتنفيذه وإنهائه، حاول القاضي الاجتماعي استخلاف المشرع من خلال التدخل باجتهاده في كل مسألة تنطوي على نقص أو إبهام وهذا حماية للعمال، فلم يتقبل فكرة تراجع الحماية القانونية للعمال في سبيل التخفيف من الأعباء الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، ولا أيضا فكرة ضرورة تحقيق الموازنة والإنصاف بين مصلحة المشروع الاقتصادي ومصالح العمال. في هذا الإطار لعبت المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية دور المدافع عن حقوق العمال من خلال تأويل النصوص الغامضة واستكمال النصوص الناقصة، بشكل يتفق دائما مع مصالح العمال، بل أكثر من ذلك فقد خرقت في بعض اجتهاداتها النصوص القانونية التي لا يشوبها أي نقص أو إبهام وهذا حماية للعمال، وهو ما يشكل تجسيدا حقيقيا لزعة الأمن القانوني².

وعلى العكس من ذلك قد نجد بعض القضاة ينحازون إلى تحقيق المصالح الاقتصادية على حساب الاجتماعية خاصة إذا كانت هذه الأخيرة محمية بموجب القانون الناعم، وقد تباينت أحكام المحاكم على مر

¹ V : (Guidance on social responsibility), op.cit., p. 15.

² على سبيل المثال قضت المحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24 في قرارها رقم 116049 أن: «التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 من قانون 90-11 كانت قد تركت للنظام الداخلي تحديد الأخطاء في كل الأصناف، محتواه أن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي للفصل أصبحت مضبوطة قانونا، ومنه التسريح الذي يعتمد على خطأ لم يكن واردا بهذا الوصف في المادة 73 يكون تعسفيا ولو اعتمد على تكييف النظام الداخلي يظهر جليا من هذا القرار، اعتبار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا على أن المادة 73 من قانون 90-11 جاءت بحالات التسريح على سبيل الحصر، ومن تم فإنها تكون قد سلبت من المستخدم سلطة تحديد أخطاء تأديبية جسيمة أخرى في نظامه الداخلي، في حين تتضمن المادة 73 عبارة "على الخصوص"، وهذا ما أكده الاجتهاد الذي تبنته الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا سنة 2004 في قرارها الذي رجع إلى التفسير الصائب لنص المادة باعتبار أن الحالات القانونية للأخطاء التأديبية الجسيمة المذكورة على سبيل المثال، أنظر في ذلك: بوكلي حسن شكيب، (مساهمة القاضي الاجتماعي في زعرة الأمن القانوني)، المرجع السابق، صص 03-04.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

الزمن بخصوص قضايا الشركات التجارية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، إذ أبطلت إحدى المحاكم الأمريكية بناء على دعوى الأقلية من حاملي الأسهم في شركة فورد للسيارات قرارا لها باقتطاع جزء من أرباحها وتخصيصها لرفع رواتب العمال وتعيين عمال جدد، وعللت المحكمة قرارها بأن الشركة بقرارها هذا قد أهملت مصالح أصحاب الأسهم. هذا التباين الملاحظ في أحكام وقضايا المحاكم المشار إليها كان نتيجة طبيعية لتباين وجهات النظر حول مصطلح المسؤولية الاجتماعية¹.

أمام هذا الاضطراب أحيانا في القرارات المتحيزة لا المحايدة للقضاة، فإنه من منظور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لا بد من الامتثال لبعدها القانوني، والذي يؤكد على ضرورة الإذعان للقانون أي تطبيقه دون تحريف أو تأويل حيث أن خدمة الأمن القانوني أولى، لذلك يلعب التنظيم الذاتي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة دورا هاما حيث أن القاضي بتطبيقه لصحيح صكوك المسؤولية الاجتماعية يكون قد طبق صحيح القانون.

ثانيا: أساليب في إطار السلطة القضائية التقديرية

يقال أن علم القانون هو علم ما هو كائن، أما فلسفة القانون فهي علم ما يجب أن يكون بحيث لا تبحث على مدى بناء الحكم على أسس مستمدة من القانون فحسب، وإنما كذلك تبحث مثلا في الأسباب المنطقية والأخلاقية التي تدفع القاضي إلى الخروج على القانون ووضع حل من عنده لفض النزاع إذا اقتنع بعدم عدالة القانون أو بعدم ملاءمة الحل الذي وضعه هذا القانون²، هنا يستعمل القاضي سلطته التقديرية، وبموجب مبدأ الفصل بين السلطات فإن قدرته على ممارستها هي جانب من جوانب الاستقلال القضائي حيثما كان ذلك مناسبا.

بالنسبة للقاضي الجزائري تسمح له هذه السلطة بالبت في القضية المعروضة وفق ما تنص عليه المبادئ العامة للقانون التي تقضي بأنه: «يسري القانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو في فحواها. وإذا لم يوجد نص تشريعي، حكم القاضي بمقتضى الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة»³، هذه المبادئ المشار إليها في

¹ زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، صص 17-18.

² سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، صص 20-21.

³ ارجع إلى المادة الأولى (01) من القانون المدني الجزائري رقم 05-10، السالف الذكر.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

المادة هي ما تشكل أيضا مصادر الإلزام لدى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وبناء على ذلك تكون للقاضي في مجال المسؤولية الاجتماعية عدة صلاحيات وهي على النحو التالي:

(أ) صلاحية تعديل عقد العمل توافقا مع صك المسؤولية الاجتماعية:

يعد حكم القاضي المصدر السادس للالتزام وذلك في الحالات التي يقوم فيها بتعديل العقد تعديلا إراديا يخضع لسلطته التقديرية، فالتعديل في هذه الحالة يؤدي إلى انقضاء الالتزامات العقدية ونشأة التزامات قضائية جديدة ومصدرا للالتزام تحل محلها¹.

لا يثار الإشكال حين يكون صك المسؤولية الاجتماعية مدججا في النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية، فهنا يسري عليه ما يسري تقليديا في حالة التعارض مع عقد العمل أين يقوم القاضي بتعديل هذا الأخير بالشكل المتوافق مع الاتفاقية أو النظام الداخلي، لكن في حال تعارض عقد العمل مع صكوك المسؤولية الاجتماعية الانفرادية القائمة بشكل مستقل، يمكن للقاضي استخدام تقديرته كما يلي²:

- حالة الطعن في التعارض بين مدونة قواعد السلوك وعقد العمل: يمكن أن تكون أداة المسؤولية الاجتماعية من جانب واحد بمثابة معيار للقاضي الذي يسعى إلى وصف سلوك المستخدم بسوء النية، وبالتالي تعديل عقد العمل بالشكل المتوافق مع المدونة.

- حالة الطعن في التعارض بين تقرير المسؤولية الاجتماعية وعقد العمل: يمكن للقاضي إجراء تعديل للعقد أو إحالة ملف القضية من أجل أن تتابع المؤسسة بتهمة الإعلان المضلل، وهذا ما أصبح متبعا في المحاكم الفرنسية، حيث لا تتردد في إدانة المؤسسات عن إعلاناتها المضللة التي تستخدم بشكل خاطئ ملصقات أو غيرها للدعاء بأن أساليب الإنتاج تحترم الحقوق الاجتماعية الأساسية.

فضلا على أن السلطة التقديرية للقاضي في تعديل عقد العمل تتسع كلما اعترف لها القانون بذلك، وهذا ما جرى في التعديل الأخير للدستور الجزائري الذي منح للقاضي الحق في تطبيق المعاهدات المصادق

¹ سمير عبد السيد تناغو، المرجع السابق، ص 01.

² Cité par : Fraisse Wolfgang, op.cit., pp. 96- 98; Et : Emmanuelle Mazuyer, *l'autorégulation des entreprises par les codes de conduite: un mécanisme effectif pour les engagements éthiques?*, op.cit., p. 207.

الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها

عليها وليس فقط تطبيق القانون، وهو ما يشكل واجبه أيضا¹، وبهذا المفهوم فإن القضاة ليس لديهم فقط معايير تنظم السلطة المعيارية لصاحب العمل، ولكن لديهم أيضا إمكانية ربط هذه الصكوك الأحادية بمصادر قانون العمل في ظل غياب الدقة القانونية².

ب) صلاحية استثناء الشرط الأكثر نفعا للعامل من البطالان:

يحكم القاضي كأصل عام ببطالان كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل إذا تعلق بالنظام العام، سواء ورد هذا الشرط في عقد العمل أو الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي أو في لائحة النظام الأساسي أو النظام الداخلي التي يضعها صاحب العمل ويرتضي العامل الاستمرار في العمل على أساسها، وتكمن العلة في هذا الحكم في حماية العمال ورعاية مصالحهم، فقانون العمل يتضمن الحد الأدنى للحماية ولا يجوز النزول عنها أو الانتقاص منها، إلا أن المشرع (في جل قوانين العمل) يستثني من بطالان الشرط المخالف لأحكام قانون العمل الشروط الأكثر فائدة للعامل³.

ويعد تفعيل القاضي لهذه القاعدة بمثابة اعتراف قضائي بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والحكم لصالح قواعدهما، ويمكن استيفاء هذا الشرط من بعض قرارات المحكمة العليا التي تحظر النزول تحت القواعد التشريعية أو التنظيمية، ولكن من الممكن عدم التقييد بأي نوع من المعايير القانونية سواء كانت تقليدية أو حتى منبثقة عن إرادة المستخدم من جانب واحد، طالما أنها أكثر ملاءمة للعامل⁴.

بل أصبح الآن بإمكان القاضي أيضا رقابة دستورية القوانين بطلب من أحد أطراف الدعوى لأجل تكريس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهذا عن طريق آلية الدفع بعدم الدستورية، والتي تعد في حد ذاتها ضمانا لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وقد أخذت بها عدة دول مثل فرنسا، سويسرا، إسبانيا، مصر، وأيضا الجزائر⁵، وهي الآلية المستحدثة في التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 والمعدلة سنة

¹ تنص المادة 171 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، السالف الذكر، على أنه: «يلتزم القاضي في ممارسة وظيفته بتطبيق المعاهدات المصادق عليها، وقوانين الجمهورية وكذا قرارات المحكمة الدستورية»، وهذا تعديلا للمادة 165 من الدستور المعدل سنة 2016 التي كانت تنص على أنه: «لا يخضع القاضي إلا للقانون».

² Fraisse Wolfgang, op.cit., §123, p. 110.

³ نادية فرحان زامل السوداني، المرجع السابق، صص 19-20.

⁴ Chakib Boukli Hacene, *Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE*, op.cit., p. 69.

⁵ زايد حبيب، المرجع السابق، صص 86-92.

2020، إلى جانب دسترة حق التقاضي على درجتين والذي لم يعد مقتصرًا على المسائل الجزائية¹.

هذا ما سمح في إحدى القضايا المثارة مؤخرا بالقسم الاجتماعي لمحكمة باتنة -حول إعادة إدماج عامل مسرح تعسفا وإعادة تكييف عقد عمله المحدد المدة إلى غير محدد المدة-، بصدور حكم يقضي بإرسال الدفع بعدم دستورية المادة 73 مكرر 4 من قانون العمل (التي تحرم العامل من حق التقاضي على درجتين) إلى المحكمة العليا للنظر فيه، مع التماسات النيابة العامة بذلك²، وهذا ما يكفل الحقوق الاجتماعية والقانونية التي تركزها المسؤولية الاجتماعية للعامل.

✓ في سياق ما تقدم يتضح بأن مواضيع المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تتوسع أكثر وتباين من مؤسسة لأخرى، لذا لا يمكن التطرق إلى مواضيع عديدة لأنها تبقى من صلاحيات المؤسسة، كما أن تفاوت المؤسسات في المواضيع التي تحتويها أدواتها هو نتيجة عدة اعتبارات منها درجة الابتكار والإبداع، والاهتمام، والمرونة، وحتى مدى التعمق في هذا النهج ووفرة الأدوات وقابلية التجديد والتطوير. يبدو الاندماج في المسؤولية الاجتماعية بشكل واضح حين توضع معاييرها في صكوك أو تشير المواضيع المبتكرة صراحة إلى اتباع هذا النهج، نفس الشيء بالنسبة لآليات التنفيذ حيث تتطلع المسؤولية الاجتماعية أساسا إلى التنفيذ الطوعي وليس فقط التنفيذ الإجباري.

¹ تنص المادة 195 من الدستور الجزائري المعدل سنة 2020، السالف الذكر، على أنه: «يمكن إخطار المحكمة الدستورية بالدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة، عندما يدعي أحد الأطراف في المحاكمة أمام جهة قضائية أن الحكم التشريعي أو التنظيمي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك حقوقه وحرياته التي يضمنها الدستور».

وتنص المادة 165 في الفقرة الثالثة من نفس الدستور بأنه: «يضمن القانون التقاضي على درجتين، ويحدد شروط وإجراءات تطبيقه»، بعدما كانت هذه الفقرة مخصصة فقط للمسائل الجزائية بموجب المادة 160 فقرة ثانية من الدستور السابق سنة 2016.

² حكم إرسال الدفع بعدم الدستورية إلى المحكمة العليا (للمادة 73-4 من قانون علاقات العمل)، صادر عن محكمة باتنة، القسم الاجتماعي، القضية رقم 21/00002، المؤرخ في 09 أوت 2021، ملف (م.ف) ضد شركة الدراسات وإنجاز الأعمال الفنية للشرق .Sero Est

تنص المادة 73-4 من القانون رقم 91-29 المعدل لقانون علاقات العمل رقم 90-11، السالف الذكر، بأنه: «في حالة التسريح المعتبر تعسفا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية المبرمة، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضا عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي».

خاتمة

لقد تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بصورة ملحوظة لدرجة أنه لم يترك المجال أولاً لفهم هذا النوع من المسؤولية لدى الكثيرين حتى يمكنهم تقبل أنها تصلح لأن تؤدي وظيفة التنظيم، ومع هذا فإن المناقشات بين مؤيدي التدخل والتنظيم والإشراف من جهة، وبين أولئك الذين يدافعون عن الليبرالية والتطوع وأعمال عدم التدخل من جهة أخرى، تثبت أنهم في صميم قضية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

وإذا كان فيما مضى من الهام أن تتبنى المؤسسات هذه المسؤولية كنظرية، فإنه من الواجب عليها الآن أن تطبقها لاسيما نظرية أصحاب المصلحة، فالمؤسسات التي تؤمن بجمالية لعب دور إيجابي على الصعيد الاجتماعي هي القادرة على إحداث الفرق على الأقل على المستوى الداخلي من خلال توسيع أدوات مسؤوليتها الاجتماعية وتقبل الجهات الفاعلة في تطوير معاييرها.

يتجانس هذا الأمر مع التعريف الحديث لعلاقة العمل الذي تضمنته مواصفة ISO26000، والذي يشير إلى أن تنظيم علاقات العمل يكون وفق متطلبات المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية، أي تلك العلاقات التي تنشأ وتنمو بفضل الاستخدام، وهي تشمل تبعاً لذلك علاقات العمال ببعضهم البعض وعلاقاتهم برؤسائهم والمؤسسة التي تستخدمهم، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المؤسسات ونقابات العمال، وبين أصحاب العمل والهيئات والحكومة والمجتمع ككل.

هنا تثار مسألة نطاق أصحاب المصلحة ومجالات تدخلهم في تنظيم علاقات العمل، والمثير للاهتمام أنه ينتج عن ذلك توسيع الأدوات من حيث نطاق إنشائها أو دوافع وضعها، إذ يمكن الأخذ بأي آلية فعالة كأداة لتحقيق الأهداف الاجتماعية المنشودة، هذا لأن المسؤولية الاجتماعية تدخل في منطق كفاءة المؤسسات التي هي بمثابة معيار للتنظيم الذاتي.

وبغرض تعزيز هذه المسؤولية تم تبني أدوات التنظيم الذاتي كأدوات رئيسية لوضع القواعد الطوعية، والانجذاب المستمر لفكرة أن الوضع سيكون أفضل إذا تم الاعتماد على ضمير المؤسسات لتنظيم سلوكها بدلاً من اليد الثقيلة للتنظيم الحكومي، لكن أظهرت محاولات الاعتماد الواسع على التنظيم الذاتي نتائج غير مرضية إلى حد ما بسبب الانجراف العكسي، في المقابل فإن أسلوب الإلزام يحول الدور الاجتماعي إلى دور قانوني والمسؤولية الاجتماعية إلى مسؤولية قانونية.

