



صراع الخبراء في البنك الدولي حول حقوق الإنسان: أي دور للثقافة التنظيمية؟

محمد بوشكيوة

University of Algiers 3

ملخص:

تهدف هذه الورقة إلى الإجابة عن إشكالية فحواها تتعلق بدور الثقافة التنظيمية في وضع السياسات داخل البنك الدولي تجاه قضايا حقوق الإنسان ، وذلك من خلال التعرض ابتداءً للتعريف بالثقافة التنظيمية والبنك الدولي وحقوق الإنسان ثم البدء بتحليل الكيفية التي يتعاطى بها البنك مع مسألة حقوق الإنسان في ظل تأثير الخلفية الثقافية للموظفين وذلك باستخدام مقاربة تركز على عوامل البيئة الداخلية لاسيما الثقافة الفرعية المهيمنة على قرارات المنظمة بشأن قضايا حقوق الإنسان . فالبنك الدولي باعتباره منظمة دولية يسيرها موظفون من بلدان عديدة ويختلفون في تكوينهم وثقافتهم (محامون، اقتصاديون، أنثروبولوجيون...)، هذا الاختلاف أدى إلى صراع بين الخبراء بهدف فرض ثقافة فرعية معينة، وبما أن حقوق الإنسان بوصفها من أهم القضايا العالمية التي تحظى باهتمام الفواعل الدولية، فهذا يدفع للتساؤل عن مدى اهتمام البنك الدولي بها.

الكلمات المفتاحية: - الثقافة التنظيمية، - حقوق الإنسان، - البنك الدولي.

Abstract.: This paper aims to answer a problematic related to the role of organizational culture in setting policies within the World Bank towards human rights issues, by first introducing the organizational culture, the World Bank and human rights, and then beginning to analyze how the Bank deals with the issue of human rights under the influence of the cultural background of the employees by using an approach that focuses on the factors of the internal environment, especially the subculture that dominates the organization's decisions on human rights issues. The World Bank, as an international organization run by employees from many countries, who differ in their composition and culture (lawyers, economists, anthropologists ...), this difference led to a struggle between experts with the aim of imposing a specific subculture, and since human rights are among the most important global issues that enjoy with the interest of international actors, this raises questions about the extent of the World Bank's interest in them.

Key words: Organizational culture, Human rights, World Bank.



مقدمة

جاءت اتفاقية برتونوودز 1944م لتُثمر ولادة مؤسسات دولية لتسيير وإدارة النظام المالي العالمي، من بينها البنك الدولي الذي يهدف إلى إقراض الدول الأعضاء قروضا طويلة المدى من أجل تحقيق التنمية وتخفيض معدل الفقر عبر العالم. هذه الأهداف تتطلب تسييرا يتكفل به طاقم إداري متنوع التخصصات من مهندسين وعلماء انثروبولوجيا ومحامين وخبراء اقتصاديين وكل له مهمة في العمليات التي يقوم بها البنك. وككل منظمة نجد داخل أروقة البنك ثقافة تنظيمية نابعة من الخلفية الفكرية والثقافية والعلمية للموظفين، هذه الثقافة التي هي مجموعة من القيم والمبادئ والمعايير، والمعاني والمعتقدات والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن وصارت سمة خاصة للمنظمة حيث تخلق فهماً عاماً بين الأعضاء حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع مع الأعضاء فيه. هذا السلوك يعكس السياسة المتبعة من طرف المنظمة ويمكن لعوامل عديدة أن توجهه نحو غايات تفرضها اختلافات الثقافة التنظيمية للمنظمة.

ولا شك أن قضايا حقوق الإنسان تعتبر من أهم القضايا على المستوى العالمي، والاهتمام بها هو مؤشر مهم لتقييم عمل المنظمات الدولية، تسعى هذه الورقة إلى فحص مدى اهتمام البنك الدولي كمنظمة دولية بقضايا حقوق الإنسان وكيفية تعامله معها ودور الثقافة التنظيمية في صراع الخبراء حول مسألة حقوق الإنسان. وذلك من خلال التعرض للنقاط التالية:

مفهوم الثقافة التنظيمية

مفهوم حقوق الإنسان

التعريف بالبنك الدولي

حقوق الإنسان في البنك الدولي

تأثير الثقافة التنظيمية في البنك الدولي على حقوق الإنسان

مفهوم الثقافة التنظيمية

1-1- مفهوم الثقافة

يعتبر هوفستيد * "Hofstede" الثقافة أنها عبارة عن برمجة عقلية للأشخاص تبدأ منذ الصغر والتي تتمثل في الأفكار، والمشاعر، وأنماط السلوك التي يتعلمها الفرد من محيطه الاجتماعي، وتتم عن طريق التعلم والمحاكاة، ومع الوقت تبرز ضمن عقل الفرد. وبالتالي يعرفها على أنها البرمجة الجماعية للعقل التي تميز مجموعة عن أخرى (Hofstede, 1980).

كما يعرفها عالم الأنثروبولوجيا البريطاني إدوارد بارنات تايلور "Edward Burnett Tylor" في كتابه (الثقافة

* - غيرت هوفستيد Geert Hofstede: هو عالم نفس اجتماعي، وموظف سابق في شركة آي بي إم، وأستاذ مدى الحياة في علم الإنسان المؤسسي والإدارة الدولية في جامعة ماستريخت في هولندا.



البدائية) سنة 1871 بأنها الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع (Taylor, 1871, p. 1).

وبشكل كلي وعام يمكن وصف الثقافة بأنها إبداعات الإنسان المادية وغير المادية مثل القطع الأثرية والمعرفة، المعتقدات، الفن، المعايير، القيم واللغة. وهي ذلك التطور الجسدي والروحي الذي يساهم فيه الوسط الاجتماعي، حيث تعتبر كل المجتمعات الإنسانية حتى البدائية منها أن ثقافتها تطور كامل لأفرادها، والثقافة هي المسؤولة عن تحويل الفرد إلى نوع كامل، حيث أن الثقافة تضفي على شخصية الفرد مجموعة من الخصائص التي يستقيها من مجتمعه أو وطنه بصفة عامة.

2-1- مفهوم المنظمة الدولية

ككل المفاهيم في العلوم الاجتماعية، لا يحظى مفهوم المنظمة الدولية بالاتفاق، ويمكن الاكتفاء بتعريف قاموس بنغوين للعلاقات الدولية: "هي هياكل مؤسسية رسمية تتجاوز حدود القومية ويتم إنشاؤها بموجب اتفاق متعدد الأطراف بين الدول "الأمم"، وهي ترمي إلى تقوية التعاون الدولي في مجالات مثل: الأمن والقانون والمسائل الاقتصادية والاجتماعية والدبلوماسية، وهي ظواهر حديثة نسبياً مع أن معلقين كثيراً من اليونانيين القدماء فصاعداً قد دعوا إلى إنشائها بشكل أو بآخر" (نوبنهام و ايفانز، 2004، صفحة 366).