لذا جاءت هذه الدراسة لتؤكد بأن الحل يكمن في اكتفاء المشرع بِبَحْث المؤسسات على تبني هذه السياسة، من تم لا تصبح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مسؤولية قانونية وإنما تظل "مسؤولية استعارة قانونية"، بمعنى أنها تستند إلى القواعد القانونية القائمة كعمل تنظيمي ذاتي عندما تكون القواعد الموضوعية هي نتيجة إرادة أحادية أو متفاوض عليها.

من خلال ما تقدم يمكن تسجيل عدد من النتائج؛ والتي تجيب عن الاشكالية وتفريعاتها المطروحة في المقدمة، أهمها أن المناقشة التي تم إجراؤها في هذه الدراسة بخصوص المسؤولية الاجتماعية الطوعية مقابل الإلزامية لفهم التحول الأخير نحو تصور جديد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، خلصت إلى نتيجة مثيرة للاهتمام وهي تأكيد ذلك التصور بأن هذه المسؤولية يمكن الأخذ بها كوسيلة للتنظيم التي تتضمن عناصر من التنظيم الطوعي والإلزامي.

ويبدو من خلال تمحيص آليات المسؤولية الاجتماعية أنه لكي يكون لالتزاماتها نطاق ملموس يجب أن تتجسد في نهج جماعي، باعتبار أن العمال وممثليهم ونقاباتهم هم أصحاب المصلحة الأولين في سياق هذه السياسة، وتبدو هذه الأهمية حتى بخصوص الصكوك الانفرادية، فقد أظهرت الدراسة أن المؤسسات تشرك في الغالب العمال في اللجان التعاقدية المشتركة، كما هو الحال لدى المؤسسات المنضمة للميثاق العالمي للمبادئ العشر، أين يكون الالتزام بينود المسؤولية الاجتماعية أشد من الالتزام بنصوص القانون، كلما اكتفى هذا الأخير بذكر أن الأحكام الاتفاقية أو العقدية الأكثر نفعا للعمال تفضل على القانون.

أكثر من ذلك فقد تم التوصل إلى أن العمال ونقاباتهم يمكن أن يتعدى دورهم المشاركة إلى المراقبة، فنظام الإبلاغ عن المخالفات المنظم بموجب معيار ISO26000، يمنح للعمال مهمة جديدة للمراقبة بسبب الموقع المهم الذي يشغلونه داخل المؤسسة، وكذا نظام التدخل النقابي في مراقبة شرعية الصكوك ونفاذها، وبالتالي تفرض عليهم وظيفة تنظيمية بشكل ضمني.

وعليه يترتب عن هذه النتائج عدة ملاحظات؛ تتمثل بالخصوص في أنه يوجد بين المعيار والأداة علاقة تأثير وتأثر، حيث أنه من جانب تفاوت القيمة القانونية لمعايير المسؤولية الاجتماعية سواء باختلاف الأداة المختارة في تنظيمها، أو بمدى القبول الذي تحظى به الأداة المستخدمة، ومن جانب آخر فإن الأحكام

ذات المنشأ الأحادي أو التعاقدية يعتمد تحديد مؤهلاتها القانونية على طبيعة القواعد التي تتضمنها تلك الأدوات، في النهاية تشكل الأدوات التنظيمية الآمرة "القانون الحديدي" للمسؤولية الاجتماعية.

وتوضح النظرة الأدق أن هذه المسؤولية قد تُعدل التوازن بين مختلف فروع القانون، ففي الواقع هي علامة على التوغل المتزايد للقانون التجاري وقانون حماية المستهلك في مجال علاقات العمل، إذ لم يعد بالإمكان عند تحليل نطاق المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل إنكار الآثار المترتبة في فروع القانون الأخرى، والتي يمكن استخدامها للتأهيل القانوني لأدوات المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم.

والملاحظ أن السياسة التي تتبعها المسؤولية الاجتماعية من خلال الاعتراف بتعدد أصحاب المصلحة في تنظيم علاقات العمل، يضمن عدم استفراد المستخدم بالعامل وعدم جعل علاقتهما المهنية في إطار ضيق لا يتعداهما، من تم يمكن لهذه السياسة أن تنوب عن المشرع والقاضي من خلال تنظيم المجتمع لعلاقة العمل تنظيمًا مباشرًا أو غير مباشر، وباعتراف قانوني صريح أو ضمني يفسح المجال لذلك.

كما يلاحظ بعد تناول القناة القانونية في تحليل هذه الدراسة أننا عشنا ولادة مبدأ جديد للمسؤولية الاجتماعية في قانون العمل، فالدول التي قامت بتقنين هذه المسؤولية اعتمدت في الغالب على المساءلة كمعيار أكثر واقعية، نظرًا لأن النمو الكبير الحاصل في حجم المؤسسات والقوة التنافسية في السوق والتأثيرات الواقعة على المجتمع، يتطلب أن يقابله نمو في مستوى المسؤولية أيضًا، وفي ظل المجتمعات الديمقراطية ستكون المؤسسة عاجلاً أم آجلاً عرضة للمحاسبة والمساءلة في ميدان مسؤوليتها الاجتماعية، بالأخص مسؤولية احترام حقوق الإنسان الذاتية والمهنية.

توصلت هذه الدراسة من جانب آخر إلى جملة من **الصعوبات والتحديات** التي تواجه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛ يتمثل التحدي الرئيسي في كيفية تنفيذها وتقييمها بسبب تعقيد أدواتها والتحديات التي يمكن أن تنشأ عن تفسيرها، وهذا هو التحدي الجديد الذي يواجهه قانون العمل أيضاً، فدمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية في التنظيم الذاتي للمؤسسات يعتمد كذلك على القوانين التمكينية التي تحتوي على استراتيجيات مناسبة.

كما أن المشكلة في ما يخص إطار تنظيم تقارير المسؤولية الاجتماعية الذي مازال في مهده، تكمن في أنه إذا لم يكن صارماً فإن للمؤسسات مساحة كبيرة للمناورة، ما يجعل البعض يصفها بأنها نفاق تنظيمي،

وهو نفس الأمر فيما يخص مدونة قواعد السلوك كونها التزام انفرادي من جانب المؤسسة، فعدم الامتثال للمدونة يعني الرغبة في تكريس قيمة مقنعة، ومن ثم يمكن التنازل بسهولة عن الفعالية الجينية لهذه الوثيقة.

وفي الجزائر تجد المسؤولية الاجتماعية صعوبة انتهابها في تخوف السلطات من الحركات النقابية المستقلة والتي تصفها بأنها من المحتمل أن تضر بالمصلحة الوطنية، وهذا ما يجعلها لا تزال حتى في آخر تقرير دولي للاتحاد الدولي لنقابات العمال ضمن أسوأ عشر بلدان في احترام الحقوق النقابية للعمال، وذلك راجع إلى التناقضات الموجودة بين الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحقوق النقابية المصادق عليها والتطبيق الفعلي.

كما أنه للأسف لا تدرك المؤسسات الجزائرية خطط الدعم التي وضعتها الدولة تحت رعاية معهد التقييس الجزائري IANOR، لا سيما توجيهه لكيفية تطبيق معيار NA/ISO26000، وكذا مساهمات الجمعية الجزائرية للتدقيق الاجتماعي AASA في هذا المجال.

ومن جانب آخر -أين يتم التأثير سلبا على علاقات العمل- لا يزال تطوير القدرة التنافسية واستراتيجية التنمية للمؤسسات في الجزائر أمرا صعبا للغاية، وهذا بسبب الروتين البيروقراطي، وتعقيد الائتمان المصرفي ونظام الضرائب، وتفشي بعض الممارسات مثل التهرب من مساهمات الضمان الاجتماعي، والسوق غير الرسمية، والاحتيال الضريبي، والعمالة غير المعلنة، والمنافسة غير العادلة، وغيرها من الممارسات التي تضعف المؤسسات وتؤثر سلبا على غيرها وبالأخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تجد صعوبة في العثور على مكانها في السوق، يضاف إلى ذلك النقابات الضعيفة التي لا تفيد العمال.

وعلى الرغم من هذه التحديات وغيرها إلا أن هناك آفاق وتوقعات حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، إذ أصبحت تؤكد نفسها كل يوم أكثر من أي وقت مضى في تنظيم المؤسسات وسواء تم اعتبارها التزاما أو قيدا أو فرصة عظيمة، مع أنها لا تزال مثيرة للاهتمام وتحتاج إلى مواصلة معالجتها لفهمها وامتلاكها بشكل أفضل، كما أنه من المأمول بفضل هذا البحث اتخاذ نظرة علمية أكاديمية لمشاركة المؤسسات في حركات المسؤولية الاجتماعية من الناحيتين النظرية والواقعية.

إن ما يحفز أيضا؛ أنه في الجزائر رغم الصعوبات المذكورة أعلاه فموضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يتقدم تدريجيا وحسب القطاعات وحجم المؤسسات، وهناك اعتبار متزايد للمعايير الاجتماعية والمجتمعية والبيئية في استراتيجياتها، كما أن الشراكات بينها وبين المجتمع المدني أو السلطات العامة بشأن

قضايا المسؤولية الاجتماعية في مسائل ظروف العمل والمساواة بين الجنسين والتدريب والوقاية الصحية وما إلى ذلك، أصبحت هي أيضا أكثر تواترا، وعليه يمكن التفاؤل بصلاحيات تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجزائر لما توفره من أرضية خصبة ومواتية.

هذا ما يتيح فرصة إدراج بعض الاقتراحات؛ من أجل تدارك النقائص ومواجهة العقبات، سواء على المستوى المؤسسي أو الأكاديمي أو حتى التشريعي، متمثلة على الخصوص فيما يلي:

من الضروري الفهم الجيد للمسؤولية الاجتماعية حتى لا تصبح أداة معقدة في خدمة أهدافها الداخلية، وهذا من خلال السماح للمؤسسات بالثني في الفضائل من أجل شراء السلام الاجتماعي، فالصراعات الاجتماعية هي العدو للاندود للإنتاجية، ومن أجل ذلك من المهم اختيارها للتخصصات المهنية القادرة على تطبيق ثقافة وبرامج المسؤولية الاجتماعية، وضرورة تدريبها وصقل خبراتها في هذا المجال.

وبغية منح المسؤولية الاجتماعية قيمة ملزمة يُستحسن للمؤسسة المستخدمة وضع مدونة للمسؤولية الاجتماعية تتضمن بشكل صريح معايير ISO26000 وتطويرها بشكل دوري ومستمر، مع الإشارة إلى قواعد تنظيمها في النظام الداخلي والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو مدونة قواعد السلوك، وهذا من شأنه أن يعزز القيمة الملزمة لمعايير المسؤولية الاجتماعية، كما يمكن لأجل هذا الغرض إنشاء هيئة داخلية مشاهبة لهيئة تفتيش العمل، من أجل مراقبة صياغة وتنفيذ تلك المعايير.

يجب أيضا العمل على تطوير فكرة أصحاب المصلحة وعدم الاكتفاء بالقول أنهم أولئك الذين تربطهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة، وإنما يتوسع نطاق المصلحة ليشمل أيضا الروابط فيما بين هؤلاء، فمثلا لن تبقى مصلحة العامل اتجاه المؤسسة مستقلة عن مصلحة المستهلك اتجاهها، وإنما تتفاعل أيضا هاتان المصلحتان فيما بينهما، ويظهر ذلك من خلال الاعتراف بحق المستهلك في متابعة ظروف وعلاقات العمل وتفعيل حق المقاطعة وصفة التقاضي، وفي المقابل من خلال الاعتراف للعامل بحقه في مشاركة قرارات الإنتاج لحماية المستهلك وتفعيل أنظمة التنبيه المهني، وعليه أقترح تسميتهم بأصحاب المصلحة "المتفاعلين" بدلا من "المتعددين".

وعلى المستوى الأكاديمي ونظرا لعدم الاتفاق إلى يومنا هذا على مفهوم واضح وموحد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، بل وغياب تعريف لها في مجال علاقات العمل، فعلى ضوء هذه الدراسة يمكن

اقترح تعريف قانوني قد يكون أكثر واقعية من الناحية العملية، وفقا لثلاثة معايير للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ممثلة في مظاهرها وأغراضها ومتلقيها، وهو كالتالي:

«المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل، هي شكل جديد من أشكال التنظيم الذاتي، يتم من خلال دمج الممارسات الطوعية الأخلاقية والاجتماعية في البيئة الداخلية للمؤسسة والالتزام بها في أهدافها وقراراتها، مع احترام توقعات مختلف أصحاب المصلحة المتفاعلين، وذلك بالامتثال لتشريعات العمل الرسمية والمعايير المرنة الدولية منها والوطنية والخاصة، وتنظيم هذه العلاقة بوسائل ذاتية انفرادية أو جماعية، يتم إضفاء الطابع الرسمي عليها غالبا من خلال أدوات مثل مدونات السلوك والمواثيق الأخلاقية وأنظمة التنبية المهني، والتقارير الاجتماعية، والملصقات والشهادات الاجتماعية.. إلخ، مع الخضوع لكل أوجه الرقابة الرسمية إلى جانب إنشاء أنظمة رقابة ذاتية للمراجعة الاجتماعية».

أما على المستوى التشريعي فتحتاج المنهجية التنظيمية لتشريعات العمل إلى التحسين والتطوير، هذا ليس معناه مناشدة المشرع إلى إحداث تضخم تشريعي، بل توفير المناخ القانوني والإجرائي الذي يحفز على استخدام قواعد القانون الناعم وفي نفس الوقت تحديد ضماناتها، وهذا من خلال تصويب وتعديل بعض المواد القانونية أذكر منها ما يلي:

- تعديل المادة 416 من القانون المدني الجزائري الخاصة بتعريف الشركة وهدفها، وذلك بإلحاق عبارة "بهدف اقتسام الربح" بالعبارة التالية "مع إمكانية إقرار الشركة لهدف اجتماعي"؛
- إضافة عبارة "أو مدونات السلوك إن وُجدت" إلى المادتين 62 و78 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 لتصبح لمدونات ومعايير المسؤولية الاجتماعية شرعية قانونية مصممة للتنظيم الذاتي؛
- إضافة عبارة "أو عبر الوطني" في المادة 122 من نفس القانون التي تحدد الاتفاقيات الجماعية من درجة أعلى، حتى يُسمح للمؤسسات بإبرام الاتفاقيات الإطارية للمسؤولية الاجتماعية، وبالتالي الاعتراف القانوني بشرعيتها إن كانت مطابقة للقانون والأحكام الأكثر نفعاً؛
- إضافة مادة تفيد أنه في حال اعتمدت المؤسسة المستخدمة وثائق إضافية في تنظيم علاقات العمل أن تخصص رقابتها لجهاز داخلي مشترك، مع تقديم تقرير دوري لمفتشية العمل؛

- تخصيص نصوص تفرض على مسيري وإطارات المؤسسات إجبارية الخضوع لتدريبات في مجال المسؤولية الاجتماعية في حال تسجيل الانخراط في نهجها، والترخيص القانوني بإمكانية إضافة الهدف الاجتماعي في القانون الأساسي لمؤسساتهم؛
- إنشاء ما يسمى بنقاط الاتصال الوطنية كجهة تظلم غير قضائي قائمة على الدولة لحل نزاعات خاصة بالمسؤولية الاجتماعية لفائدة المؤسسات المتعددة الجنسيات المتواجدة على الأراضي الجزائرية، وكذا لصالح أفراد من جنسيتها الذين يعملون بمؤسسات أجنبية، وهو التزام دولي يقع على عاتق الدول المنخرطة في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي انضمت إليها الجزائر بمناسبة مبادرة المسؤولية الاجتماعية للشرق الأوسط وشمال إفريقيا SRMENA.

بالإضافة إلى توسيع وتفعيل مهام الهيئات الاستشارية التي تم دستورها وهي "المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي" و"المجلس الوطني لحقوق الإنسان" و"المجلس الأعلى للشباب"، وأيضا "المرصد الوطني للمجتمع المدني"، لتتكفل هذه الهيئات أيضا بمسائل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كونها موجهة لصالح المجتمع ككل، وكون المرصد "يساهم في ترقية القيم الوطنية والممارسة الديمقراطية والمواطنة ويشارك مع المؤسسات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية الوطنية"، حسب ما جاءت به المادة 213 من الدستور الحالي المعدل لسنة 2020.

وأخيرا كحوصلة عن كل ما تقدم؛ يكشف تنفيذ صكوك المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل عن عمليتين تنظيميتين متفاعلتين، وبالتالي فإن هذه العملية المزدوجة غير المتناقضة لخصخصة التنظيم العام ونشر التنظيم الخاص قد تنذر بإطار تنظيمي للمسؤولية الاجتماعية، فالقانون مهمته هنا إظهار قدرته على إضفاء الشرعية، إذ في النهاية لا يمكن تصور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلا في بيئة مؤسسية للقوى الاجتماعية والأطر القانونية والقوة السياسية العامة، لذلك من المناسب الاحتفاظ بالتهجين الضروري للمعايير الاجتماعية الخاصة منها والعامة. مع ذلك فإن تعزيز الامتثال للمعايير والالتزامات سيكون بلا جدوى دون مراقبة الأدوات المعتمدة سواء مراقبة ذاتية أو رسمية، بهذه الطريقة فقط يمكن أن تشكل أدوات المسؤولية الاجتماعية إحدى أشكال تنظيم علاقات العمل، وبالتالي مصدرا جديدا وفعالا لقانون العمل.

﴿وَأَعْرَبُوا لَهُمْ أَنْ كَلِمَةَ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

أولاً: المراجع باللغة العربية

I- الكتب:

أ) الكتب العامة:

1. إسحاق إبراهيم منصور، نظريتا القانون والحق وتطبيقاتهما في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، بن عكنون، الجزائر، 2005.
2. سمير عبد السيد تناغو، مصادر الالتزام (العقد-الإرادة المنفردة-العمل غير المشروع-الإثراء بلا سبب-القانون /مصدران جديدان للالتزام: الحكم-القرار الإداري)، منشأة المعارف، (دون طبعة)، الإسكندرية، مصر، 2005.
3. سهيل حسين الفتلاوي، نظرية القانون، المكتب المصري لتوزيع المطبوعات، (دون طبعة)، القاهرة، مصر، 2002.
4. شيهوب مسعود، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري -دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (دون طبعة)، الجزائر، 2000.
5. عبد القادر الفار، المدخل لدراسة العلوم القانونية (مبادئ القانون-النظرية العامة للحق)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الإصدار السادس، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006.
6. عمار بوضياف، المدخل للعلوم القانونية -النظرية العامة للقانون وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، الجزائر، 1999.
7. محمد كمال الدين إمام، المسؤولية الجنائية أساسها وتطورها -دراسة مقارنة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (دون طبعة)، الإسكندرية، مصر، 2004.
8. مراد عودة؛ نبأ العاصي؛ قصي أبو عكر وأحمد اللحام، المسؤولية، القاموس الجماعي، جامعة في المخيم، الطبعة النهائية، بيت لحم، فلسطين، 2013.

ب) الكتب المتخصصة:

1. أحمد محيي خلف صقر، المسؤولية المجتمعية في العالم العربي والعالمي -دراسة تحليلية مقارنة بين الفكرين الإسلامي والوطني مع عرض تجارب عالمية لبعض الدول والشركات، دار التعليم الجامعي للطباعة

- والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2019.
2. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2015.
3. بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري -دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، (دون طبعة)، الإسكندرية، مصر، 2017.
4. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول -مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (دون طبعة)، الجزائر، 2010.
5. ثامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2009.
6. حسان زيدان العمارة، أنظمة الأيزو في السلامة والبيئة، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، لبنان، 2015.
7. حسين عبد المطلب الأسرج، مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات في الإسلام، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، سوريا، 2018.
8. ريمة شريف الصياد، الأسس الأخلاقية في العهد القديم مع مقارنتها بالقرآن الكريم، دار النوادر، الطبعة الأولى، سوريا، 2012.
9. زكريا يونس أحمد، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات -دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، (دون طبعة)، مصر، 2017.
10. صلاح الدين بسيوني رسلان، الوزارة في الفكر السياسي -دراسة مقارنة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، (دون طبعة)، القاهرة، مصر، 2000.
11. طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال -الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن، 2016.
12. عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.

13. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، مصر، 2004.
14. عبد الرحمن بكر، علاقات العمل في الإسلام، المؤسسة الثقافية العمالية، (دون طبعة)، القاهرة، مصر، 1970.
15. عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006.
16. عبد الرزاق سالم الرحاحلة، المسؤولية الاجتماعية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2011.
17. عجة الجيلالي، قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (دون طبعة)، الجزائر، 2005.
18. عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمنظمات - جودة، بيئة، صحة وسلامة مهنية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016.
19. فلاق محمد، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية (منقحة)، عمان، الأردن، 2019.
20. محمد سيد فهمي، المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2015.
21. محمد عبد الله الطاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2004.
22. محمد عبد حسين الطائي، المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الأعمال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (دون طبعة)، الأردن، 2016.
23. محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، مكتبة ومطبعة الغد للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، مصر، 1998.
24. محمد يوسف عقله، إدارة المؤسسات الدولية، دار البداية ناشرون وموزعون، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2017.

25. مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات -المواصفة القياسية ISO26000، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2015.
26. مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، (دون طبعة)، الإسكندرية، مصر، 2016.
27. مهندس المشرف عبد اللطيف المشرف، المسؤولية الاجتماعية -دراسة في الإدارات الحكومية والعمل الطوعي، مطبعة بانو برنت، الطبعة الأولى، الخرطوم، السودان، 2015.
28. ناصر جرادات وعزام أبو الحمام، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2013.
29. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، (دون طبعة)، عمان، الأردن، 2005.

II- الأطروحات والرسائل الجامعية:

أ) أطروحات الدكتوراه:

1. بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، 2016.
2. بوكلي حسن شكيب، المرونة في إطار علاقة العمل كوسيلة لتحقيق العمل الكامل -دراسة مقارنة بين القانون الجزائري؛ القانون الفرنسي والقانون المصري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، قسم الحقوق، كلية الحقوق، جامعة جيلالي اليابس-سيدي بلعباس، الجزائر، 2009.
3. زايد حبيب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون المؤسسة الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، الجزائر، 2021.
4. زهية عبا، إشكالية إدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات الوظيفية في المؤسسة -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم التجارية، تخصص إدارة الأعمال، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر-باتنة، الجزائر، 2019.

5. عمر بن الزويبر، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية، أطروحة دكتوراه في القانون، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين-الجزائر، 2017.
6. ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة محمد بن أحمد-وهران، الجزائر، 2013.
7. مقدم وهيبية، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية -دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بن أحمد-وهران، الجزائر، 2014.
8. نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة النهرين-بغداد، العراق، 2012.

(ب) رسائل الماجستير:

1. ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الاقتصادية (الأعوان الاقتصاديين /المستهلكين)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن أحمد-وهران، الجزائر، 2013.
2. فيصل كريد، وظيفة الموارد البشرية المبنية على مقارنة المسؤولية الاجتماعية، دراسة حالة : شركة الخزف الصحي - الميلية - SCS El-Milia، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابراهيم سلطان شيبوط-الجزائر3، 2015.
3. قادري محمد، الاتصال الداخلي في المؤسسة الجزائرية بين النظرية والتطبيق -دراسة حالة مؤسسة الخزف تافنة بمغنية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة -أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2010.

III- المقالات والمدخلات العلمية:

(أ) المقالات العلمية:

1. أحمد فواتيح محمد، مفتشية العمل ودورها كهيئة رقابية لحماية العامل، مجلة الحق، المنظمة الجهوية للمحاميين لناحية سعيدة، الجزائر، العدد 02، فيفري 2019، (الصفحات: 163-176).

2. العابد لزهر، التعلم من أزمة المسؤولية الاجتماعية - حالة شركة NIKE، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، العدد 01، 2014، (الصفحات: 89-114).
3. العايب سامية، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر، مجلة حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، مارس 2016، (الصفحات: 419-458).
4. بشير هادي، دور النظام الداخلي ولوائح المؤسسة في ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 13، العدد 01، جانفي 2016، (الصفحات: 101-118).
5. بلميهوب عبد الناصر، من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، جوان 2018، (الصفحات: 175-190).
6. بن عياد محمد سمير ومنصوري هواري وبسبع عبد القادر، أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال بين الفكرين الإسلامي والوطني، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، الطبعة الأولى، 2019، (الصفحات: 226-239).
7. بوتخيل معطي، قانون العمل الجزائري: من الصلابة الحمائية إلى المرونة المعرضة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة لونيبي علي، البلدة، الجزائر، المجلد 01، العدد 03 (عدد خاص بفاعليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية)، نوفمبر 2015، (الصفحات: 141-148).
8. بورزيق خيرة وحمداوي محمد، الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 10، العدد 03، ديسمبر 2019، (الصفحات: 304-337).

9. بورزيق خيرة وحمدواوي محمد، الطابع الإلزامي للمسؤولية الاجتماعية للشركات كتصور جديد لمنع الغسل الأخضر، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2020، (الصفحات: 711-731).
10. بورزيق خيرة، تطوير نموذج هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية للشركات استجابة للمتطلبات الصحية - أزمة كورونا أنموذجا، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 02، العدد 01، ديسمبر 2020، (الصفحات: 63-79).
11. بورزيق خيرة، ملاحظات حول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 12، العدد 03، جويلية 2020، (الصفحات: 35-50).
12. بو عيسى سمير، العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي كرهان لضمان استقرار الجهة الاجتماعية في الجزائر، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 07، العدد 12، أكتوبر 2018، (الصفحات: 182-196).
13. بوكلي حسن شكيب، استحالة إجراء التفاوض الجماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 06، جوان 2018، (الصفحات: 58-68).
14. بوكلي حسن شكيب، مساهمة القاضي الاجتماعي في زعزعة الأمن القانوني، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، جوان 2019، (الصفحات: 01-08).
15. جبالة محمد ومقدم مختارية، المسؤولية الاجتماعية إشكالية المفهوم والخلفية المعرفية، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، الطبعة الأولى، 2019، (الصفحات: 07-29).
16. حجاجي محمد الأمين وقرارية قويدر، النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2020، (الصفحات: 39-50).

17. حسناء مشري ومسالمة سفيان، الأصول النظرية والتطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، الطبعة الأولى، 2019، (الصفحات: 94-113).
18. رايح سعاد، القوة الملزمة لمعاهدات حقوق الإنسان في المجال الداخلي، مجلة الحقوق والحريات، مخبر حقوق الإنسان والحريات الأساسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، العدد 03، 2016، (الصفحات: 88-107).
19. رضا فولي عثمان ثابت حسن، التطورات العلمية والأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية، من كتاب جماعي بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، الطبعة الأولى، 2019، (الصفحات: 30-63).
20. زيتوني فاطمة الزهراء، بحث مضمون مبدأ حسن النية في إطار نظرية العقد، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالنعامة، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، جوان 2016، (الصفحات: 433-451).
21. سامية دائخ، إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي، مجلة معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 09، العدد 16، جوان 2014، (الصفحات: 17-50).
22. سلامي آمال، العولمة وممارسة العمال حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، الجزائر، العدد 51، جوان 2019، (الصفحات: 275-295).
23. طيبة حبيب ظاهر ونظام جبار طالب، المسؤولية الاجتماعية للشركات الأجنبية تحت مظلة الاتفاقيات الإطارية الدولية: دراسة تحليلية، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، المجلد 14، العدد 59، سبتمبر 2017، (الصفحات: 167-206).
24. عبد القادر بلخضر ومسعودة حلموس، تفعيل البعد القانوني كآلية ضابطة لممارسات المسؤولية الاجتماعية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، الجزائر،

المجلد 06، العدد 01، جوان 2019، (الصفحات: 149-165).

25. عبد القادر مزيان، قراءة عامة للمشروع التمهيدي لقانون العمل، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2016، (الصفحات: 47-70).

26. عبد الله قادية، الدور الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية: تفعيل للمسؤولية الاجتماعية، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، المجلد 04، العدد 20، جوان 2018، (الصفحات: 48-67).

27. عبد المجيد صغير بيرم، الشركات التجارية متعددة الجنسية والمسؤولية الاجتماعية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي، تلمسان، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، جانفي 2018، (الصفحات: 221-249).

28. عوفي مصطفى، العولمة وأثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 07، فيفري 2005، (الصفحات: 109-118).

29. ماموني فاطمة الزهرة، واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى التزامها بالمواصفة الدولية الايزو 26000 في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة ابن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020، (الصفحات: 21-46).

30. محمد عرفان الخطيب، طبيعة الجانب القانوني في المسؤولية الاجتماعية للشركات في ضوء أحكام الميثاق العالمي لقطاع الأعمال (UNGC) لعام 2000، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 42، العدد 03، 2015، (الصفحات: 873-900).

ب) المداخلات العلمية:

1. بقدرور عائشة وبكار آمال، المسؤولية الاجتماعية بين الإلزام والالتزام، مداخلة في الملتقى الدولي الثالث بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، المنعقد يومي 14 و 15 فيفري 2012.

2. بلميهوب عبد الناصر، معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كآلية لترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسة، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات

ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015.

3. خالد نعيمة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال اتجاه موظفيها في ضوء المواصفة العالمية ISO26000، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015.

4. ربي الحيدري، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، بحث منشور في مركز الأبحاث والدراسات في المعلومات القانونية، الجامعة اللبنانية، لبنان، 2016.

5. شول بن شهرة، التأصيل القانوني لمبدأ حماية التوقعات المشروعة، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: احترام التوقعات القانونية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المنعقد يومي 24 و 25 فبراير 2016.

6. عبد المؤمن شجاع الدين، المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الفقه والقانون، بحث منشور في موسوعة الاقتصاد الإسلامي، جامعة صنعاء، اليمن، أكتوبر 2008.

7. علوي فاطمة، المسؤولية الاجتماعية بين المبادرة والشرعية، مداخلة في الملتقى الدولي الثالث بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم التجارية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، المنعقد يومي 14 و 15 فيفري 2012.

8. مهداوي عبد القادر، مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان -دراسة في المبادئ التوجيهية لمجلس حقوق الإنسان، مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: مكانة المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات أو المنظمات ضمن القانون الدولي والقانون الداخلي، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، الجزائر، المنعقد يومي 20 و 21 أبريل 2015.

IV- المعاهدات والاتفاقيات:

أ) على المستوى الدولي:

1. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، مكتبة حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، جامعة مينيسوتا، الأمم المتحدة، نيويورك، متاح على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html>
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، مكتبة حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، جامعة مينيسوتا، الأمم المتحدة، نيويورك، متاح على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>

ب) على المستوى الوطني:

1. العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المنبثق عن الثلاثية المبرمة بين كل من الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين (ممثلاً للعمال)، وممثلي أرباب العمل (رؤساء الكنفدراليات، ورؤساء الجمعيات المهنية)، ورئيس الحكومة (ممثلاً للحكومة)، المبرم في الجزائر، بتاريخ 30 سبتمبر 2006، نسخة ورقية غير منشورة.

V- النصوص القانونية:

أ) الدساتير:

○ الدساتير الجزائرية:

1. التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب قانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية العدد 14 لسنة 2016.
2. التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 2020.

○ الدساتير العربية:

1. دستور المملكة المغربية لسنة 2011، ظهر رقم 1.11.91، العدد 19، صادر في 29 جويلية 2011.

2. دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، مؤرخ في 18 جانفي 2014، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 3 مكرر (أ)، المعدل في 23 أبريل 2019، تاريخ صدور قرار الهيئة الوطنية للانتخابات رقم 38 لسنة 2019.

ب) النصوص التشريعية:

• القوانين:

○ القوانين الجزائرية:

1. قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ((معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 1991/12/31، ج ر 68))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 06 لسنة 1990.
2. قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ((معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 1996/06/11، ج ر 36))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 06 لسنة 1990.
3. قانون رقم 90-04، مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، ((معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 1991/12/21، ج ر 68))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 06 لسنة 1990.
4. قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ((معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 1991/12/21، ج ر 68؛ وبالأمر رقم 96-21، المؤرخ في 1996/07/09، ج ر 43؛ وبالأمر رقم 97-02، المؤرخ في 1997/01/01، ج ر 03))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 17 لسنة 1990.
5. قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ((معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 1991/12/21، ج ر 68؛ وبالأمر رقم 96-12، المؤرخ في 1996/06/10، ج ر 36))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 23 لسنة 1990.
6. قانون رقم 91-29، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بعلاقات العمل ((يعدل ويتمم القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 68 لسنة 1991.

7. مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون منصب عملهم بصفة لإرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 34 لسنة 1994.
8. قانون رقم 02-09 مؤرخ في 08 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 28 لسنة 2002.
9. قانون رقم 04-02، مؤرخ في 23 جوان 2004، يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ((معدل ومتمم بالقانون رقم 10-06، المؤرخ في 15/08/2021، ج ر ع 46))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 41 لسنة 2004.
10. قانون رقم 05-02، مؤرخ في 06 فبراير 2005، يتضمن القانون التجاري، ((يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26/09/1975، ج ر ع 101))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 11 لسنة 2005.
11. قانون رقم 05-10، مؤرخ في 20 جوان 2005، يتضمن القانون المدني، ((يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26/09/1975، ج ر ع 101))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 44 لسنة 2005.
12. قانون رقم 06-21، مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 80 لسنة 2006.
13. قانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 21 لسنة 2008.
14. قانون رقم 15-19، مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يتضمن قانون العقوبات، ((يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، ج ر ع 36، المتمم بالقانون رقم 16-02 المؤرخ في 19/06/2016، ج ر ع 37))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 71 لسنة 2015.
15. قانون رقم 16-09، مؤرخ في 03 أوت 2016، يتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 46 لسنة 2016.