3-1- مفهوم الثقافة التنظيمية

هي مجموعة خاصة من القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات في المنظمة، والتي تحكم بطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض، والتي يتعاملون بها مع باقي الأفراد ذوي المصلحة، إن قيم المنظمة تشكل المعتقدات والأفكار المرتبطة بأنواع الأهداف التي يتعين على أعضاء المنظمة تبنيها ومعايير السلوك التي يجب أن يتحلى بها أعضاء المنظمة لتحقيق تلك الأهداف (سالم، 2006، صفحة 12).

ويعرفها "ويليام أوتشي" "William Ouchi" أستاذ الإدارة والتسيير بأنها: "الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك، فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري للموظفين من خلال تصرفاتهم كما تنسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين" (سالم، 2006، صفحة 14).

يقول أستاذ علم النفس "Edgar Shein" الإشكال الموجود في تعريف الثقافة التنظيمية يأتي من الغموض الذي يكتنف مفهوم المنظمة، وفي هذا الصدد يرى "إدغار شين" "Edgar Shein" أنه من غير الممكن الانطلاق من ظواهر ثقافية محددة ثم استخدام وجودها كدليل لوجود مجموعة، يجب علينا بداية تحديد مجموعة من الناس تتميز بقدر كاف من الاستقرار والتاريخ المشتركة لنقول أن لها ثقافة لتشكيلها" (Schein, 1990, p. 111).

الثقافة التنظيمية هي أنماط من الافتراضات الأساسية التي أنشأتها أو اكتشفتها أو طورتها مجموعة من الأفراد بهدف تعلم التعامل مع التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، هذه الافتراضات ينبغي أن تكون صالحة بالقدر الكافي الذي يجعلها تقدم للأعضاء الجدد على أنها الطريقة الصحيحة لإدراكه والشعور بالمشكلات التي يواجهونها (Schein, 1990, p. 111).



يضع "إدغار شين" ثلاثة مستويات للثقافة:

- المستوى الأول: الآثار المرئية: يقصد بها البيئة المشكلة للمنظمة وتتمثل في التكنولوجيا، الهندسة المعمارية، قواعد المظهر واللباس، أنماط السلوك المسموعة والمرئية والوثائق العامة.

- المستوى الثقافي: يتمثل في القيم التي تحكم السلوك.

- المستوى الثالث: معتقدات الأفراد تساعد على فهم الثقافة داخل المنظمة ومعرفة الافتراضات الأساسية تحدد

الكيفية التي تفكر وتشعر بها المجموعة (Schein, 1990, p. 112)

لهذا يرى "شين" بأنه من الصعب تغيير الثقافة بسبب صعوبة الكشف عن الافتراضات الأساسية وعسر تغييرها

من باب أولى. (Schein, 1990, p. 112)

1-3- خصائص الثقافة التنظيمية

تتفاوت السمات الثقافية للتنظيمات ولكن يمكن القول أنه توجد مجموعة من الخصائص المشتركة وهي:

- درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية وحرية تصرف.

- درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على أن يكونوا مبدعين ولديهم روح المبادرة.

- درجة وضوح الأهداف والتوقعات.

- درجة تكامل الوحدات المختلفة في المنظمة.

- مدى دعم الإدارة العليا للعاملين.

- طبيعة أنظمة الحوافز والمكافآت (مشته، 2013، صفحة 236).

غير أن بعض الباحثين يرى أن النقاط السابقة هي عوامل ومؤشرات قياس الثقافة التنظيمية ويرون أن

خصائصها تتمثل فيما يلي: (سالم، 2006، الصفحات 19-20).

- الثقافة التنظيمية مكتسبة.

- هي عملية إنسانية (تتمحور حول الإنسان لأنه المصدر الرئيسي لها).

- هي نظام تراكمي.

- هي نظام مركب يشمل:

✓ الجانب المعنوي (أخلاق، قيم، معتقدات وأفكار).

✓ الجانب السلوكي (عادات، تقاليد، آداب وممارسات مختلفة).



✓ الجانب المادي (ما ينتجه الأفراد من أشياء ملموسة).

- ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف.

ثقافة المنظمة لها خاصية التغير (رغم صعوبة حدوث ذلك كما يقول إدغار شين) (Schein, 1990, p. 111).

1- مفهوم حقوق الإنسان

يقول "جاك دونيلي" لكلمة حق في اللغة الانجليزية "Right" والكلمات المماثلة لها في اللغات الأخرى، معنيان جوهريان أحدها أخلاقي والآخر سياسي، فمن ناحية تعني أن شيئاً ما صحيح ومن الناحية الأخرى تعني حقا يعود على الفرد. وبالمعنى الأول لصحة الشيء وعندما نتحدث عن شيء صحيح فإننا نقول أن هذا العمل صحيح، أما بالمعنى الثاني وهو الحق فإننا نتحدث عن شخص يملك حقا، ونحن نتحدث بهذا المعنى الأخير فقط عندما نشير إلي الحقوق في صيغة الجمع (حقوق Rights) وإذا كنا سنأخذ حقوق الإنسان مأخذ الجد كحقوق تعود على الفرد لأنه إنسان، فإن الخطوة الأولى هي فهم ما يعنيه أن يكون للمرء حق" (دونلي، 1998، صفحة 21)

ويضيف أيضا: "إن الحقوق هي من حقوق الملكية التي تقوم عليها دعاوى خاصة، أن للمرء حقا في (س) يعني أن له حقا خاصة في أن يمتلك (س) ويتمتع به، وهكذا يحكم الحق العلاقة بين مالك الحق ومنفذ الالتزام، طالما كانت العلاقة مستندة على هذا الحق" (دونلي، 1998، صفحة 21).

من الناحية القانونية الحق هو سلطة أو قدرة إرادية يخولها القانون لشخص ما ضمن أطر محدودة، وهو مصلحة يحميها القانون (سقني، 2010، صفحة 8).

تعرف الأمم المتحدة حقوق الإنسان بأنها: "تلك الحقوق التي تنسب للطبيعة الإنسانية، بحيث لا يمكن للفرد أن يعيش بدونها كإنسان" (Nations Unies, 1997, p. 4).

كما يعرفها بعض الباحثين بأنها ببساطة تلك الحقوق التي يعتقد أن كل البشر ينبغي أن يتمتعوا بها لأنهم آدميون وينطبق عليهم الشرط الإنساني لأن هذه الحقوق ليست منحة من أحد، ولا يؤذن فيها من الدولة، وهذه الأخيرة لا تمنها، وإذا كانت الأنظمة القانونية تختلف من دولة إلى أخرى فان الحقوق المقررة للإنسان هي استحقاقات لا لبس ولا غموض لها في القانون الدولي، وكل دولة مطالبة بأن تكيف أنظمتها القانونية بحيث تستوعب وتعكس وتطبق القانون الدولي الخاص بحقوق الإنسان²⁵.