16. قانون رقم 20-05، مؤرخ في 28 أفريل 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 25 لسنة 2020.
17. قانون رقم 20-07، مؤرخ في 04 جوان 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 33.
18. قانون رقم 20-16، مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، يتضمن قانون المالية لسنة 2021، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 83.

○ القوانين العربية:

1. قانون رقم 72/2017، مؤرخ في 31 ماي 2017، يتعلق بالاستثمار، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 21 مكرر (ج)، المعدل بالقانون رقم 141/2019، المؤرخ في 01 أوت 2019، العدد 30 مكرر (د).
2. قانون رقم 35/2018، مؤرخ في 11 جوان 2018، يتعلق بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسات، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد 48-49 لسنة 2018.

● الأوامر:

1. أمر رقم 96-21، مؤرخ في 09 جويلية 1996، يتعلق بعلاقات العمل، ((المعدل والمتمم للقانون 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، ج رع 17))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 43 لسنة 1996.
2. أمر رقم 03-03، مؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ((المعدل بالقانون رقم 08-12، الصادر في 25/06/2008، ج رع 36؛ والقانون رقم 10-05، الصادر في 15/08/2010، ج رع 46))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 43 لسنة 2003.
3. أمر رقم 15-02، مؤرخ في 23 جويلية 2015، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ((المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08/06/1966))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 40 لسنة 2015.

4. أمر رقم 21-11، مؤرخ في 25 أوت 2021، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ((المتمم للأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08/06/1966))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 65 لسنة 2021.

ج) النصوص التنظيمية:

• المراسيم الرئاسية:

1. مرسوم رئاسي رقم 93-225، مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتضمن إنشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 64 لسنة 1993.
2. مرسوم رئاسي رقم 09-188، مؤرخ في 12 ماي 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ((المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 33 لسنة 2009.

• المراسيم التنفيذية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 97-425، مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد قواعد تطبيق المادة 163 من ((الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30/12/1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996)) بشأن تخفيض حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي لأرباب العمل الذين يوظفون المعوقين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 75 لسنة 1997.
2. مرسوم تنفيذي رقم 98-69، مؤرخ في 21 فبراير 1998، يتضمن إنشاء المعهد الجزائري للتقييس ويحدد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 11 لسنة 1998.
3. مرسوم تنفيذي رقم 14-214، مؤرخ في 30 جوان 2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 47 لسنة 2014.
4. مرسوم تنفيذي رقم 20-107، مؤرخ في 30 أبريل 2020، يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ((تطبيقا لأحكام المادة 06 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم))، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 27 لسنة 2020.

5. مرسوم تنفيذي رقم 20-356، مؤرخ في 30 نوفمبر 2020، يتضمن إنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة ويحدد مهامها وسيرها وتنظيمها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 73 لسنة 2020.

(د) مشاريع القوانين:

1. مشروع قانون يتعلق بعلاقات العمل الجزائري، عرض الأسباب، 2014، نسخة ورقية غير منشورة.
2. مذكرة متعلقة بالمشروع التمهيدي لتعديل الدستور الجزائري، صادرة عن رئاسة الجمهورية، بتاريخ 07 ماي 2020، نسخة رقمية غير منشورة.
3. مشروع قانون بتغيير وتتميم القانون رقم 17.95 المتعلق بشركات المساهمة، الصادر في أبريل 2019، المملكة المغربية، متاح على الرابط: [/https://inter-droitetaffaires.com](https://inter-droitetaffaires.com)

VI - الأحكام والقرارات القضائية:

1. بعض القرارات البليغة لمحكمة النقض الفرنسية، النظام التسلسلي للقواعد القياسية، صادرة عن الغرفة المختلطة، محكمة النقض الفرنسية، بتاريخ 24 ماي 1975، "جاك فابر"، نشرة 1975، الغرفة المختلطة، رقم 4، ص 6، على الرابط: https://www.courdecassation.fr/IMG/File/41648-Quelques%20arrets%20significatifs%20modifie_.pdf
2. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في موضوع التقليل، رقم 191272، المؤرخ في 14/03/2000، قضية (م.أ) ضد (ق.ح)، المجلة القضائية الجزائرية، العدد 02، 2001، ص 167.
3. حكم إرسال الدفع بعدم الدستورية إلى المحكمة العليا (للمادة 73-4 من قانون علاقات العمل)، صادر عن محكمة باتنة، القسم الاجتماعي، ملف رقم 21/00002، المؤرخ في 09/08/2021، قضية (م.ف) ضد شركة الدراسات وإنجاز الأعمال الفنية للشرق Sero Est، (غير منشور).

VII - الأدلة الإرشادية:

- 1- المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000، دليل إرشادي حول المسؤولية الاجتماعية، الترجمة الرسمية، طباعة الأمانة المركزية ISO، جنيف، سويسرا، 2010، نسخة ورقية غير منشورة.

2- الالتزام الاجتماعي -المسؤولية الاجتماعية المؤسسية: القواعد والركائز الأساسية، دليل إرشادي رقم 01 صادر عن منظمة العمل الدولية، أنقرة، مكتب تركيا، الطبعة الأولى، يناير 2020، متاح على الموقع: [/https://www.ilo.org](https://www.ilo.org)

VIII - التقارير والوثائق:

1. المسؤولية المجتمعية للمنظمات: آليات الانتقال نحو تنمية مستدامة، تقرير صادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المغرب، رقم 26، 2016، <http://www.ces.ma/Documents/PDF/Auto-saisines/2016/av26/rpas26a.pdf>
2. المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص، وثيقة صادرة عن مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، من أجل تنفيذ بنود مؤتمر العمل العربي، الدورة 45، البند 08، أيام 08-15 أفريل 2018، https://alolabor.org/wp-content/uploads/2018/02/ALC_45_2018_B8.pdf
3. مؤشر ITUC للحقوق العالمية: أسوأ دول العالم للعمال، تقرير صادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 2020، https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_ar.pdf

IX - المحاضرات والمطبوعات:

1. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، للموسم الجامعي 2014-2015.
2. دايم بلقاسم، مقياس القانون الاجتماعي، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون خاص، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، للموسم الجامعي 2014-2015.
3. معزيز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثانية ليسانس، شعبة الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبر الرحمن ميرة، بجاية، للموسم الجامعي 2015-2016.
4. بوكلي شكيب حسن، محاضرات في مقياس المفهوم الاجتماعي للمؤسسة، تم إلقاؤها دون طبع، سنة أولى دكتوراه، تخصص قانون العمل والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، للموسم الجامعي 2017-2018.

X - المواقع الالكترونية:

4. إيهاب عمرو، العدالة العقدية في عقد العمل الفردي، مقالة منشورة بـ "وكالة عمون الاخبارية"، الأردن، بتاريخ 2019/01/08، <https://www.ammonnews.net/article/426692>، أطلع عليها بتاريخ 2020/07/15، الساعة: 02:15.
5. علاء جراد، المرونة المؤسسية، مقالة منشورة بالموقع الإعلامي "الإمارات اليوم"، بتاريخ 2018/12/17، <https://www.emaratalyout.com/opinion/2018-12-17-1.1164372>، أطلع عليها بتاريخ 2020/02/28، الساعة: 13:30.
6. محمد المهدي، إنشاء خلايا ولائية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل يترأسها الولاية، خبر منشور بجريدة "الجزائر الآن"، بتاريخ 2019/09/10، <https://algeriemaintenant.com>، أطلع عليه بتاريخ 2020/02/12، الساعة: 20:10.
7. منور بشير، المرونة التنظيمية في المنظمات، مقالة منشورة بتاريخ 2019/12/04، http://louaihassan.blogspot.com/2019/12/blog-post_88.html، أطلع عليها بتاريخ 2020/02/28، الساعة: 15:30.
8. مشروع مخطط جديد لعصرنة مفتشية العمل، خبر صادر عن "وكالة الأنباء الجزائرية"، منشور بتاريخ 2018/12/22، <http://www.aps.dz/ar/economie/64338-2018-12-22-16-23-44>، أطلع عليه بتاريخ 2019/02/02، الساعة: 11:55.
9. المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومبادئ منظمة التعاون والتنمية التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات، مقالة صادرة عن مجموعة العمل الخاصة بحقوق الإنسان وقطاع العمال /لجنة التنسيق الدولية، المعهد الديمقراطي لحقوق الإنسان، (بدون تاريخ)، <https://nhri.ohchr.org/>، أطلع عليها بتاريخ: 2020/09/11، الساعة: 01:45.
10. نوال ح، زمالي يفعل عمل اللجنة الوزارية لمتابعة النزاعات، خبر منشور بـ "جريدة المساء" الجزائرية، بتاريخ 2017/09/09، <https://www.el-massa.com/dz/>، أطلع عليه بتاريخ 2019/02/03، الساعة: 21:05.
11. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، <https://www.mtess.gov.dz/ar>

12. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، الجزائر، [/http://www.anem.dz/ar](http://www.anem.dz/ar)
13. يحيى مفرح الزهراني، إشكاليات المسؤولية الاجتماعية للشركات، مقالة منشورة بـ "جريدة العرب الاقتصادية الدولية"، السعودية، بتاريخ 2010/09/18، <https://www.aleqt.com/>، أطلع عليها بتاريخ 2019/02/11، الساعة: 01:05.
14. يحيى مفرح الزهراني، التشريعات الدولية للمسؤولية الاجتماعية، مقالة منشورة بـ "جريدة العرب الاقتصادية الدولية"، السعودية، بتاريخ 2009/11/06، <https://www.aleqt.com/>، أطلع عليها بتاريخ 2019/02/11، الساعة: 02:10.

ثانيا: المراجع باللغات الأجنبية

● باللغة الفرنسية:

I- Ouvrages:

1. Anne PEETERS, «La responsabilité sociale des entreprises», Édition Cci De Liege Edipro, Liège, Belgique, 2007.
2. Michel CAPRON et Françoise QUAIREL-LANOIZELEE, «La responsabilité sociale d'entreprise», collection repères gestion, Édition La Découverte, Paris, France, 2010.

II- Thèses et mémoires:

A) Thèses:

1. Fraisse WOLFGANG, "La responsabilité sociale des entreprises: Une forme de régulation des relations de travail ?", Thèse de Doctorat Nouveau Régime, droit privé, Centre De Recherches Critiques Sur Le Droit (UMR 5137), Université Lumière, Lyon 2, France, 2016.
2. Hind KHEROUA, "La perception de la responsabilité sociale de l'entreprise par les dirigeants d'entreprises algériennes comme mode de bonne gouvernance", Thèse de Doctorat, Marketing, faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion, université abou bakr belkaid, Tlemcen, Alegria, 2015.
3. Isabelle CADET, "Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), responsabilité éthiques et utopies, Les fondements normatifs de la RSE, Etude de la place du droit dans les organisations", Thèse de doctorat, sciences de gestion, école doctorale, Laboratoire interdisciplinaire de

recherche en sciences de l'action, conservatoire national des arts et metiers, abbé grégoire, France, 2014.

4. Jalila ELBOUSSERGHINI, "L'intégration de la responsabilité sociale de l'entreprise dans la vision stratégique des dirigeants de PME : Cas des PME marocaines labellisées RSE", Thèse de doctorat, Gestion et management, Faculté des sciences juridiques économiques et sociales, Université de Lyon; en cotutelle internationale avec l'Université Hassan II Ecole Doctorale, Casablanca, Maroc, 2018.
5. Jihad EL-YAAGOUBI, "Impact de la responsabilité sociale des entreprises cotées en bourse de casablanca sur leur performance financière", Thèse de Doctorat, Centre des Etudes Doctorales : Sciences Economiques et Gestion, Faculté des Sciences Jurndiques Economiques et Sociales, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Fes, Maroc, 2019.
6. Karim KATEB, "La responsabilité sociale dans l'entreprise Algérienne : Cas d'une entreprise utilisant la démarche RSE", Thèse de Doctorat, Option Economie Sociale et Développement Economique, département Sciences Économiques, faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion, université aboubekr belkaid, Tlemcen, Alegria, 2019.
7. Laëtitia LOPEZ, "L'action en justice des parties prenantes dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise", Thèse de doctorat, École Doctorale de Droit N° 492, Spécialité Droit des affaires, Université Jean-Moulin, Lyon 3, France, 2016.
8. Laetitia MATTEI, "La responsabilité sociétale des entreprises et la médiation", Thèse de doctorat en droit, école doctorale de dauphine, université Paris-Dauphine, France, 2012.
9. marie-caroline CAILLET, "Le droit a l'épreuve de la responsabilité sociétale des entreprises : étude a partir des entreprises transnationales", Thèse de doctorat en droit, école doctorale de droit (e.d. 41), université de bordeaux, France, 2014.
10. Mohamed Abdeljabbar HAMMACH, "L'impact de la responsabilité sociale de l'entreprise sur l'implication organisationnelle des cadres salariés : cas du secteur de l'industrie agroalimentaire au Maroc", Thèse de doctorat en Sciences de gestion. Ressources humaines, Gestion et management, Conservatoire national des arts et metiers (CNAM), France, 2017.
11. Oriane THIBOUT, "La Responsabilité Sociale des Entreprises: dynamique normative et enjeux concurrentiels. Une illustration d'un droit en mouvement", Thèse de doctorat en Droit, d'Université Côte d'Azur, France, 2018.

B) mémoires:

1. Amélie BOISJOLY-LAVOIE, "la responsabilité sociétale des organisations : proposition d'un modèle pour l'intégration de iso 26000", Thèse de maîtrise en environnement, Centre universitaire de formation en environnement, université de sherbrooke, Canada, 2013.
2. Christina LEMYRE MCCRAW, "La responsabilité sociale de l'entreprise et son impact sur l'identité organisationnelle: une étude de cas auprès d'une firme comptable", Thèse de maîtrise en communication, Département de communication, Faculté des arts, Université d'Ottawa, Ottawa, Canada, 2013.
3. Emilie VILLEMURE, "La convention collective: un instrument de responsabilité sociale des entreprises", Mémoire de Maître ès sciences, Faculté des arts et sciences, École de Relations industrielles, Université de Montréal, Canada, 2009.
4. Nassima SERIR, "La responsabilité sociale de l'entreprise", Mémoire de magister, en management option stratégie, école doctorale en économie et management, faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, université d'Oran, 2012.

III- Articles et Recherches:

A) Articles:

1. André SOBCZAK, La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail?, Relations Industrielles/ Industrial Relations, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, Vol. 59, N° 01, 2004, (pages :26-50).
2. André SOBCZAK; Brigitte RORIVE-FEYTMANS et Christelle HAVARD, Comment réguler les relations triangulaires de travail ? La RSE face au droit dans le travail intérimaire et les centres d'appel, Revue Travail et Emplois-Dares, La Documentation française, N° 114, avril 2008, (pages :21-31).
3. Audrey JOCHAUD et Sophie FANTONI-QUINTON, La responsabilité sociale des entreprises : définition du concept et liens avec la santé au travail, Archives des Maladies Professionnelles et de l'environnement, RG Journal Environnement juridique, Lille, France, Vol. 78, N° 02, 31 janvier 2017, (pages :182-185).
4. Blanche SEGRESTIN, La mission -un nouveau contrat social pour l'entreprise, Revue Esprit (Comprendre le monde qui vient- Démocratiser l'entreprise), Paris, France, N°442, 19 Mar 2018, (pages :90-101).
5. Chakib BOUKLI HACENE, Du débauchage en droit algérien, un concept commercial assujéti à la législation du travail, Revue de droit du travail et

- l'emploi, Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, Algérie, Vol. 01, N° 01, 2016, (pages :01-30).
6. Chakib BOUKLI HACENE, Le principe de faveur en droit du travail et les normes RSE, Revue algérienne du travail, institut national du travail, l'office des publications universitaires, Ben Aknoun, Alger, N° 38, 1^{er} semestre 2016, (pages :55-73).
 7. Christelle HAVARD et André SOBCZAK, Syndicats et responsabilité sociétale de l'entreprise : analyse longitudinale des stratégies des Confédérations françaises, Revue Relations industrielles/ Industrial Relations, Département des relations industrielles, l'Université Laval, Québec, Canada, Vol. 73, N° 04, 2018, (pages :753-783).
 8. Dominique NAZET ALLOUCHE, La loi du 8 août 2016, dite «loi Travail»: quelle réforme?, Les Notes du Pôle, pole développement durable et territoires méditerranéens, Aix Marseille Université, France, N° 29, le 22 décembre 2016, (pages :01-04).
 9. Eirick PRAIRAT, Ce que sanctionner veut dire, revue Les Cahiers Dynamiques, Edition Érès, France, Vol. N° 45, Iss. 3, 2009, (pages :04-09).
 10. El-Hadi BOUKALKOUL et Réda DJAOUAHDOU, La notion de Responsabilité Sociale de l'Entreprise : Enjeux de bonne gouvernance et défis de développement durable -Quelques recommandations pour les entreprises Algériennes, Revue francophone du développement durable : L'Observatoire des Représentations du Développement Durable (OR2D), france, HS N° 01, Decembre 2013, (pages :03-24).
 11. Emmanuel DAOUO et Julie FERRARI, La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique, Revue La Semaine Juridique -Le magazine scientifique du droit, Edition sociale, LexisNexis, France, N° 39, septembre 2012, (pages :13-21).
 12. Emmanuelle MAZUYER, La garantie normative en matière de soft law : les particularismes de la RSE, Centre de Recherches Critiques sur le Droit (CERCRID), France, 04 janvier 2021, (pages :01-14).
 13. Emmanuelle MAZUYER, La responsabilité sociale de l'entreprise :un phenomene complexe, Chapitre extrait de livre «Regards croisés sur le phénomène de la RSE», édités par la Documentation Française, France, avril 2010, (pages :01-27).
 14. Emmanuelle MAZUYER, La responsabilité sociale de l'entreprise et ses relations avec le système juridique, Revue Canadienne Droit et Société, Université Cambridge, Canada, Vol. 26, Iss. 1, janvier 2013, (pages :177-191).

15. Eric PERSAIS, La RSE est-elle une question de convention?, Revue Française de Gestion, Université de Poitiers, Paris, France, Vol. 33, N° 172, Iss. 3, April 2007, (pages :79-97).
16. Filip DORSSEMONT, Responsabilité sociale des entreprises et droit du travail (européen), amis ou ennemis? Chassez le juridique, il revient au galop, Revue de l'Ires, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), France, N° 57, Iss. 2, 2008, (pages :55- 85).
17. Fleur LARONZE, La norme ISO 26000 une source de droit en matière sociale? L'apport de la théorie du droit à la réflexion sur les normes de la RSO, Droit Social, Éditions Dalloz, France, Iss.4, avril 2013, (pages :345-357).
18. Francis SARAMITO, Le nouveau visage de la négociation collective, Revue Le Droit Ouvrier, France, N° 675, octobre 2004, (pages :445- 458).
19. Isabelle CADET, Aspects juridiques de la responsabilité sociale, Revue I2D Information; données et documents, ADBS, France, Vol. 53, N° 01, 2016, (pages :37-38).
20. Janelle DILLER, Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement?, Revue internationale du Travail, Organisation internationale du Travail (ILO), Vol. 138, N° 02, 1999, (pages :107-139).
21. Jean-Pierre LE CROM, Le label syndical, Les Presses universitaires de Rennes (PUR), France, 2004, (pages :297-309).
22. Karim BANGOURA et Delphine LUBRANI, Comités d'entreprise : comment renforcer votre démarche RSE?, Revue Les Cahiers Lamy du CE, Paris, France, N° 152, Octobre 2015, (pages :24-25).
23. Karim KATEB et Mohammed Lakhdar KATEB, La Démarche de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE): Le Cas de l'entreprise Algérienne SASACE, Revue Des Etudes Economiques Approfondies, Université Abdelhamid Ibn Badis -Mostaganem, Algérie, Vol. 02, N° 02, Mai 2017, (pages :25-49).
24. M'hammed Nasr-Eddine KORICHE, Le nouveau régime juridique de la compression des effectifs, revue Algérienne des sciences juridiques politiques et économiques, Université Benyoucef Benkhedda -Alger, Algérie, Vol. 35, N° 03, Septembre 1998, (pages :47-58).
25. Marie LE BORGNE-LARIVIERE; Fabrice MAULEON et Guillaume SCHIER, Une lecture néo-institutionnaliste des pratiques de RSE : le cas des chartes éthiques, Revue Management et Avenir, Management Prospective Editions, France, N° 23, Iss. 3, 2009, (pages :187-198).

26. Marie-Laure MORIN, Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises, *Revue internationale du Travail*, Organisation internationale du Travail (ILO), Vol. 144, N° 01, 2005, (pages :05-30).
27. Martin RICHER, Loi PACTE : le couronnement de la RSE ?, *Blog Management & RSE*, le cabinet Management et RSE, France, 16 Avril 2019, (pages :01-17).
28. Mathilde CARON et Céline REGULSKI, Responsabilité sociale des entreprises et contractualisation des relations de travail -Réflexions à partir de trois accords nationaux interprofessionnels français, *Presses universitaires du septentrion*, France, janvier 2011, (pages :181-193).
29. Mélanie SAMSON et Catheryne BELANGER, La méthode téléologique - L'interprétation finaliste ou les arguments de finalité, *Chaire de rédaction juridique*, Faculté de droit, université Laval, Québec, Canada, 2017, (pages :01-04).
30. Mikaël GLORIEUX, Le label social belge : une initiative à valeur d'exemple?, *Revue Reflets et perspectives de la vie économique*, Édition De Boeck Supérieur, Belgique, Vol. 48, Iss. 4, 2009, (pages :99-107).
31. Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, État et régulation sociale: entre déréglementation et contractualisation, *Revue Algérienne des Politiques Publiques*, Université d'Alger3, Vol. 01, N° 1, septembre 2011, (pages :12-21).
32. Mokhtar KERMAS, La responsabilité sociale de l'entreprise : Qu'en est-il des entreprises en Algérie?, *Revue Recherches en Economie et en Management Africain (CREMA)*, Finance Marché versus Crise des Subprimes, Maroc, Vol. 04, N° 04, 2016, (pages :122-132).
33. Nejla JBARA, Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, Département de gestion, Faculté de droit, Université My Ismail, Meknès, maroc, Vol. 11, N° 1, 2017, (pages :86-102).
34. Ramzi Mourad BENZERROUG, La responsabilité sociale des entreprises : État des lieux et réalité algérienne, *MÂAREF Revue académique*, département de Sciences Economiques Commerciales et des Sciences de Gestion, Université Akli Mohand Oulhadj, Bouira, Algérie, N° 22, Juin 2017, (pages :03-20).
35. René DE QUENAUDON, Responsabilité sociale des entreprises, *Guide du droit du travail de Dalos*, Le portail juridique Daluz, Éditions Dalloz, France, octobre 2017, (pages :01-73).

36. Renée-Claude DROUIN, Les accords-cadres internationaux: enjeux et portée d'une négociation collective transnationale, Revue les cahiers de droit, L'Université Laval, Canada, Vol. 47, N° 4, 2006, (pages :703-753).
37. Sandrine FREMEAUX et Christine Noël-LEMAITRE, Une analyse philosophique du management de la rse: de la difficile conciliation entre l'ordre économique, l'ordre juridique et l'ordre moral, Revue Management et Avenir, Management Prospective Editions, France, N° 73, Iss.7, 2014, (pages :107-122).
38. Sophie GROSBON, Projet de traité international sur les sociétés transnationales et les droits de l'Homme -Entretien avec Juliette Renaud (Chargée de campagne senior sur la régulation des multinationales auprès des Amis de la Terre France), La Revue des droits de l'homme/ Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, France, N° 16, juillet 2019, (pages :01-08).
39. Yann QUEINNEC; Sophie Mac CIONNAITH; Pierre-Samuel GUEDJ; Sylvain GUYOTON et Apolline DARRE, Le contrat et les clauses RSE, leviers incontournables de vigilance, Etude quantitative réalisée en ligne auprès de 569 entreprises, Edition Ecovadis : Plateforme d'évaluation des performances RSE et achats responsables, France, avril 2018, (pages :01-70).
40. Youcef HAMIDI; Mounia KHELFAOUI et Abdelouahab DADENE, La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises (PME) algériennes : Quelle forme de RSE implicite ou l'explicite?, Revue de recherches et études scientifiques, Université Yahia Farès -Médéa, Algérie, Vol. 07, N° 01, juin 2013, (pages :331-352).
41. Yvan LOUFRANI, Un ordre public social de protection bientôt réduit à son noyau dur?, Revue de Management et de Stratégie, Institut Supérieur de Commerce, France, Vol. 08, N° 02, août 2015, (pages :13-25).

B) Recherches:

1. Aurélien ACQUIER; Jean-Pascal GOND et Jacques IGALENS, Des fondements religieux de la RSE à la responsabilité sociale de l'entreprise comme religion, Cahier de recherche, Institut d'Administration des Entreprises (IAE), Toulouse, France, N° 166, Mai 2005.
2. Christelle DIDIER, L'alerte professionnelle en France : un outil problématique au coeur de la RSE, 4ème colloque du Réseau international de recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD), Lille, France, Jun 2009.

3. Corinne DELPUECH et Alain KLARSFELD, L'apport de la théorie de la régulation sociale et de l'approche neo-institutionnelle à l'étude de la responsabilité sociale de l'entreprise, Centre de Recherche Européen sur l'Emploi et les Ressources Humaines Groupe, Ecole Supérieure de Commerce de Toulouse, France, 2007.
4. Emmanuelle MAZUYER, l'autorégulation des entreprises par les codes de conduite : un mécanisme effectif pour les engagements éthiques?, Journées internationales du Centre d'Etudes et de Recherches Internationales et Communautaires (CERIC): L'entreprise dans la société internationale, France, Colloque des 11 et 12 décembre 2008.
5. Emmanuelle MAZUYER, La responsabilité sociale de l'entreprise en tant que phénomène saisi par le droit, Proposition de Communication, 5ème congrès ADERSE, Communication relative à la posture et au rôle du droit vis-à-vis de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) – Session sur la CSR-, Paris, France, les 10 et 11 janvier 2008.
6. Federica OUDIN; Anne-Christine BECARD et martin OUDIN, La qualité des relations de travail, Recherche effectuée dans le Cadre d'une convention conclue entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la CFE-CGC, France, Juillet 2015.
7. Francis MEYER, La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique?, colloque de Groupe de recherche en économie financière et gestion des entreprises, sur le thème "La responsabilité sociale de l'entreprise : réalité, mythe ou mystification?", l'Université de Nancy II, Strasbourg, France, les 17 et 18 mars 2005.
8. Marc BOLLECKER; Pierre MATHIEU et Claude CLEMENTZ, Le comportement socialement responsable des entreprises : une lecture des travaux en comptabilité et contrôle de gestion dans une perspective neo-institutionnaliste, 27e Congrès de l'AFC, Tunis, 10 au 12 May 2006.
9. Marie-Anne FRISON-ROCHE, Le contrat est-il l'instrument optimal de la RSE ?, Les instruments de la RSE : le contrat, cycle de conférences organisé par la Cour de cassation et les Universités Paris- Dauphine; Universités Paris8 et Universités Paris1, France, le 11 mai 2017.
10. Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, transformations et codification du droit du travail algérien, la Conférence nationale sur le Droit du travail, organisée, Le Rassemblement pour la culture et la démocratie (RCD), Zeralda, Alger, Alegria, le 08 septembre 2018.
11. Monique GUÉDON, L'accord collectif pour éviter l'intervention et le contrôle du juge?, 32e Colloque de droit social "Juge et négociation : être

(jugé) ou avoir (négocié)”, Syndicat des avocats de France, l’Université de Paris- Dauphine, France, le 8 décembre 2007 .

12. Véronique MARTINEAU-BOURGNINAUD, La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie?, colloque «La RSE – composante du modèle de dialogue social. La dimension idéologique», Université de Québec, Montréal, Canada, N° 120, le 12 Mai 2016.

IV- Législations (françaises):

1. LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
2. Décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.
3. LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.
4. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
5. Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.
6. LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.
7. LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.
8. Décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020 relatif aux sociétés à mission, Journal officiel de la République Française du 03 janvier 2020.
9. Proposition de Loi n° 2021-3919 relative à la responsabilité civile des entreprises : pour une plus grande effectivité de la responsabilité sociale des entreprises, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 février 2021.

V- accords:

1. Accords de substitution et d'adaptation, Fiches pratiques Restructuration et Droit social, Centre national d'animation et de ressources (CNAR), France, 2010, <http://expertise.uniopss.asso.fr>
2. Accord national interprofessionnel (ANI), France, 2019, <https://www.journaldunet.fr/>

VI- Guides:

1. Charte éthique et code de conduite, le cabinet de conseil; de formation; d'étude et d'évaluation (SOCRATES), France, <https://socratesonline.com/charte-ethique/>
2. Guidance on social responsibility, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, NF ISO 26000:2010, Éditée et diffusée par l'Association Française de Normalisation (AFNOR), FA142230, ISSN 0335-3931, Novembre 2010, Une copie papier inédite.
3. Guide sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), France, mars 2012, <http://www.aractidf.org/file/410/download?token=v8VAPU7x>
4. ISO 26000 : Conseil en systèmes de management, L'Institut Algérien de Normalisation (IANOR), ministère de l'industrie et des mines, Algérie, http://ianor.dz/index.php?id_page=83&m=8&y=2029
5. La norme SA8000, Institut de Formation pour le Management Éthique des Entreprises (IFME), France, <https://ifme.org/sa8000/la-norme-sa8000>
6. Le chien guide d'aveugle ou le chien d'assistance le compagnon du quotidien, Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie / Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité, France, mai 2015, https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Guide_de_chien_v7-1.pdf
7. LES 10 Principes Du Pacte Mondial, https://www.dassault-aviation.com/fr/wp-content/blogs.dir/1/files/2012/08/le_pacte_mondial.pdf
8. Norme française NF X 35-102 : conception ergonomique des espaces de travail en bureaux, AFNOR, France, 2012, http://infosdroits.fr/wp-content/uploads/2012/11/AFNOR-35_102.pdf
9. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, Politiques et données sur l'emploi, l'OCDE, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/principesdirecteursalintentiondesentreprisesmultinationales.htm>
10. Romouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises , Livre vert, Relations du travail et mutations industrielles, Emploi et affaires sociales, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Unité EMPL/D.1, Commission européenne, juillet 2001, <http://www.correl.fr/upload/pdf/promouvoir-RSE.pdf>

VII- Rapports et documents:

1. 1^{er} classement mondial des pays en fonction de leur ouverture à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), 2^{ème} édition du classement

- RESPECO, Lille, France, le 09 octobre 2018, [https://www.responsible-economy.org/images/Cote_RESPECO - communiqu%C3%A9 de presse 2018_V2.pdf](https://www.responsible-economy.org/images/Cote_RESPECO_-_communiqu%C3%A9_de_presse_2018_V2.pdf)
2. Jean-Pierre SEGAL; André SOBCZAK et Claude-Emmanuel TRIOMPHE (rapporteurs), La responsabilité sociale des entreprises et les conditions de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Irlande, 2003.
 3. Le droit international relatif aux droits de l'homme, Intérêt professionnel, haut-commissariat, nations unies droits de l'homme, <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>
 4. Législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne, Algérie (1,113), Last review: décembre 2020, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=fr&p_country=DZA
 5. Les bénéficiaires d'ISO 26000, Projet SR MENA: Études de cas, ISO26000 responsabilité sociétale, https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/fr/srmena_factsheets.pdf
 6. Philippe SAINT-AUBIN (rapporteur), Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux, un projet d'avis, Avis du Conseil économique; social et environnemental, au nom de la section des affaires européennes et internationales, Mandature 2015-2020, Séance du 8 octobre 2019, journal officiel de la république française N° 23.
 7. sur la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et de la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale au sein des pays membres de l'uemoa, avis N° 09, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/article/wcms_729752.pdf

VIII- sites Internet:

1. 6 thèmes sur les relations et conditions de travail à intégrer dans une démarche RSE, publié le 11/12/2016, <https://www.qwesta.fr/informations/6-themes-sur-les-relations-et-conditions-de-travail-a-integrer-dans-une-demarche-rse/>, vue le 17/07/2019, à 12h 05.
2. Antoine LEBRUN, RSE : Que devient la Responsabilité Sociale de l'Entreprise en temps de crise ?, publié le 11/05/2009, https://www.finyear.com/RSE-Que-devient-la-Responsabilite-Sociale-de-l-Entreprise-en-temps-de-crise_a10308.html, vue le 15/02/2018, à 10h 15.