ويعرفها آخرون بأنها مجموعة القيم المترابطة طبيعيا بجوهر الإنسان والمتواجدة في كرامته بحيث أنها متأثرة بالأفكار والإيديولوجيات وكذا التقدم الاجتماعي والاقتصادي لمختلف الشعوب فأصبحت غير ثابتة ومحددة بدقة نظرا للفتاوت المتباين في إيديولوجيات وثقافات مختلف الشعوب (بن عودة، 2016، صفحة 4)



ولعل أفضل تعريف يصف التجاذبات المفاهيمية للمصطلح بين مختلف الخلفيات الفكرية هو تعريف "ريتشارد فولك" أستاذ القانون الدولي في مقالة بعنوان: "حقوق الإنسان" حيث يقول: "إن مفهوم حقوق الإنسان هو بمثابة حليب الأم للمجتمع الدولي، الإشكال يكمن في هذه الأيام أن حقوق الإنسان تأتي بنكهات متنوعة أكثر من القهوة والمشروبات هل تريد الصيغة الآسيوية، الإسلامية، الاقتصادية، الأوروبية، والأمريكية، من حقوق الإنسان ؟ كيف تريد أن تقدم لك حقوقك الإنسانية: مع عقوبات أو تغيير النظام أو صلصة نافذة الشركات، أو ضغط أخلاقي قديم الطراز؟" (Falk, 2009, p. 18).

ومن أبرز المنظمات الدولية الناشطة في مجال حقوق الإنسان الأمم المتحدة بمختلف المعاهدات التي أبرمت تحت رعايتها فضلا عن المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، والتي تعرف حقوق الإنسان كما يلي:

حقوق الإنسان حقوق متأصلة في جميع البشر، مهما كانت جنسيتهم، أو مكان إقامتهم، أو نوع جنسهم، أو أصلهم الوطني أو العرقي، أو لونهم، أو دينهم، أو لغتهم، أو أي وضع آخر. إن لنا جميع الحق في الحصول على حقوقنا الإنسانية على قدم المساواة وبدون تمييز. وجميع هذه الحقوق مترابطة ومتآزرة وغير قابلة للتجزئة (الأمم المتحدة).

جاء في تقرير التنمية البشرية العالمي لسنة 2004م بعنوان (الحرية الثقافية في عالم متنوع) التأكيد على عدم وجود دليل للحريات الثقافية يملك الأدوات والمناهج الصحيحة والدقيقة لقياسها لمحدودية البيانات المتوفرة عن الحرية الثقافية التي تعتبر عنصرا جوهريا من عناصر التنمية البشرية إذ أن حرية الفرد في اختيار هويته من دون التعرض للتمييز أو المضرة، وبهذا يمكن القول أن التقارير الإنمائية (UNDP) تعتبر دليلا للتنمية الإنسانية في بعدها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي (سقني، 2010، صفحة 38).

2 - تعريف البنك الدولي

تشهد الساحة الدولية وجود عدد كبير من المنظمات الدولية، تلك البيروقراطيات القوية في تأثيرها تعمل على معالجة العديد من القضايا سواء كانت لها علاقة بالمهمة أو الرسالة الأساسية لها أو كانت من القضايا ذات الطبيعة العالمية أو ما يسمى في أدبيات العلاقات الدولية القضايا العابرة للحدود كالإرهاب والجريمة المنظمة والأوبئة الفتاكة والمسائل البيئية، بالإضافة إلى قضايا حقوق الإنسان. ولا شك أن البنك الدولي منظمة دولية لها أهمية على المستوى العالمي تتأثر بالنسق الدولي والمسائل ذات البعد العالمي.

يعد البنك الدولي للإنشاء والتعمير الذي انبثق عن مؤتمر "بريتونوودز" "Bretton woods" سنة 1944 إحدى المؤسسات المالية التابعة للأمم المتحدة، والتي أوكلت لها في السنوات الأولى من إنشائها مهمة إعادة التعمير والبناء للاقتصادات المتضررة من الحرب العالمية الثانية ثم توسعت مهامه لتشمل تقديم مختلف أنواع القروض إلى دول العالم الثالث.



وسعيًا منه لتوفير الموارد اللازمة واستكمال نشاطه وتحقيق أهدافه أنشأ البنك الدولي مؤسسات متعاونة معه ومرتبطة به ارتباط وثيقًا أهمها: البنك الدولي للإنشاء والتعمير، هيئة التنمية الدولية، مؤسسة التمويل الدولية، المركز الدولي لتسوية المنازعات الاستثمار، الوكالة الدولية لضمان الاستثمار.

أهداف البنك الدولي للإنشاء والتعمير:

يمكن تلخيص أهداف البنك الدولي للإنشاء والتعمير فيما يلي:

- تقديم المساعدات المالية لإعمار البنى التحتية التي دمرت خلال الحرب العالمية الثانية.

- تشجيع حركة الاستثمارات الدولية من خلال تحفيز ودعم الاستثمارات الخاصة للمساهمة في تمويل المشاريع

الإنتاجية.

- المساهمة في تحقيق النمو المتوازن للتجارة الدولية في الأجل الطويل.

- تمويل ودعم برامج التنمية في البلدان النامية بما في ذلك تقديم المعونات الفنية والاستشارية خاصة في الحالات التي

لا تتوفر فيها الخبرات المتخصصة لبعض المشاريع الاستثمارية.

- مساعدة الدول النامية في تقليل الفقر وتوسيع عملية التنمية المستدامة (عبيدات، 2012، صفحة 56). و من أجل

الانضمام للبنك يوجد شرطان:

✓ الشرط الأول: أن تكون الدولة طالبة العضوية دولة مستقلة.

✓ الشرط الثاني: أن تكون الدولة طالبة العضوية عضواً في صندوق النقد الدولي، وهذا حسب اتفاقية تأسيس البنك

الدولي للإنشاء والتعمير. (اتفاقية إنشاء البنك الدولي للإنشاء والتعمير، المادة 2، البند 1).

3 - حقوق الإنسان في البنك الدولي

ظل البنك الدولي منذ تأسيسه يرى أن صلاحياتهم تقتصر على الأنشطة الاقتصادية الخالصة، مستندا في ذلك

على ما ورد في الاتفاقية التي أنشئ بموجبها وذلك حسب المادة (04) البند (10): "ليس للبنك الدولي ولا لمسؤوليه التدخل

في الشؤون السياسية لأي دولة من الدول الأعضاء، ولا يجوز لهم أن يتأثروا في قراراتهم بالنهج السياسي

للعضو المعني والأعضاء المعنيين، فالعوامل الاقتصادية وحدها هي ما يجب أخذه في عين الاعتبار في قراراتهم، ويجب

موازنة هذه الاعتبارات بشكل محايد لتحقيق الأغراض المنصوص عليها في المادة الأولى". (اتفاقية تأسيس البنك الدولي

للإنشاء والتعمير، المعدلة في 16 فيفري 1983، المادة (04)، البند (10)).

وعلى مدى تاريخه تجنب البنك الاهتمام بالحقوق المدنية والسياسية وتعزيزها، ولم تكن له سياسة تتعلق بحقوق

الإنسان التي لطالما لم يكن مبدأ الصلاحيات المحدد متسقاً معها. إلا أن البنك عرف بعض التغيير فيما يتعلق بنظرته إلى



نفسه في علاقته بحقوق الإنسان، وقد ورد ذلك بشكل واضح في وثيقة صدرت عن البنك احتفالاً بالذكرى الخمسين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان وقد تم التقديم لها من طرف "ماري روبنسون" Mary Robinson المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، وقد ركزت هذه المطبوعة على إقرار البنك بأن التنمية هي حق من حقوق الإنسان واهتمامه ليس فقط بالتنمية بل بجميع الحقوق (World Bank, 1998, p. 4).