3. Comité de relations de travail, Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), Canada, [https://www.sfpq.qc.ca/simpliquer/rerelations-de-travail/comite-de-relations-professionnelles/](https://www.sfpq.qc.ca/simpliquer/rerelations-de-travail/comite-de-rerelations-professionnelles/), vue le 21/03/2020, à 22h 15.
4. Elodie-Elsy MOREAU, Loi Travail : ce qui a changé au 1er janvier 2017, publié le 03/01/2017, <https://www.doctissimo.fr/famille/travail/droit-au-travail/loi-travail#le-referendum-en-entreprise>, vue le 10/03/2019, à 12h 10.
5. Emilie BERTAINA, Intérêt social; raison d'être; société à mission : retour sur la loi PACTE du 22 mai 2019, publié le 17/10/2019, <http://www.arnaudgossement.com/archive/2019/10/17/interet-social-raison-d-etre-societe-a-mission-retour-sur-la-6183648.html>, vue le 24/04/2020, à 01h 20.
6. Frédéric LARCHEVEQUE, Droit et responsabilité sociale des entreprises, Publié le 29/11/2016, <https://grandes-ecoles.studyrama.com/espace-prepas/concours/ecrits/economie/droit/droit-et-responsabilite-sociale-des-entreprises-3671.html>, vue le 14/10/2018, à 11h 25.
7. Guillaume GOUTTE, Le label syndical a-t-il un avenir?, publié le 23/09/2019, <https://blogs.mediapart.fr/guillaume-goutte/blog/230919/le-label-syndical-t-il-un-avenir>, vue le 01/08/2020, à 02h 30.
<https://www.algeriacorporategovernance.org/acceuil2.php>
8. Jean-Paul VIART, Un droit souple contre l'inflation normative, publié le 06/11/2013, <https://www.affiches-parisiennes.com/un-droit-souple-contre-l-inflation-normative-3296.html>, vue le 18/05/2018, à 12h 05.
9. Julien GOY, Commission Européenne: nouvelle définition de la RSE, Publié le 26/10/2011, <https://responsabilite-sociale.com/2011/10/26/commission-europeenne-nouvelle-definition-de-la-rse/>, vue le 19/02/2018, à 11h 10.
10. Kathia MARTIN-CHENUT et René de QUENAUDON, La RSE saisie par le droit -perspectives interne et internationale, publié le 24/11/2016, <http://reseau-multipol.blogspot.com/2016/11/ouvrage-k-martin-chenut-r-de-quenaudon.html>, vue le 26/12/2018, à 20h 25.
11. La Qualité de Vie au Travail une composante inhérente à la RSE, publié le 12/03/2020, <https://www.advizeo.io/blog/la-qualite-vie-travail-composante-rse/>, vue le 11/10/2020, à 14h 05.
12. La rédaction du Code Algérien de Gouvernance d'Entreprise par GOAL08, code algérien de gouvernance d'entreprise, <https://www.algeriacorporategovernance.org/acceuil2.php>
13. La Semaine de l'épargne salariale, c'est du 25 au 29 mars 2019, France, publié le 25/03/2019, <https://www.finansol.org/2019/03/25/semaine-epargne-salariale-2019/>, vue le 12/11/2019, à 22h 00.

14. Labellisation sociale / LABEL «sans travail des enfants», <http://zedamt.herokuapp.com/>, vue le 27/03/2020, à 09h 05.
15. Le Comité Intersyndical de l'épargne salariale (CIES), France, <http://www.ci-es.org/>
16. Le reporting extra-financier des entreprises, Ministère de la Transition écologique, France, 17 mars 2021, <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/reporting-extra-financier-des-entreprises>
17. Les trois sources occidentales de la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise): développement durable; éthique anglo-saxonne des affaires; doctrine sociale de l'Eglise catholique, publié le 05/01/2018, <http://www.hyperionlbc.com/>, vue le 23/04/2019, à 21h 30.
18. Mallory LALANNE, Loi Pacte: les différences entre intérêt social; raison d'être et société à mission, publié le 19/09/2019, <https://business.lesechos.fr/>, vue le 22/04/2020, à 08h 20.
19. Marie BRABANT, Les droits de l'Homme : 2^e pilier de la RSE, publié le 03/03/2020, <https://www.wecan-consult.com/les-droits-de-lhomme-2e-pilier-de-la-rse/>, vue le 25/03/2020, à 15h 35.
20. Pauline SHAMBOST, RSE: Comment déterminer pourquoi vous êtes là?, publié le 12/12/2019, <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/rse-comment-definir-sa-raison-d%E2%80%99etre>, vue le 24/04/2020, à 19h 55.
21. PEE / PERCO, le site officiel de l'administration française, <https://www.service-public.fr/>
22. Philippe EHRENSTRÖM, Responsabilité sociale de l'entreprise et contrat de travail, Le droit du travail en Suisse, publié le 06/07/2015, <https://droitdutravailensuisse.com/2015/07/06/responsabilite-sociale-de-lentreprise-et-contrat-de-travail/>, vue le 24/04/2019, à 11h 05.
23. pourquoi 56% des entreprises nomment un comité chargé des questions RSE au sein de leur conseil d'administration ?, publiée le 21/03/2019, <https://www.nicomak.eu/rse-le-developpement-durable-en-entreprise/>, vue le 12/12/2019, à 18h 00.
24. RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) : définition – Qu'est-ce que la RSE?, publié le 18/06/2020, <https://youmatter.world/fr/definition/rse-definition/>, vue le 01/08/2020, à 02h 10.

● باللغة الإنجليزية:

I- Books:

1. Christine PARKER, «Meta-Regulation: Legal Accountability for Corporate

Social Responsibility -the new corporate accountability: corporate social responsibility and the law», Cambridge University Press, England, 2007.

2. Mia MAHMUDUR RAHIM, «Legal Regulation of Corporate Social Responsibility -A Meta-Regulation Approach of Law for Raising CSR in a Weak Economy», Publisher: Springer – Berlin; Heidelberg, 2013.

II- memoirs:

1. Bjørneseth PER OLA and Curt ALMIR, "Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of Internal Communication and Employee Engagement", Master Thesis, Business Administration, Faculty of Business Administration, Inland University of Applied Sciences (campus Rena), Norway, 2017.
2. kalani MALEMA, "The role of labour inspection in labour disputes settlement framework in malawi", Master Thesis, Business Administration, Faculty of commerce, the malawi polytechnic, university of malawi, Malawi, 2013.

III- Articles and Research:

A) Articles:

1. Ans KOLK & Rob VAN TULDER, The Effectiveness of Selfregulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour, European Management Journal, Britain, Vol. 20, N° 03, June 2002, (pages :260-271).
2. Ante GLAVAS, Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work, Journal of Frontiers in Psychology, Frontiers Media SA, Lausanne, Switzerland, Vol. 07, Art. 796, May 2016, (pages :01-10).
3. Archie CARROLL, A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices, The Oxford handbook of corporate social responsibility, Oxford University Press, England, January 2008, (pages :19-46).
4. Bertil COTTIER, Are We Moving Beyond Voluntary CSR? Exploring Theoretical and Managerial Implications of Mandatory CSR Resulting from the New Indian Companies Act, Journal of Business Ethics, University of Lugano, Switzerland, Vol. 04, N° 160, December 2019, (pages :01-33).
5. Ganga DHANESH, CSR as Organization–Employee Relationship Management Strategy: A Case Study of Socially Responsible Information Technology Companies in India, Journal of Management Communication Quarterly (MCQ), Department of Communications and New Media, National University of Singapore, Vol. 28, Iss. 1, January 2014, (pages :130-149).
6. Imed Eddine BEKHOUCHE; Abdelhak BOUKERIKA & Soheyb Salah KAHLESSENANE, Corporate Social Responsibility in Algeria: A Discussion

- of Law and Regulations, *International Journal of Advanced Educational Research*, Kedah, Malaysia, Vol. 03, Iss. 6, November 2018, (pages :33-40).
7. Inga KRISTOFFERSEN; Paul GERRANS & Marilyn CLARK-MURPHY, *The Corporate Social Responsibility and the Theory of the Firm*, Working Paper, Finance and Economics & FIMARC Working Paper Series, School of Accounting, Edith Cowan University, Perth, Australia, Vol. 505, N° 05, October 2005, (pages :01-25).
 8. Lance COMPA, *Corporate Social Responsibility and Workers' Rights*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Cornell University ILR School, Ithaca, New York, U.S.A, Vol. 01, N° 30, 2008, (pages :01-10).
 9. Lucia GATTI; Peter SEELE & Lars RADEMACHER, *Grey zone in - greenwash out. A review of greenwashing research and implications for the voluntary-mandatory transition of CSR*, *International Journal of Corporate Social Responsibility (JCSR)*, Vol. 04, Iss. 1, Art N° 06, December 2019, (pages :01-15).
 10. Mario VINKOVIC, *The role of soft law methods (CSR) in labour law*, *Journal of Recent Developments in Labor Law*, Singapore, Vol. 29, Mai 2018, (pages :01-15).
 11. Peter DRAHOS, *Regulatory Theory: Foundations and applications*, The Australian National University (ANU) Press, Canberra, Australia, February 2017, (pages :149-161).
 12. Pranas ŽUKAUSKAS; Jolita VVEINHARDT & Regina ANDRIUKAITIENE, *Corporate Social Responsibility as the Organization's Commitment against Stakeholders*, *Management Culture and Corporate Social Responsibility*, IntechOpen publisher, April 2018, (pages :43-62).
 13. Roberto PATRUS; Antônio Moreira de CARVALHO NETO; Helena Maria QUEIROZ COELHO & Armindo dos Santos de SOUSA TEODOSIO, *Corporate Social Responsibility and labor relations: a research agenda about internal stakeholders management in un's global compact signatory corporations*, *Brazilian Journal of Business Management*, Subject Area: Organizational Strategy and Behavior, Sao Paulo, Brazil, Vol. 15, N° 46, January-March 2013, (pages :22-38).
 14. Susan Margaret HART, *Self-regulation, Corporate Social Responsibility, and the Business Case: Do they Work in Achieving Workplace Equality and Safety?*, *Journal of Business Ethics (JBE)*, Dordrecht, Netherlands, Vol. 92, Iss. 4, April 2010, (pages :585-600).
 15. Tineke LAMBOOY, *Legal Aspects of Corporate Social Responsibility*, *Utrecht Journal of International and European Law*, Ubiquity Press, London, Vol. 30, N° 78, February 2014, (pages :01-06).

B) Research:

1. Changwon LEE, Corporate Social Responsibility and Labor Relations: Its Impacts and Implications, the 4th KLI–VVGNLI seminar "Corporate Social Responsibility and Industrial Relations", the Korea Labor Institute (KLI), in cooperation with the V.V. Giri National Labour Institute (VVGNLI), Seoul, Korea, N° 139, on 22 August 2013.
2. Nur FALIZA; Muhammad ADAM; Hasan BASRI & Muhammad Shabri ABD MAJID, Corporate Social Responsibility in Islamic and Conventional View: A Theoretical Approach, The First Economics; Law; Education and Humanities International Conference, Social Sciences on Sustainable Development for World Challenge, Aceh, Indonesia, on 31 Mars 2019.
3. Peter SIPKA & Agnes PUSKAS, new coat for labour law?, 31st International Scientific Conference on Economic and Social Development “Legal Challenges of Modern World”, Faculty of Law, University of Split, Croatia, on 7-8 June 2018.

IV - Guides:

1. Guidance Document For Social Accountability 8000 (SA8000:2014), Social Accountability International, Release Date: May 2016, <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf>
2. Guiding Principles on Business and Human Rights, united nations human rights, the United Nations, New Yourk and Geneva, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_e_n.pdf
3. International Instruments and Corporate Social Responsibility, A Booklet to Accompany Training on Promoting labour standards through Corporate Social Responsibility, in the framework of the ILO sponsored project on “Sustainable Development through the Global Compact”, by the ITC-ILO and the Multinational Enterprises Programme of the ILO, 2007 revised in October 2012, www.ilo.org
4. Labour inspection: what it is and what it does, A guide for workers, International labour office -ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_141403.pdf
5. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2011 Edition, <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

I- Artículos:

1. CARLOS Alberto Puig Hernández, La responsabilidad social en el derecho del trabajo, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 17, julio-diciembre de 2013, España, (Págs: 259-280).
2. DANIELA Bardel, Fuentes del derecho y responsabilidad social, Revista de la Facultad, vol. 09, Núm. 02, Nueva serie 2, Libros y Revistas Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, España, Diciembre 2018, (Págs: 207-245).
3. José Felipe Ojeda Hidalgo, La responsabilidad social: los contratos de trabajo y los stakeholders. Un acercamiento desde los trabajos de Bengt Holmström, Revista de Gestión y estrategia, Departamento de Administración, Universidad Politécnica, Guanajuato, Espagne, Núm. 53, Enero / Junio, 2018, (Págs: 55-68).
4. JULIO Domínguez Granda, Fuentes de la responsabilidad social, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú, IC Vol. 05, N° 02, 2014, (Págs: 289-303).
5. SALVADOR Del Rey Guanter, Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales, Temas laborales "Revista andaluza de trabajo y bienestar social", España, Vol. I, núm. 100, 2009, (Págs: 143-157).

II- Leyes:

- Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social en la Comunitat Valenciana, España.

(أ)البسمة والآية القرآنية الكريمة
(ب)شكر وعران
(ج)إهداء
(د)قائمة المختصرات
01مقدمة
09	الباب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في علاقات العمل
12	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل
14	المبحث الأول: عموميات حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل
15المطلب الأول: الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
16 <u>الفرع الأول</u> : نشأة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وظهورها بطابع ديني
17البند الأول: التأصيل الشرعي للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام
18أولاً: الجوانب الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الإسلام
18(أ) مبادئ وأركان المسؤولية الاجتماعية في الإسلام
181- مبادئ المسؤولية الاجتماعية في الإسلام
192- أركان المسؤولية الاجتماعية في الإسلام
19(ب) قواعد المسؤولية الاجتماعية في الإسلام
201- القواعد الوقائية للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام
202- القواعد العلاجية للمسؤولية الاجتماعية في الإسلام
21ثانياً: تنظيم التشريع الإسلامي لقواعد تطبيق المسؤولية الاجتماعية
21البند الثاني: ملامح ظهور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بطابع ديني لدى الغرب
22أولاً: ظهور المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال كمسعى للروحانية الإدارية في أمريكا
23ثانياً: انتشار المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال في أوروبا مع فكرة تجنب الدين
25 <u>الفرع الثاني</u> : مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية نحو إضفاء الطابع المؤسسي
26البند الأول: مراحل نضوج فكرة المسؤولية الاجتماعية
26أولاً: عصر التذبذب في المسؤولية (الفترة ما بين عام 1900 و1945)
27(أ) مرحلة انتهاج المسؤولية الاجتماعية كحركة إيديولوجية (1900-1929)
27(ب) مرحلة تراجع المسؤولية الاجتماعية (1929-1934)

28 (ج) مرحلة المسؤولية الاجتماعية القسرية (1933-1953)
28 ثانيا: عصر الدقة في المسؤولية (الفترة ما بين عام 1953 و 1979)
29 (أ) مرحلة الوعي (1953-1960)
30 (ب) مرحلة الإصدار (1960-1970)
31 (ج) مرحلة الاستجابة (1970-1979)
32 البند الثاني: مراحل مأسسة المسؤولية الاجتماعية.....
32 أولا: مرحلة المسؤولية المتكاملة للمؤسسة (الفترة ما بين عام 1979 و 1992)
33 ثانيا: مرحلة موضوعية المسؤولية للمؤسسة (الفترة من عام 1992 إلى يومنا هذا)
33 (أ) إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية.....
34 (ب) إضفاء الطابع الإرشادي على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
36 المطلب الثاني: عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأسسها النظرية
37 <u>الفرع الأول: عوامل تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
38 البند الأول: العوامل الاقتصادية المساهمة في تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
38 أولا: الثورة الصناعية.....
39 ثانيا: الكساد الكبير والتكتلات الاقتصادية.....
39 ثالثا: العولمة والخصوصية.....
41 البند الثاني: العوامل الاجتماعية المساهمة في تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
41 أولا: الأفكار الاشتراكية.....
41 ثانيا: العلاقات الإنسانية.....
42 ثالثا: الثورة الديمقراطية ومطالب الفتوية.....
43 <u>الفرع الثاني: الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
44 البند الأول: النظريات التقليدية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
45 أولا: نظرية الأبوية الصناعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
45 (أ) أساس نظرية الأبوية الصناعية.....
46 (ب) نقد نظرية الأبوية الصناعية.....
47 ثانيا: النظرية النفعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
47 (أ) أساس النظرية النفعية.....
48 (ب) نقد النظرية النفعية.....
49 البند الثاني: النظريات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
49 أولا: نظرية العقد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....

50 (أ) أساس نظرية العقد الاجتماعي المؤسسي
50 (ب) نقد نظرية العقد الاجتماعي المؤسسي
51 ثانيا: نظرية أصحاب المصالح للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
51 (أ) أساس نظرية أصحاب المصلحة
51 1- تعريف أصحاب المصالح
52 2- فئات أصحاب المصلحة
54 (ب) نقد نظرية أصحاب المصلحة
55	المبحث الثاني: مفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل
56 المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
57 الفرع الأول: المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
57 البند الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
58 أولا: معنى كلمة "المسؤولية" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
59 ثانيا: معنى كلمة "الاجتماعية" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
62 ثالثا: معنى كلمة "المؤسسات" في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
63 البند الثاني: التعريف الفقهي والمؤسسي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
64 أولا: تعاريف حسب بعض الباحثين في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
66 ثانيا: تعاريف حسب بعض المؤسسات الدولية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
67 (أ) تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لدى بعض المنظمات الدولية
68 (ب) تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لدى بعض الهيئات الدولية
71 الفرع الثاني: مبادئ وسمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
71 البند الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
72 أولا: المبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
72 (أ) مبدأ القابلية للمساءلة
73 (ب) مبدأ الشفافية
73 (ج) مبدأ الديمومة
74 ثانيا: المبادئ التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
74 (أ) مبدأ احترام سيادة القانون
74 (ب) مبدأ مراعاة المعايير الدولية للسلوك
75 ثالثا: المبادئ الأخلاقية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
75 (أ) مبدأ اتباع السلوك الأخلاقي

76(ب) مبدأ اتباع منطق المصالح.
76(ج) مبدأ احترام حقوق الإنسان.
77البند الثاني: سمات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
77أولاً: سمة المرونة والقابلية للتغيير.
78ثانياً: سمة الشمول والعدالة.
79المطلب الثاني: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
79 <u>الفرع الأول</u> : النطاق الشخصي والمكاني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
80البند الأول: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث الأشخاص.
80أولاً: المسؤولية الاجتماعية للشخص الطبيعي.
81ثانياً: المسؤولية الاجتماعية للشخص المعنوي.
83البند الثاني: نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث المكان.
83أولاً: المسؤولية الاجتماعية الداخلية.
84ثانياً: المسؤولية الاجتماعية الخارجية.
85 <u>الفرع الثاني</u> : النطاق الموضوعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
85البند الأول: المستويات الضرورية والمفروضة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
86أولاً: المسؤولية الاقتصادية كمستوى ضروري في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
86ثانياً: المسؤولية القانونية كمستوى مفروض في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
87البند الثاني: المستويات المتوقعة والمستحبة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
87أولاً: المسؤولية الأخلاقية كمستوى متوقع في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
88ثانياً: المسؤولية التقديرية كمستوى مستحب في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

الفصل الثاني: الإطار القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال علاقات العمل

91المبحث الأول: التكريس القانوني والمعياري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
92المطلب الأول: التفاعل التشريعي مع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
93 <u>الفرع الأول</u> : التشريعات الدولية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
94البند الأول: دور القانون الدولي لحقوق الإنسان في دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
95أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 كمرجع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
96ثانياً: العهدان الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966 كمرجع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
96ثالثاً: مشروع معاهدة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والمؤسسات عبر الوطنية لعام 2019 كصك ملزم في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

97البند الثاني: دور القانون الدولي للعمل في دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
99أولاً: الإعلان الثلاثي بشأن المؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية لعام 1977
100ثانياً: إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998
101ثالثاً: الإعلان الخاص من أجل عوامة عادلة لعام 2008
102 <u>الفرع الثاني: التقنيات الوطنية المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
103البند الأول: القوانين المحفزة لتبني المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل بشكل ضمني
103أولاً: مساهمة القوانين الاقتصادية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
104(أ) دور قانون المالية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
105(ب) دور قانون المنافسة في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
106(ج) دور القانون التجاري في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
107ثانياً: مساهمة القوانين الاجتماعية في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
107(أ) دور قانون العمل في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
108(ب) دور قانون الضمان الاجتماعي في بعث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
109البند الثاني: القوانين والبرامج المنتهجة للمسؤولية الاجتماعية في إطار علاقات العمل بشكل صريح
110أولاً: معاينة واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عدد من الدول الغربية
110(أ) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في فرنسا
111(ب) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في بريطانيا
112(ج) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية
113ثانياً: معاينة واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في عدد من الدول العربية
113(أ) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في الجزائر
115(ب) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في تونس
115(ج) الجوانب القانونية للمسؤولية الاجتماعية في مصر
116 المطلب الثاني: صكوك ومعايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشأن قضايا العمل
117 <u>الفرع الأول: الصكوك المعتمدة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
118البند الأول: الصكوك التوجيهية الأممية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
118أولاً: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات المتعددة الجنسيات لعام 1976
119(أ) أهداف ومواضيع المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات
119(ب) الطبيعة القانونية للمبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات
120ثانياً: المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لعام 2011
120(أ) مراحل إصدار المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

121 (ب) الركائز والقيمة القانونية للمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان
121 البند الثاني: الصكوك التوضيحية الأوروبية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
121 أولاً: الكتاب الأخضر للمفوضية الأوروبية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعام 2001
122 (أ) أولويات واهتمامات الكتاب الأخضر بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
123 (ب) القيمة القانونية للكتاب الأخضر الخاص بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
123 ثانياً: إعلان الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية لعام 2017
124 <u>الفرع الثاني</u> : معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
126 البند الأول: المعايير الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
126 أولاً: الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعام 2000
126 (أ) المبادئ العشرة للميثاق العالمي بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
127 (ب) القيمة القانونية للميثاق العالمي بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
128 ثانياً: معيار ISO26000 مواصفة المسؤولية الاجتماعية لعام 2010
129 (أ) مبادئ وقضايا معيار ISO26000
129 (ب) القيمة القانونية لمعيار ISO26000
130 (ج) الجزائر ومعيار ISO26000
130 1- جهد الحكومة الجزائرية لتعزيز تبني ISO26000
131 2- المؤسسات الجزائرية التجريبية لتطبيق NA/ISO26000
133 البند الثاني: معايير الإبلاغ والمساءلة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
133 أولاً: مبادرة الإبلاغ العالمية (GRI) لإعداد التقارير لعام 1977
133 (أ) الهدف من مبادرة الإبلاغ العالمية
133 (ب) المبادئ التوجيهية لمبادرة الإبلاغ العالمية في مجال العمل
134 ثانياً: معيار SA8000 نظام المساءلة الاجتماعية في قضايا العمل لعام 1997
134 (أ) الهدف من معيار SA8000 وشهادة اعتماده
135 (ب) مجالات ومتطلبات مواصفة SA8000
136 المبحث الثاني: ضبط المدلول القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
137 المطلب الأول: المكانة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
138 <u>الفرع الأول</u> : التكيف القانوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
139 البند الأول: أركان قيام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
140 أولاً: ركن الإلزام في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
140 (أ) خصوصية الإلزام في المسؤولية الاجتماعية

141 (ب) مصادر الإلزام في المسؤولية الاجتماعية.
142 1- الأخلاق والضمير
142 2- القيم والأعراف
143 3- مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة
144 4- النظم المعيارية المتعددة
145 ثانيا: ركن الالتزام في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
146 (أ) أبعاد الالتزام في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
146 1- الالتزام الاختياري
147 2- الالتزام الإجباري
148 3- التزام اليقظة
148 (ب) محاور الالتزام في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
149 1- الإذعان القانوني
149 2- الامتثال للمعايير والضمان المعياري
150 3- التجاوز الإيجابي للالتزامات القانونية والتعاقدية
151 البند الثاني: أوجه الجزاء في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
151 أولا: عواقب عدم تقبل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
152 (أ) المقاطعة
153 (ب) تفويت الربح الأجل
153 (ج) التعويض الغير المباشر
154 ثانيا: جزاءات عدم تحمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
154 (أ) الجزاء عن عدم الامتثال التنظيمي
154 (ب) الجزاء عن خرق قوانين في المسؤولية الاجتماعية
155 (ج) الجزاء عن التورط الغير المجرّم قانونا
156 <u>الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
156 البند الأول: مقارنات قانونية بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
157 أولا: المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية القانونية
158 (أ) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والمسؤولية على أساس المخاطر وتحمل التبعة
159 (ب) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والفضالة
159 (ج) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واجتماعية المسؤولية المدنية
160 ثانيا: المسؤولية الاجتماعية والقانون الاجتماعي

161البند الثاني: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
161أولاً: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث القيمة القانونية
162(أ) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كمحتوى
1631- المسؤولية الاجتماعية قانون ما قبل رسمي
1632- المسؤولية الاجتماعية قانون ناعم
1643- المسؤولية الاجتماعية قانون هجين
165(ب) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كعملية
1651- مرحلة العملية الإنتاجية للمعايير
1682- مرحلة العملية التنظيمية
170ثانياً: مدى القوة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من حيث المرتبة القانونية
170(أ) معايير المسؤولية الاجتماعية مكملة لقواعد قانون العمل
172(ب) معايير المسؤولية الاجتماعية مصدر القانون في المسائل الاجتماعية
173المطلب الثاني: المنحة التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
175 <u>الفرع الأول</u> : متطلبات دمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم
175البند الأول: توفر المتطلبات المؤسسية لدمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم
176أولاً: تبني النهج المؤسسي الجديد
176(أ) المرونة التنظيمية
177(ب) إعادة الهيكلة الرأسمالية
178ثانياً: تعزيز الدور الاجتماعي للمؤسسة
178(أ) إضافة الشرط الاجتماعي
179(ب) تحقق الشرعية الاجتماعية
180البند الثاني: توفر المتطلبات القانونية لدمج المسؤولية الاجتماعية في عملية التنظيم
181أولاً: مرونة أحكام تشريعات العمل
181(أ) تقبل قانون العمل المعاصر
182(ب) خصوصية النظام العام في قانون العمل
183ثانياً: تنفيذ فكرة إضعاف قانون العمل
183(أ) التصدي لأزمة قانون العمل التقليدي
1841- نقص فعالية الأحكام في تشريع العمل
1852- الطبيعة غير الردعية للجزاء في تشريع العمل
186(ب) خدمة الغرض الأصلي لقانون العمل

187 الفرع الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات شكل من أشكال التنظيم
188 البند الأول: التعددية التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
188 أولاً: مقاومة التضخم التشريعي في عملية التنظيم
190 ثانياً: تأييد التكتيف المعياري في عملية التنظيم
191 البند الثاني: التنظيم الفوقي في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
191 أولاً: مفهوم التنظيم الفوقي
192 ثانياً: مكونات التنظيم الفوقي
193 أ) التنظيم الذاتي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
193 1- مستويات التنظيم الذاتي
194 2- أشكال التنظيم الذاتي
195 ب) التنظيم الحكومي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
196 1- التنظيم العام القبلي
196 2- التنظيم العام البعدي
197 ج) التنظيم المشترك لتطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

199	الباب الثاني: كفاءات تنظيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لعلاقات العمل
201	الفصل الأول: تصنيف وتحليل أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل
203	المبحث الأول: أدوات التنظيم الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
204 المطلب الأول: الصكوك الانفرادية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية
205 الفرع الأول: مدونة قواعد السلوك كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
206 البند الأول: مفهوم ومحتوى مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية
206 أولاً: مفهوم مدونة قواعد السلوك
206 أ) تعريف مدونة السلوك
207 ب) إنشاء مدونة السلوك
208 ثانياً: محتوى مدونة قواعد السلوك
209 أ) التميز عن المدونات التقليدية
209 ب) التباين المعياري للبيانات
210 1- البيانات الإيضاحية
211 2- البيانات التوجيهية

212البند الثاني: الشروط والآثار القانونية لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية.
212أولاً: الشروط الواجب توافرها في مدونة السلوك.
213(أ) ضرورة توفر متطلبات في مدونة السلوك.
213(ب) ضرورة إجراء النشر لمدونة السلوك.
214ثانياً: الآثار القانونية لمدونات قواعد السلوك.
214(أ) مدى قدرة مدونات السلوك تنظيمها لعلاقات العمل.
2151- تنظيم المدونة لعلاقات العمل بشكل مباشر.
2162- تنظيم المدونة لعلاقات العمل بشكل غير مباشر.
218(ب) القبول القانوني لمدونات السلوك على ضوء النظرية العامة للالتزام.
2181- استخدام أهلية شبه عقد.
2192- افتراض التعاقد.
220 <u>الفرع الثاني: الميثاق الأخلاقي للعمل والدليل كأدوات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.</u>
221البند الأول: دور الميثاق الأخلاقي للعمل في تنظيم علاقات العمل.
221أولاً: تعريف الميثاق الأخلاقي وكيفية التنظيم.
222(أ) تعريف الميثاق الأخلاقي.
222(ب) المحتوى التنظيمي للميثاق الأخلاقي.
2231- مكافحة الفساد.
2232- الولاء والسلوك الجيد.
224ثانياً: القيمة القانونية للميثاق الأخلاقي.
224البند الثاني: دور دليل المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل.
225أولاً: مضمون دليل المسؤولية الاجتماعية.
226ثانياً: القيمة القانونية لدليل المسؤولية الاجتماعية.
227 <u>المطلب الثاني: الأنظمة الأساسية والداخلية للمؤسسة كأدوات للمسؤولية الاجتماعية.</u>
228 <u>الفرع الأول: القانون الأساسي ذو الغرض الاجتماعي.</u>
228البند الأول: المقصود بالمؤسسة ذات الغرض الاجتماعي.
229البند الثاني: أشكال الغرض الاجتماعي في القانون الأساسي.
230أولاً: المصلحة الاجتماعية.
231ثانياً: سبب الوجود.
232ثالثاً: شركة ذات مهمة.
234 <u>الفرع الثاني: النظام الداخلي كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.</u>

234البند الأول: الصيغة الأمرة لمحاور النظام الداخلي وقابلية تضمين المسؤولية الاجتماعية
235أولاً: المحاور الواجب قانوناً إدراجها في النظام الداخلي
236ثانياً: قابلية تضمين المسؤولية الاجتماعية من خلال النظام الداخلي
236البند الثاني: القيمة القانونية للنظام الداخلي المتضمن للمسؤولية الاجتماعية
237أولاً: الاعتراف القانوني بالسلطة المعيارية للمستخدم
238ثانياً: التدخل القانوني للمسؤولية الاجتماعية
238(أ) إحلال مبدأ المساواة القانونية في إعداد النظام الداخلي
239(ب) التزام أحادي الجانب بمعايير المسؤولية الاجتماعية
241المبحث الثاني: أدوات التنظيم غير الأحادية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
242المطلب الأول: الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
243 <u>الفرع الأول: مؤشرات الاعتراف بالاتفاقية الجماعية من أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
244البند الأول: خصائص ومضمون الاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية
245أولاً: توافق الخصائص بين القانون الاتفاقي والقانون الناعم
246ثانياً: مضمون الاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية
246(أ) فرض الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في الاتفاقية الجماعية
247(ب) ضمان حق التنظيم للعمال في الاتفاقية الجماعية
2481- وجود شروط إشراك العمال
2482- المسائل التي تغطيها شروط العملية
2483- كثافة المشاركة
249البند الثاني: القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية
250 <u>الفرع الثاني: دعم منطق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الأشكال المستحدثة للاتفاقيات الجماعية</u>
251البند الأول: الاتفاقيات الجماعية المستحدثة على المستوى الداخلي
251أولاً: دور المسؤولية الاجتماعية في الاتفاقيات الجماعية الثنائية الأطراف
251(أ) اتفاقيات الأخذ والعطاء
252(ب) اتفاقيات الأسلوب
253(ج) اتفاقيات الاستبدال أو التكيف
253ثانياً: الاتفاقيات الجماعية الثلاثية الأطراف للمسؤولية الاجتماعية
254(أ) العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي
255(ب) الاتفاقية الوطنية المهنية للمسؤولية الاجتماعية
255البند الثاني: الاتفاقيات الإطارية بشأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

256	أولاً: تعريف ومضمون الاتفاقيات الإطارية للمسؤولية الاجتماعية.....
256	أ) تعريف الاتفاقية الإطارية للمسؤولية الاجتماعية.....
257	ب) المضمون المعياري للاتفاقيات الإطارية.....
257	ثانياً: الأساس القانوني للاتفاقيات الإطارية بشأن المسؤولية الاجتماعية.....
258	أ) مدى الفعالية القانونية لأداة التفاوض الجماعي عبر الوطني.....
258	ب) التأهيل القانوني لاتفاقية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عبر الوطنية.....
260	المطلب الثاني: عقد العمل كأداة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
261	<u>الفرع الأول: أساسيات و ضمانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل.....</u>
262	البند الأول: أساسيات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل.....
263	أولاً: إدراك حدود مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد.....
263	ثانياً: تجسيد العدالة العقدية في عقد العمل.....
264	البند الثاني: ضمانات المسؤولية الاجتماعية في عقد العمل.....
264	أولاً: ضمان حماية حسن النية قبل التعاقد.....
265	ثانياً: ضمان حماية حسن النية التنفيذي.....
267	<u>الفرع الثاني: البنود والأدوار الجديدة لعقد العمل على ضوء المسؤولية الاجتماعية.....</u>
267	البند الأول: البنود التعاقدية الحديثة للمسؤولية الاجتماعية في عقد العمل.....
268	أولاً: إدراج بنود أكثر نفعاً للعامل في عقد العمل.....
268	ثانياً: إدراج معايير ISO26000 في عقد العمل.....
269	البند الثاني: المسؤولية الاجتماعية المشتركة في عقد العمل الثلاثي الأطراف.....
270	أولاً: تدخل المسؤولية الاجتماعية المشتركة في حالة التعاقد من الباطن.....
271	ثانياً: تدخل المسؤولية الاجتماعية المشتركة في حالة التعاقد المؤقت.....
273	الفصل الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية في علاقات العمل وآليات تنفيذها
275	المبحث الأول: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل
276	المطلب الأول: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الفردية.....
277	<u>الفرع الأول: حقوق وواجبات العامل على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....</u>
278	البند الأول: حقوق العامل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل.....
278	أولاً: العدالة في الأجر والمدة المنصفة للعمل.....
278	أ) الحق في الأجر العادل.....
279	1- التجاوز الإيجابي للقانون في مكونات الأجر.....