إن هذه الوثيقة تعطي الانطباع بأن البنك يهتم بقضايا حقوق الإنسان غير أن النشاط الذي يتابعون أعمال البنك لسنوات طويلة قد يجادلون بأن هذه الرسالة ليس لها تأثير على الصعيد العملي، إلا أن ورود هذه العبارات في الوثيقة في حد ذاته يدل على تغير في نظرة البنك ويبدو أن لغة البنك وإجراءاته تتطور الآن في اتجاه يبتعد عن النهج الاقتصادي الخالص والتكنوقراطي المجرد، نحو منظور أدق يعترف بدور الديمقراطية وحقوق الإنسان في ضمان التنمية الاقتصادية، وقد أصبحت قضية إدارة الحكم على وجه الخصوص ذات أولوية كبرى للبنك في السنوات الأخيرة، وإذا كان الحافز الذي يحرك البنك هو تأثير أسلوب إدارة الحكم على الأداء الاقتصادي للدول وفعالية المعونات، فإنه شيئاً فشيئاً بدأ يفسح المجال للاعتبارات المتعلقة بحقوق الإنسان.

1-4- البنك الدولي والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

يؤكد البنك على أن مساهمته في مجال حقوق الإنسان تقتصر تماماً على إطار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، حيث أن رسالة البنك كما جاء في التقرير السنوي 1998 هي: "مساعدة الدول المقترضة على تقليل الفقر وتحسين ظروف المعيشة" (World Bank, 1998)، لذلك فإنه يعتقد بأن أفضل إسهاماته في مجال التنمية تتحقق بمواصلة التركيز على الجهود الهامة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وفي هذا الإطار فإن الوسيلة الأساسية التي يقدم بها البنك مساهمته في تعزيز التنمية الأساسية التي يقدم بها البنك مساهمته في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية هي إقراض القطاعات الاجتماعية وإدراج إستراتيجيات خفض الفقر في الإقراض الموجه للإصلاح الهيكلي.

إن عملية التكيف الهيكلي والمفاوضات عليها تتم بشكل حصري بين المؤسسات المقرضة (IMF, IB) ووزارات المالية دون مشاركة المجتمع المدني، والمعلومات بهذا الشأن غير متاحة للعامة، وهذا يؤدي إلى آثار سلبية على المدى القصير لاسيما في الجانب الاجتماعي كالبطالة وما يترتب عليها من مشاكل اجتماعية.

وقد أعطت كاي تريكل مثالا على هذه الأضرار في دعم البنك الدولي لمشروع تعدين الفحم والطاقة الحرارية في

الهند، التلوث البيئي وفقدان الأهالي لمنازلهم. (تريكل، صفحة 526).

إن الإشكال الأكبر في هذا الشأن هو صعوبة الحصول على معلومات دقيقة عن المتضررين أو مكانهم أو عددهم أو كيفية تأثرهم ببرامج الإصلاح الهيكلي، لذلك تصبح من الصعوبة القيام بأي جهود للتدخل بصورة فعالة، إضافة إلى أن البنك لا يعترف بالعلاقة بين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وارتفاع نسبة الفقر في إطار برامج التكيف الهيكلي، بالإقراض الهيكلي ليس هو ما يجب أن يثير القلق بشأن حقوق الإنسان، وإنما كيفية تطبيق هذه البرامج والتدابير التي تتخذ لضمان عدم إهمال احتياجات الفقراء (Bradlow, 1996, p. 50).

يقوم البنك بتمويل عدة مشاريع أهمها:



- مشروعات البنية الأساسية (الطرق، السدود، الأشغال المائية، الصرف الصحي ومحطات الطاقة وغيرها).
- مشروعات التنمية البشرية (التعليم، الصحة والتغذية وغيرها).
- ونظرا للأثار السلبية لهذه المشاريع في مجال حقوق الإنسان قام البنك بتبني سياستين هما:
 - التوجيه التنفيذي 4.20 الخاص بالسكان الأصليين : والغرض منه ضمان استفادة السكان الأصليين من مشروعات التنمية التي مولها البنك، وتجنب وتخفيف الأثار التي قد تضرهم وينص هذا التوجيه على ما يلي:
 - إن الهدف العام للبنك اتجاه السكان الأصليين وجميع السكان في الدول الأعضاء بههو ضمان تعزيز عملية التنمية والاحترام الكامل لكرامتهم وحقوقهم الإنسانية وسماتهم الثقافية المميزة، ولتحقيق ذلك ينبغي إطلاع الأهالي على تفاصيل عملية التنمية وإشراكهم فيها، لكن هذا التوجه لا يتم احترام دائما.
 - السياسة التنفيذية 4.30 الخاصة بإعادة توطين قسراً: يضطر ملايين الأفراد في الدول المقترضة من البنك إلى النزوح من ديارهم قسرا بسبب المشروعات الممولة من البنك نتيجة السدود الضخمة و تطوير الأحياء الفقيرة في المدن و مشروعات الصرف الصحي، وتهدف هذه الساسة إلى تعويض هؤلاء المتضررين.و قد تمّ تسجيل انتهاكات عدة في مشاريع كثيرة مثل مشروع سدود نارمادا في الهند(تريكل، صفحة 527).
- وبالرغم من هذه السياسات إلا أن البنك سجل عدة انتهاكات لحقوق الإنسان في إطار تنفيذ هذه السياسات * .
 - ويبدأ انتهاكات حقوق الإنسان تبقى موجودة حتى أثناء القيام بالحلول لهذه الانتهاكات.
- 2-4- سياسات البنك وإجراءاته الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان**
- الكشف عن المعلومات
- تمّ اتباع هذه السياسة ابتداء من سنة 1994، نتيجة لضغوط دولية مكثفة من جانب المنظمات غير الحكومية وكبار أعضاء الكونغرس الأمريكي الذين كانوا يطالبون بمزيد من الشفافية والمحاسبة في البنك الدولي.
- تتيح هذه السياسة الاطلاع على عدد من وثائق البنك الدولي، عن طريق موقعه في الانترنت، لكن هذه السياسة تواجه عددا من المشكلات:
- صعوبة الحصول على الوثائق من مقر البنك في الدول المقترضة.
- عدم إتاحة دراسات الجدوى المتعلقة بالمشاريع الإطلاع عليها من طرف المنظمات غير الحكومية والمتضررين.
- معظم وثائق البنك واردة باللغة الإنجليزية.
- إدارة الحكم
- حاول البنك الدولي إدراج بعض الإجراءات أثناء عملية الإقراض مثل: إدارة القطاع العام، المساءلة الشفافية والمعلومات، الإطار القانوني، حقوق الإنسان، وذلك سعيا للمساهمة فيما يسميه "إدارة الحكم والتنمية"، وقد جاء هذا في تقرير نشره البنك سنة 1992(تريكل، صفحة 361)، وقد أكدت "كاي كريتل" أن البنك فشل المرة تلو الأخرى في تحقيق الشفافية وتعزيز مشاركة المواطنين في تصميم مشروعاته وتنفيذها، واتسم تاريخه بالخروج السافر عن سياساته، كما دعا منتقديه إلى الشك في مصداقيته كداعية لحسن إدارة شؤون الحكم وإذا كان التقدم المحرز في هذه القضايا واضحا،



فإن استمرار المجتمع المدني في رصد الحقوق والدعوة إليها مطلوب لضمان التقريب بين الخطاب الذي يستخدمه البنك والواقع العملي. (للمزيد حول سياسات البنك فيما يتعلق بحقوق الإنسان، ينظر: تقرير الجمعية العامة في 04 أوت 2015 بعنوان: "الفقر وحقوق الإنسان" على الرابط: <http://cutt.us/i4wVR>).

السياسة التنموية للبنك الدولي وحقوق الإنسان

إن الهدف الأساسي كما يعبر عنه البنك الدولي بالحلم هو: "عالم دون فقر"، والآن وبعد أكثر من 60 سنة من تأسيسه لازال هذا الحلم بعيد المنال، وبالرغم من ذلك يسجل البنك عددا من الإنجازات التنموية أهمها:

- خلال 40 سنة الأخيرة، مدة الحياة في الدول النامية زادت بحوالي 20 سنة.
- خلال 30 سنة الأخيرة نسبة الأمية للبالغين في هذه الدول انخفضت من 50% إلى 25%.
- خلال 20 سنة الأخيرة، عدد الأفراد الذين يعيشون على أقل من 01 دولار يوميا انخفض بشكل ملحوظ وهذا بالرغم من زيادة سكان العالم بـ 1.6 مليار نسمة.

- خلال 10 سنوات الأخيرة، نسبة النمو الاقتصادي في الدول النامية فاقت نسبة النمو في الدول المتقدمة وهذا الأمر ساهم في خلق فرص عمل وزيادة الدخل اللازم للدولة من أجل ضمان الخدمات الأساسية (la finance pour tous).
أما فيما يتعلق بحقوق الإنسان فقد جاء في تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة في 04 أوت 2015 أن البنك الدولي لا يهتم بحقوق الإنسان وأنه يعتبرها كالمريض المعدي أكثر مما يعتبرها قيما عالمية (la finance pour tous).
وجاء في التقرير بأن البنك لا يهتم بالحقوق السياسية والمدنية ويعتبر حقوق الإنسان مقتصرة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي، إلا أنه اتخذ عدة تدابير بشأن قضايا لم تكن من أساسياته مثل: الفساد تبييض الأموال، تمويل الإرهاب والحوكمة، بينما لا تحتل حقوق الإنسان سوى حيز صغير في إستراتيجياته (la finance pour tous).

إن هذا الانتقاد للبنك الدولي بشأن حقوق الإنسان وجه إليه من عدة أطراف حقوقية ولعل من أبرزها التحقيق الصحفي الذي قامت به الجمعية الدولية للصحفيين "Consortium international des journalistes d'investigation" "CIIJ" بالتعاون مع "the guardian, Huffihgton Post" وأكثر من 21 صحفيا من 21 بلدا مختلفا، جاء في هذا التحقيق أنه خلال العشرية الأخيرة قام البنك بتمويل مشاريع كان من نتائجها آثار سلبية على حوالي 3.4 مليون شخص تركوا مساكنهم أو أراضيهم، بالإضافة إلى أنه بين 2009 و 2013 مؤل البنك بأكثر من 50 مليار دولار ببرنامجا تكتسي أخطار كبيرة على الجانب الاجتماعي والبيئي، هذه الأخطار لها نتائج لا يمكن إصلاحها "Irreversibles".

أثبت التقرير أيضا تورط البنك في تمويل أنظمة أو مؤسسات منتهكة لحقوق الإنسان ومتورطة في أنشطة مثل:

الاختطاف، الاغتيال والتعذيب (Evicted and Abandoned: The World Bank's Broken Promise to the Poor).

وهذا يتبين أن البنك الدولي وضع نفسه في تناقض واضح بين الالتزامات التي أخذها على نفسه قبل 30 سنة والتي وعد من خلالها بتنمية اقتصادية ذات طابع إنساني وديمقراطي وأنه لن يؤدي السكان والبيئة.



4 - تأثير الثقافة التنظيمية في البنك الدولي على حقوق الإنسان

خلال العقدين الماضيين، سعت لمنظمات غير الحكومية والمحامون الداخليون للبنك إلى إدخال أجندة حقوق الإنسان في المنظمة، حيث توقع منه أن يخضع لهذه الضغوطات نظرا لنموالاتجاه الذي يدفع بالمؤسسات التي تعالج حقوق الإنسان بأكثر انفتاح، ويمكن فهم دور حقوق الإنسان في البنك الدولي من خلال التطرق إلى مدى التزامه للقانون الدولي، ودور المحامين العاملين فيه في ضوء الرأي القانوني للمستشار العام للبنك الدولي روبرتوداينونسنة 2006م.

1-5- قواعد ومبادئ البنك الدولي

1-1-5- التزامات البنك تحت القانون الدولي:

أهم نقطة في هذا المجال هي فحص مدى تقييد البنك بالقواعد المعتادة للقانون الدولي بما فيها المعايير الخاصة بحقوق الإنسان، فوظيفة البنك ككيان دولي ذي شخصية قانونية نابعة من القوة الخاصة التي تمنحها له بنود اتفاقيته (لاسيما قوة حسم الاتفاقات المؤطرة بالقانون الدولي، وكذا علاقته القوية ببقية المنظمات الدولية)، واستحقاقه لامتيازات وحصانات وواقع انه يمارس نشاطه بشكل واسع على المستوى العالمي، حسب علماء القانون فإن الحالة القانونية للبنك تعطيه دورا مزدوجا فيما يخص المسؤوليات والالتزامات الدولية فهو يخضع لها من جهة ويساهم في تنفيذها وتأييدها من جهة أخرى.

إن المنظمات الدولية (على عكس الدول) لا يمكن أن تكون طرفا في المعاهدات لذلك فهي ليست مقيدة بمعاهدات حقوق الإنسان، وحسب محكمة العدل الدولية، المنظمات الدولية يمكن أن تكون مقيدة بالمبادئ العامة للقانون الدولي ويمكن أن تكون لها حقوق وواجبات دولية، كما أنها ملزمة بالتقيد بالمعايير الحاسمة للقانون الدولي مثل خطر الإبادة العرقية، كما أن البنك وباعتباره أحد الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة يجب عليه احترام الأهداف والمبادئ الواردة في الميثاق بما في ذلك حقوق الإنسان التي تنص عليها المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة.

التي كانت المنطلق للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والقانون الدولي لحقوق الإنسان علاوة على ذلك، ينبغي على البنك أن يعطى الاعتبار الواجب لقرارات مجلس الأمن بالرغم من أنه ليس مطلوبا منه اتباع توصيات الوكالات المتخصصة لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.