2802- تعزيز احترام مبادئ وقواعد حماية الأجر
281ب) الحق في مدة العمل المنصفة
2811- تجنب الاستخدام المفرط للعمال المؤقتة
2822- الإذعان القانوني لحالات التعاقد المؤقت
282ثانيا: تكافؤ فرص العمل والمعاملة للمجموعات المستضعفة
283أ) تكافؤ فرص العمل والمعاملة لفئة النساء
2831- حق التنافس في التشغيل والتنوع المهني
2842- الحماية من كل أشكال المضايقات في العمل
286ب) تكافؤ فرص العمل والمعاملة لفئة المعاقين
2861- الركيزة القانونية لصالح المعاقين
2872- تدابير المسؤولية الاجتماعية تجاه المعاقين
287البند الثاني: واجبات العامل وفق الأنظمة المبتكرة للمسؤولية الاجتماعية
288أولاً: واجب التنبيه المهني من قبل العامل
288أ) ضمانات ووسائل التنبيه
289ب) آثار عدم الالتزام بالتنبيه
290ثانيا: جودة أداء العمل من قبل العامل
291 <u>الفرع الثاني: سلطات والتزامات المؤسسة المستخدمة على ضوء معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات</u>
291البند الأول: سلطات المستخدم وفق النظرة الحديثة للمسؤولية الاجتماعية
292أولاً: تعزيز سلطات المستخدم في ظل التبعية الأفقية
292أ) سلطات المستخدم في مواجهة السلطة المهيمنة
293ب) سلطات المستخدم في مواجهة تفكيك علاقات العمل الهرمية
293ثانيا: السلطة المعيارية للمستخدم في الممارسات التأديبية
294أ) الاعتراف القانوني بالسلطة التأديبية كإحدى مجالات السلطة المعيارية
295ب) ضوابط المسؤولية الاجتماعية للممارسات التأديبية المقبولة
296البند الثاني: التزامات المستخدم وفق الأنظمة المبتكرة للمسؤولية الاجتماعية
296أولاً: واجب اليقظة من قبل المستخدم
297أ) المراحل الزمنية لليقظة
297ب) تحديد مضمون واجب اليقظة
298ثانيا: الالتزام بالتعهدات في نزاعات ونهاية علاقة العمل الفردية
298أ) الوقاية الفعلية من نزاعات العمل الفردية

298 (ب) التحرر المرن من الرابطة التعاقدية.....
299 (ج) سبل المسؤولية الاجتماعية بعد انتهاء الرابطة التعاقدية.....
300	المطلب الثاني: موضوعات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المنظمة لعلاقة العمل الجماعية.....
301 الفرع الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشروط التشغيل وظروف العمل.....
302 البند الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشروط التشغيل العادلة.....
302 أولاً: تحديد ممارسات التشغيل المحظورة.....
303 (أ) حظر العمل القهري.....
303 (ب) الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال.....
304 1- زيادة الحد الأدنى لسن القبول في العمل.....
304 2- المتطلبات الواجب إتباعها.....
305 (ج) نبذ التمييز في مجال التشغيل والعمل.....
306 ثانياً: شروط وإجراءات التشغيل.....
306 (أ) توجيه المسؤولية الاجتماعية لتنفيذ السياسة العمومية للتشغيل.....
306 (ب) سلوكات المسؤولية الاجتماعية في التشغيل.....
307 1- نزاهة عملية الاستقطاب وتعبئتها.....
307 2- موضوعية المقابلة والاختبار والاختيار.....
307 البند الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لظروف العمل اللائقة.....
308 أولاً: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لرفاهية الدخل وتوقيت العمل.....
308 (أ) تنظيم رفاهية الدخل.....
308 1- الأنظمة الجديدة لتطوير الدخل.....
310 2- توسيع مجالات الحماية الاجتماعية.....
311 (ب) توقيت العمل المرن.....
312 1- الحدود القصوى لوقت العمل.....
312 2- الأشكال المرنة في توقيت العمل.....
313 ثانياً: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لموضوعات الرخاء الأخرى.....
314 (أ) مواضيع الرخاء الأساسية.....
314 1- الصحة والسلامة المهنية.....
316 2- التدريب والتوعية.....
316 (ب) مواضيع الرخاء الإضافية.....
318 الفرع الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير وحل نزاعات العمل الجماعية.....

318البند الأول: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لأساليب التعبير داخل المؤسسة.....
319أولاً: تعزيز احترام وضمأن الحق في التنظيم للعمال.....
319(أ) تأكيد الحق النقابي والحرية النقابية.....
320(ب) توسيع فعاليات الحوار الاجتماعي.....
321ثانياً: الاعتراف الفعلي بالتفاوض الجماعي.....
322(أ) معايير التفاوض الجماعي في المسؤولية الاجتماعية.....
322(ب) تقنيات المسؤولية الاجتماعية في التفاوض الجماعي.....
3231- المشاركة الفعالة للعمال في صنع القرار.....
3232- استفتاء العمال للتحقق من صحة القرار.....
324البند الثاني: تنظيم المسؤولية الاجتماعية لمسائل منازعات العمل الجماعية.....
325أولاً: الوقاية من نزاعات العمل الجماعية.....
325(أ) الرصد الاجتماعي.....
3251- استحداث اللجنة الوزارية المشتركة لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل.....
3262- إنشاء خلايا ولائية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل.....
326(ب) المخطط الاجتماعي.....
3271- دور المسؤولية الاجتماعية في عملية إعادة التنظيم التشغيلي.....
3282- دور المسؤولية الاجتماعية في إعداد وتنفيذ الجانب الاجتماعي.....
330ثانياً: تسوية نزاعات العمل الجماعية.....
330(أ) طرق التسوية الودية (المصالحة، الوساطة، والتحكيم).....
331(ب) طرق التسوية غير الودية (الإضراب، والدعوى القضائية).....
3311- التسوية عن طريق الإضراب.....
3322- التسوية عن طريق التقاضي.....
335	المبحث الثاني: آليات تنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في تنظيم علاقات العمل
336المطلب الأول: الآليات الذاتية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
337الفرع الأول: الرقابة النقابية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
338البند الأول: شروط إشراك النقابة في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
338أولاً: إزالة عراقيل إنشاء منظمة نقابية.....
338(أ) كفالة التكريس القانوني.....
339(ب) إلغاء شرط الترخيص المسبق أو ما يمثله.....
340ثانياً: توثيق النقابة كطرف في رقابة المسؤولية الاجتماعية.....

340 ذكر النقابة كأحد أصحاب المصلحة.....
340 (ب) وضع بنود تفيد فحص النقابة لأدوات المسؤولية الاجتماعية.....
341 البند الثاني: إشراك النقابة كمثلي ولجان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
341 أولاً: تأكيد وجود الأجهزة الخاصة بالمساءلة الاجتماعية وتحديد أدوارها.....
341 (أ) ممثل الإدارة للمساءلة الاجتماعية.....
342 (ب) ممثل العمال للمساءلة الاجتماعية.....
342 ثانياً: تنصيب بعض لجان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
342 (أ) لجنة إدارة النقابات.....
342 (ب) لجنة علاقات العمل.....
343 (ج) لجنة التعاقد من الباطن.....
344 <u>الفرع الثاني: التصديق الذاتي بالتقارير والعلامات الاجتماعية على أدوات المسؤولية الاجتماعية.....</u>
344 البند الأول: دور التقارير الاجتماعية في تقييم المسؤولية الاجتماعية.....
345 أولاً: التقرير الاجتماعي أداة قانونية لإقرار المسؤولية الاجتماعية.....
346 (أ) التقرير الاجتماعي كوسيلة للالتزام بالإعلام.....
346 (ب) التقرير الاجتماعي كوسيلة إثبات.....
347 ثانياً: التقرير الاجتماعي مصدر لتنظيمات علاقات العمل.....
347 (أ) الالتزام بشروط إعداد تقرير المسؤولية الاجتماعية.....
348 (ب) ضرورة توفر المكون الاجتماعي في تقرير المسؤولية الاجتماعية.....
349 البند الثاني: دور العلامات الاجتماعية في تقييم المسؤولية الاجتماعية.....
349 أولاً: أنواع العلامة الاجتماعية.....
350 (أ) العلامات النقابية.....
351 (ب) علامة "خالية من عمالة أطفال".....
351 ثانياً: الرافعة التشريعية للعلامة الاجتماعية.....
351 (أ) الاعتراف القانوني بالعلامة الاجتماعية.....
352 1- إضفاء الشرعية على العلامة الاجتماعية.....
352 2- إقرار الرقابة قبل منح العلامة الاجتماعية.....
353 (ب) الاعتراف بالمستهلكين كأصحاب مصلحة في تنظيم علاقات العمل.....
354 <u>المطلب الثاني: الآليات القسرية لتنفيذ أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....</u>
355 <u>الفرع الأول: الرقابة الإدارية لمفتشية العمل على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....</u>
356 البند الأول: الشروط الأولية لتدخل مفتشي العمل.....

356أولاً: تحلي مفتشي العمل بمبادئ المسؤولية الاجتماعية.....
357ثانياً: تزويد المفتشين بوسائل العمل.....
357البند الثاني: حرص مفتشية العمل على تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
358أولاً: الدور الرقابي التقليدي لمفتشية العمل في صالح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
358أ) الفحص التلقائي لأحكام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
359ب) الترخيص والمصادقة الضمنية على قواعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
360ثانياً: الدور الرقابي الجديد لمفتشية العمل على صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
360أ) التحقق المباشر من صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
361ب) رقابة تطبيق صكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
362 <u>الفرع الثاني: الرقابة القضائية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....</u>
363البند الأول: المراجعة القضائية لصكوك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
364أولاً: المراجعة القضائية الإجرائية لصكوك المسؤولية الاجتماعية.....
364أ) اشتراط الرقابة القبلي لمفتشية العمل.....
364ب) الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي.....
365ثانياً: المراجعة القضائية الموضوعية لصكوك المسؤولية الاجتماعية.....
365أ) فحص مدى تطبيق قوانين المسؤولية الاجتماعية.....
366ب) تفسير القاضي لصكوك المسؤولية الاجتماعية.....
367البند الثاني: أساليب الرقابة القضائية على أدوات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.....
367أولاً: أساليب في إطار خدمة الأمن القانوني.....
367أ) حالة تطبيق قاعدة الاختصاص القضائي حسب الضرورة.....
369ب) حالة تضارب المصالح بين أصحاب المصلحة.....
370ثانياً: أساليب في إطار السلطة القضائية التقديرية.....
371أ) صلاحية تعديل عقد العمل توافقا مع صك المسؤولية الاجتماعية.....
372ب) صلاحية استثناء الشرط الأكثر نفعاً للعامل من البطالان.....
374خاتمة.....
381قائمة المراجع.....
416فهرس المحتويات.....

« المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كوسيلة حديثة لتنظيم علاقات العمل »

الملخص:

أدت التطورات الاقتصادية والاجتماعية إلى قصور القانون الرسمي في تنظيم علاقات العمل، إذ لم تعد القواعد والوسائل التنظيمية الكلاسيكية ملائمة وكافية، فظهرت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كقانون ناعم، تقوم عن طريق الدمج الطوعي للاعتبارات الاجتماعية في علاقة المؤسسة مع عمالها كأصحاب مصلحة، وذلك بصياغة معايير ISO26000 مع المعايير القانونية للعمل، والاعتراف بالتبعية الأفقية، وتقبل المساءلة، هذا ما يجعلها بمثابة شكل مبتكر من أشكال التنظيم ومصدر جديد لقانون العمل.

حيث تكتسب المؤسسة بفضل المسؤولية الاجتماعية تدريجياً أدوات طوعية من خلال تكثيف السلطة المعيارية للمستخدم، وتكون القواعد التنظيمية نتيجة إرادة أحادية أو متفاوض عليها، مصحوبة برافعات قانونية ملزمة ومحفزة تضيف الشرعية على تلك الأدوات، ولا يحول ذلك دون إخضاعها للرقابة الذاتية الداخلية أو الخارجية، وعند اللزوم رقابة قسرية مثل أي نظام للمسؤولية.

كلمات مفتاحية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛ علاقات العمل؛ أصحاب المصلحة؛ القانون الناعم؛ التنظيم الذاتي؛ الآيزو 26000؛ المبادئ التوجيهية؛ التثقيف المعيارى؛ التبعية الأفقية؛ الرقابة الذاتية.

« La responsabilité sociale des institutions comme moyen moderne d'organiser les relations de travail »

Résumé :

Les développements économiques et sociaux ont conduit à l'insuffisance du droit officiel dans la régulation des relations de travail, les règles et moyens d'organisation classiques n'étant plus adaptés et suffisants, la responsabilité sociale des institutions est apparue comme une soft law, Elle repose sur l'intégration volontaire de considérations sociales dans la relation de l'entreprise avec ses salariés en tant que parties prenantes, Ceci en encadrant les normes ISO26000 avec des normes juridiques pour les entreprises, la reconnaissance de la dépendance horizontale et l'acceptation de la responsabilité. C'est ce qui en fait une forme d'organisation innovante, et nouvelle source du droit du travail.

Grâce à la responsabilité sociale, l'institution acquiert progressivement des outils volontaires par l'intensification du pouvoir normatif de l'employeur, et les règles d'organisation sont le résultat d'une volonté unilatérale ou négociée, accompagnée de leviers juridiques contraignants et motivants qui donnent une légitimité à ces outils, et cela n'exclut pas leur assujettissement à l'autocontrôle interne ou externe, et lorsque le contrôle coercitif est nécessaire comme tout régime de responsabilité.

Mots clés : la responsabilité sociale des institutions, les relations de travail, les parties prenantes, loi souple, autorégulation, ISO26000, Principes directeurs, la densification normative, dépendance horizontale, autocensure.

« Corporate social responsibility as a modern means of organizing labor relations »

Abstract :

The economic and social developments have led to the insufficiency of official law in the regulation of labor relations, the classic rules and means of organization no longer being adapted and sufficient, the social responsibility of institutions has appeared as a soft law, It is based on the voluntary integration of social considerations in the company's relationship with its employees as stakeholders, this by framing the ISO26000 standards with legal standards for companies, the recognition of horizontal dependence and acceptance. of responsibility. This is what makes it an innovative form of organization, and a new source of labor law.

By dint of social responsibility, the institution gradually acquires voluntary tools through the intensification of the employer's normative power, and the organizational rules are the result of a unilateral or negotiated will, accompanied by binding and motivating legal levers. which give legitimacy to these tools, and this does not exclude their subjection to internal or external self-control, and when coercive control is necessary like any liability regime.

Key words : Corporate social responsibility, the labor relations, soft law , self-regulation, ISO26000, Guiding principles, normative densification, horizontal dependency, self-censorship.