النقطة الثانية حول التزامات البنك الدولي تحت القانون الدولي هي ما إذا كان له التزامات تجاه أعضائه من الدول لأن بعضا منها فقط هي أطراف في اتفاقيات حقوق الإنسان، لذلك فمسؤوليات البنك ينبغي أن تتنوع لتحترم كل أعضائه، وكذلك مدى استعداده لإجبار الدول على التزامات معينة في اتفاقياتها من خلال شروطه في الإقراض أو عبر المساعدة التقنية، هاتان النقطتان تبقيان محل جدل.

النقطة الثالثة هي الدور الذي يمكن أن تؤديه مؤسسة مالية دولية (IFI) مثل البنك الدولي في تطوير القانون الدولي، مثل تعزيز حقوق الإنسان في التنمية، وبالرغم من أن المؤتمرات الدولية مثل مؤتمر فيينا حول حقوق الإنسان 1993م وقمة الألفية 2000م، اعترفت بالترابط بين حقوق الإنسان والتنمية (في مؤتمر فيينا 1993م حدث إجماع



كالآتي: "الديمقراطية، التنمية وحقوق الإنسان والحريات الأساسية تدعم بعضها... المجتمع الدولي عليه أن يدعم الديمقراطية ويعززها ويقومها، بالإضافة إلى التنمية وحقوق الإنسان والحريات الأساسية في العالم كله"، مؤتمر الأمم المتحدة حول حقوق الإنسان، إعلان فيينا، الفقرة 8 جوان 1993 ووثائق الأمم المتحدة (UNDOC)، إلا أن القواعد في هذا المجال لا تزال قيد النقاش.

وإجمالاً يمكن القول أن فقهاء القانون الدولي لم يتفقوا حول التزامات البنك الدولي تجاه حقوق الإنسان حيث يتجنبون الخوض في هذا الجدل ويكفون على محتوى بنود اتفاقية المؤسسة التي كانت دوماً محل خلاف بين طاقم البنك من محامين وصانعي السياسات.

5-1-2- بنود اتفاقية البنك الدولي:

هل البنك الدولي يتبنى أجندة لحقوق الإنسان؟

لمعرفة ذلك يمكن تحليل مضمون مواد وبنود اتفاقية تأسيس البنك الدولي حيث يظهر التقييد القانوني في المادة 5، البند 10، والمادة 3 البند 5(b)، اللذان يُنصّان على العوامل التي ينبغي على أعضاء الطاقم أخذها بعين الاعتبار أثناء قراراتهم.

- المادة 5 البند 10: "لا يجوز للبنك ولا لموظفيه التدخل في الشؤون السياسية لأية دولة عضو، كما أنه لا يجوز لهم أن يتأثروا في قراراتهم بالصيغة السياسية للدولة العضو والدول الأعضاء المعنية، ويجب أن لا تصدر قراراتهم إلا بناء على الاعتبارات الاقتصادية وحدها، كما يجب أن توزن هذه الاعتبارات بغير تحيز حتى يتسنى تحقيق الأغراض المنصوص عليها في المادة 1"

- المادة 3 البند 5(ب): "يتخذ البنك من الترتيبات ما يتيح له التأكد من أن حصيللة القرض لا تستخدم إلا في الأغراض التي جرى تقديمه من أجلها مع مراعاة اعتبارات الاقتصاد والكفاءة، دون التأثير بالاعتبارات أو المؤثرات السياسية أو غيرها من العوامل الاقتصادية".

إن هذه الشروط الواضحة في هذه المواد تبين العائق التاريخي الذي وقف دوماً عقبة أمام المشاركة الصريحة للبنك الدولي في قضايا حقوق الإنسان لاسيما الحقوق المدنية والسياسية التي اعتُبرت شؤوناً سياسية (الاعتبارات السياسية) ونتيجة لهذا يعتبر موظفو البنك بلبن عملهم يمكن أن يعزز حقوق الإنسان فقط بطريقة غير مباشرة. من وقت لآخر يقدم مكتب المستشار العام تأويلات للمواد تتماشى مع حقوق الإنسان، بما في ذلك المبدأ القائل بما يسمى الاعتبارات الاقتصادية المسموحة في مقابل الاعتبارات السياسية الممنوعة داخل البنك . لقد أُلّف المستشار العام السابق إبراهيم شحاتة الرأي الأكثر تأثيراً في توسيع نطاق عمل البنك وقام بالاعتراف بمركزية حقوق الإنسان في التنمية حيث يقول: "بالرغم من أن البنك يمنع عليه أن يتأثر بالاعتبارات السياسية إلا أن طاقمه يدرك أن الحاجات الإنسانية ليست محصورة في الحاجات الأساسية التي تم التأكيد عليها سنة 1970م... لا وجود لتنمية متوازنة دون تحقيق الحد الأدنى من حقوق الإنسان..." (Shihata, 1991).



لقد أدت آراء شحاتة ومؤلفاته في العقدين الأخ يبين إلى فتح إمكانيات لتدخل البنك الدولي في القضايا التي تعتبر ذات صبغة سياسية مثل الإصلاح القانوني والقضائي وجهود مكافحة الفساد، لكن ولحد الآن تبقى بعض الحقوق السياسية والمدنية يعتبرها البنك سياسة جدا للدرجة التي يمكن له الخوض فيها وبالتالي تبقى مواد الاتفاقية المنشئة له عائقا قانونيا يمنعه من تبني مقارنة مبنية على حقوق الإنسان، كما أن العراقيل البيروقراطية كانت دوما معيقة للجهود الداخلية للإصلاح.

جهود الإصلاح وأسباب فشلها

تحتفظ الذاكرة المؤسسية للبنك بسنة 1990م كإحدى المحاولات الأولى لإدماج حقوق الإنسان في عملياته، هذه المحاولة كانت عبارة من المجموعات ذات التخصصات المتداخلة والتابعة للطاقتم العملياتي للمنطقة الإفريقية وقد تم تأطيرها ضمن سياق التركيز المؤسسي للحكومة كمكون أساسي للتنمية.

وفي سنة 1995 أصبح جيمس وولفنسون "James Wolfensohn" رئيسا للبنك الدولي وأدخله في عهد أكثر انفتاحا للحوار حول حقوق الإنسان، وحسب وولفنسون يتطلب الأمر ثلاث إلى أربع سنوات لإيصال الانطباع للطاقتم العامل بأن حقوق الإنسان مهمة في سياق عمل البنك، تحت قيادته قام البنك بنشر أول تقرير رسمي له حول الموضوع، والذي عرف من خلاله دوره في تعزيز وحماية حقوق الإنسان، ومنذ نشر التقرير سنة 1998م، صار دوما يتضمن منشورات البنك وكذا تصريحات وخطابات مسؤوليه بصفة دورية موضوع حقوق الإنسان، بالرغم من أن مجلس الإدارة التنفيذي استمر في معارضة دمجها في سياسة المؤسسة (World Bank, p. 188).

بدأت الإستراتيجية حول حقوق الإنسان بصفة واضحة بتاريخ 2 ماي 2002 بمناسبة إقامة البنك لورشة داخلية بعنوان "حقوق الإنسان والتنمية المستدامة أي دور للبنك؟" التي حضرها حوالي مئة موظف، الهدف كان زيادة وعي الطاقم بحقوق الإنسان ومناقشة إمكانية إدماجها في عمليات البنك، وقد تغير وصار من اللازم إخراج كلمة "حقوق الإنسان" من الخزانة (Sarfaty, 2009, p. 660). ومن مخرجات هذه الورشة توصيات لتقديمها في الملتقى السنوي للبنك. لقد قام وولفنسون بجهود كبيرة بين عامي 2002-2004 لإدماج حقوق الإنسان في عمل البنك الدولي تمثلت في:

- تطوير إستراتيجية حول حقوق الإنسان قدمها للمجلس التنفيذي.

- تنصيب مدير عام للإشراف على ملف حقوق الإنسان.

- تشكيل لجنة أو وحدة متعددة التخصصات تتكون من ممثلين من مختلف الأقسام.

لكن هذه الجهود فشلت في الدفع بإستراتيجية حول حقوق الإنسان داخل البنك للأسباب الآتية:

- الحذر المبالغ فيه وتردد الإدارة العليا ولجنة المجلس الخاصة بالتنمية والفعالية.

- المقاومة الداخلية للتنسيق مع المنظمات المجتمع المدني.

- قلة المواد المخصصة لتنفيذ الأنشطة اللازمة لزيادة وعي الطاقم بحقوق الإنسان.



- الانتقاد الموجه لأعضاء اللجنة لتركيزهم على الجانب النظري للأجندة دون اهتمامهم بالخطوات العملية للدفع بها

قدما.

2-5- الثقافة التنظيمية في البنك الدولي

إذا كانت القيود تفسر تهميش حقوق الإنسان بشكل غير كاف في البنك الدولي، فإنه ينبغي النظر داخل المنظمة والثقافة التنظيمية للبنك لتحديد العوائق البيروقراطية التي تشكل نفاذ قواعد حقوق الإنسان. ليست للمنظمات ثقافة متجانسة، بل ثقافات فرعية Subcultures متعددة تعمل في سياق صراعي، ففي البنك الدولي الثقافات الفرعية تتحكم بها عدة عوامل مثل الخلفية العلمية للموظفين والمنطقة التي يعمل بها.

تكون للمنظمة رسالة ذات معنى حينما يكون لها توجه محدد واضح وأهداف معينة وراء عملياتها، فالرسالة تعكس شعورا بالقيمة المميزة للأعضاء، وتزود المنظمة بأساس التوظيف وإدماج الموظفين الجدد مع المجموعة، وتسمح للإداريين بأن يوفروا استخدام باقي الحوافز، كما أن الإحساس القوي بالرسالة كفيل بتعزيز الولاء للمنظمة والصدقة بين أفراد الطاقم، وأن يعزز الثقافة الفرعية المهنية ويدفعها لمقاومة المهام المنافية لها. مثل هذه المهام والبرامج قد لا تحظى بنفس القدر من الموارد والاهتمام داخل المنظمة بالمقارنة مع تلك المدعومة من الثقافة المهنية.

إن المهمة الصريحة للبنك هي تخفيض نسبة الفقر حسب مواد اتفاقيته، ونظرا لغموض هذا الهدف وحساسيته لمختلف التفسيرات، فإن البنك أتهم بالتنصل من رسالته داخل وخارج المنظمة، وهذا يعني التغيير والتحول في الأنشطة بعيدا عن مهمته الأصلية، فعلى سبيل المثال، عندما ترفض إدارة البنك معالجة قضايا مثل حقوق الإنسان (لاسيما بعض الحقوق السياسية والمدنية) فإنها تكون بذلك قد عرّفتها بأنها خارج مجال البنك ومهامه وبالتالي ليس من المرغوب إدراجها في برنامج عمل المنظمة، إذ يتم دائما النقاش بين الموظفين حول المهمة الجوهرية للبنك وكذا الأنشطة التي تعتبر مرتبطة بها.

3-5- صراع الخبرة في البنك الدولي:

إن قضية حقوق الإنسان في منظمة دولية بحجم البنك الدولي تدفع إلى التساؤل عن مكانتها بين أروقة هذه المؤسسة ومدى وعي الطاقم العامل فيها بأهميتها لذلك يمكن طرح بعض الأسئلة في هذه السياق، هل حقوق الإنسان قيمة داخلية باعتبارها مجموعة من الحريات العالمية الواجب حمايتها كغاية في حد ذاتها؟ أم أنها وسيلة لتحقيق غاية أخرى مثل تحقيق التنمية الاقتصادية والسلم والرفاهية؟

تاريخيا، كان مجلس الإدارة في البنك دوما منقسما حول قضية حقوق الإنسان بين مؤيد ومعارض، فبعض الأعضاء من الدول مثل الصين والعربية السعودية عارضت أجندة حركية لحقوق الإنسان، والبعض الآخر مثل الهند والبرازيل ترى بأن حقوق الإنسان تضاعف من تكاليف القروض لأن المجلس يعمل بالإجماع، وعدم الاتفاق على هذه القضية يؤدي إلى التراخي في تبنيها.



إن معظم المديرين التنفيذيين في البنك يبقون في مناصبهم لمدة عام أو عامين ويعتمدون على المديرين العامين بسبب الخبرة، وهذا يجعل من القوة الحقيقية في البنك في أيدي البيروقراطيين الذين عادة ما ينتمون إلى معسكرات يناءً على خلفيتهم المهنية، تقول "غاليت سارفاتي Galit Sarfaty" أستاذة الدراسات القانونية بجامعة وارثون: "إن الخبراء يتصارعون حول من يملك السلطة والتحكم القضائي في القضايا الخاصة مثل حقوق الإنسان، وأحد هذه الانقسامات الانقسام بين الاقتصاديين وغيرهم، لاسيما المحامون" (Sarfaty, 2009, p. 673).

يتعرض البنك لضغوط خارجية من أجل تبني حقوق الإنسان وهي:

- ضغوط منظمات المجتمع المدني مثل منظمة العفو الدولية.

- تبني حقوق الإنسان من طرف مؤسسات دولية مشاركة في عملية تخفيض الفقر مثل برنامج الأمم المتحدة للتنمية

(UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للطفل .

- الاتجاه المتنامي للانفتاح لحقوق الإنسان من طرف العديد من البنوك والشركات.

إن المحامين في البنك الدولي يرون أنه من الصعب الدفع قدماً بحقوق الإنسان داخله بالرغم من محاولته الجادة في الفترة 2002-2004 لتطوير سياسة حول هذه القضية إلا أنه فشل في ذلك، بالإضافة إلى الرأي القانوني الصادر سنة 2006.

وترى سارفاتي بأن العامل الأكثر تأثيراً في هذا الفشل هو الصراع بين الخبراء في البنك حيث كان من الصعب حصول إجماع في اللجنة (Force Task) التي شكلها الرئيس من أجل تطوير إستراتيجية حول حقوق الإنسان، وهذا راجع إلى الاختلاف بين أعضائها حول تحديد مفهوم حقوق الإنسان وكيفية إدماجها مع عمليات البنك، فالذين ينظرون إلى حقوق الإنسان على أنها غير قابلة للتجزئة في مقابل البراغماتيين الذين يهتمون فقط بالجانب العملي والحاجة إلى ميزات بين مختلف الحقوق في المشاريع ذات الميزانية المحدودة.

الخبراء في البنك الدولي:

ينحدر موظفو البنك من أكثر من 160 دولة وينتمون إلى خلفيات علمية وثقافية مختلفة من مهندسين إلى أنثروبولوجيين ومحامين واقتصاديين الذين يمثلون الثقافة الفرعية المهنية في المنظمة لكون خبرتهم تتماشى مع المهمة الأساسية للبنك في تخفيض الفقر والتنمية الاقتصادية. ويشغل المختصون في الاقتصاد معظم مناصب المدير المرشد "Senior Manager" (بالرغم من أنهم لا يشكلون أغلبية الطاقم) وطريقتهم في التفكير توجه البنك ورؤيته للنجاح التنموي وهذا أدى إلى أحادية النظرة وإلى شعور بالدونية لدى باقي الموظفين الذين وجدوا أنفسهم مضطرين إلى ترجمة كتاباتهم وخطابهم إلى لغة اقتصادية وإعطائها الصبغة الكمية لجعل أفكارهم تتمتع بالشرعية اللازمة (Sarfaty, 2009، صفحة 674).



أما المحامون فيُنظر إليهم على أنهم تكنوقراطيون مهمتهم الوحيدة هي تسوية اتفاقيات القروض وقد قدموا سابقا مقاربة لتبني حقوق الإنسان لكنها فشلت في أخذ الاهتمام اللازم بسبب طبيعتها القانونية على عكس المقاربة الاقتصادية ويمكن تلخيص ذلك في الجدول الآتي:

جدول صراع الخبرة في البنك الدولي

المحامون	الاقتصاديون
مقاربة قانونية	مقاربة اقتصادية
حقوق الإنسان غير قابلة للتجزئة	حقوق الإنسان تخضع للمنطق النفعي (يتم تبني ما تتحقق معه الفائدة للبنك)
حقوق الإنسان غاية في حد ذاتها	حقوق الإنسان وسيلة لتحقيق التنمية والرفاهية

المصدر: من إعداد الباحث.

ومن بين المعوقات للسياسات المشجعة لحقوق الإنسان نجد نظام الحوافز (Incentive System) في البنك الذي يعطي نقاطا ومكافآت للموظفين كلما زاد عدد القروض وكلما زادت القيمة المالية لها، وهذا يؤدي بهم إلى معارضة كل سياسة من شأنها عرقلة الإقراض، ولا شك أن مقاربة حقوق الإنسان تؤثر بشكل سلبي على مكافآت الموظفين لأنها تضع قيودا خاصة على مهام الإقراض. ولتجاوز هذه المعوقات قام البنك باستحداث استراتيجيات تمكنه من تحقيق أهدافه مع الحفاظ على حقوق الإنسان والمتمثلة في الإستراتيجية المتدرجة.

ومضمون هذه الإستراتيجية هو إضفاء الطابع الاقتصادي على حقوق الإنسان حيث قدم المحامون مقاربة جديدة لإدخال حقوق الإنسان في اهتمامات البنك الدولي، تعتمد هذه المقاربة على:

- التدرج في إدخال حقوق الإنسان إلى طاولة المجلس التنفيذي.

- قياس حقوق الإنسان باستخدام المؤشرات الاقتصادية ومثال ذلك الورشة التي أقامتها الحكومة النرويجية بمشاركة أعضاء في البنك الدولي وهدفها قياس مستوى العدالة، إضافة إلى درجة حقوق الإنسان في هذا البلد وكان هذا في ماي 2006م (Sarfaty، 2009، صفحة 680).

إن من المبكر القول بنجاح هذه الإستراتيجية، لكن يبقى التغيير في المقاربة دليلا على التقدم في هذا المجال، فهيمنة الثقافة الفرعية لخبراء الاقتصاد في البنك دفعت خبراء القانون إلى تأطير فكرة حقوق الإنسان في صيغة قابلة للتكميم والقياس وتقديمها على أنها تعزز تحقيق الأهداف التنموية للبنك وذلك من خلال القيام بمشروع تجريبي على المستوى القطري مثل ما حدث في النرويج.



من خلال التعلم والاهتمام بالثقافة التنظيمية يمكن للمنظمات أن تحقق تغييراً نوعياً في سياساتها، وتقول سارفاتي بأن المنظمات علمياً أن تقوم بتكييف القضايا التي تهتم بها حسب الثقافة التنظيمية سواء تعلق الأمر بقضايا حقوق الإنسان أو القضايا البيئية وغيرها، فصراع الخبراء ينطبق على جميع القضايا (Sarfaty, 2009, صفحة 681).

الخاتمة

من خلال ما سبق تمّ التبيّن أن البنك الدولي مبدئياً ليست له أجندة تهتم بحقوق الإنسان وأن للثقافة داخل أروقتة علاقةً وثيقةً بهذا الأمر، إذ توفر الثقافة التنظيمية مناخاً تنظيمياً ملائماً لاتخاذ قرارات صعبة بما توفره من قيم مشتركة لمختلف المستويات الإدارية ومركز صنع القرار، الذي يكون منقاداً بصفة تلقائية لتلك القيم والمبادئ. إن الثقافة التنظيمية داخل البنك قد تكون متنوعة ومختلفة اختلافاً قد يؤدي إلى الصراع بين هذه التوجهات الثقافية، وتهدف كل واحدة من الثقافات الفرعية إلى فرض منطقتها على عملية رسم السياسات، وهذا يبدو جلياً في منظمة البنك الدولي، حيث تشترك الخلفيات الثقافية للبروقراطيين من مهندسين ومحامين واقتصاديين وغيرهم. في البنك الدولي، تنجح في أغلب الأحيان - إن لم نقل كلها - ثقافة الاقتصاديين في فرض منطقتها وفكرها الاقتصادي النيوليبرالي على سياسات البنك وطريقته في معالجة قضايا مختلفة. عند تحليل المواد القانونية للبنك نجده لا يولي أهمية لحقوق الإنسان، وبالرغم من محاولة التيار القانوني المتمثل في محامي البنك لإدراج هذه المسائل في عمليات البنك إلا أن هذه المحاولات باءت بالفشل، فالبنية الهيكلية والتنظيمية والثقافية للمؤسسة لا تزال تبدي مقامة لهذه المحاولات، ولا شك أن أبرز المحاولات كانت في عهد المدير جيمس وولفنسون نظراً لخلفيته الثقافية والأكاديمية التي تجمع بين القانون والاقتصاد. لا تزال قضايا حقوق الإنسان بعيدة عن اهتمامات البنك الدولي، ويرجع ذلك بالأساس إلى الثقافة التنظيمية داخله والتي تبدي اهتماماً بالجانب الاقتصادي ونظام الحوافز المهم للموظفين والخبراء والذي يتعارض مع أجندة مهتمة بحقوق الإنسان، هذا رغم أن رسالة البنك الأساسية هي تقليل الفقر وتعزيز التنمية التي تعتبر من أهم حقوق الإنسان.



المراجع

Bibliographie

Bradlow, D. (1996). The World Bank, the IMF, and human rights. *Transnat'l L. & Contemp. Probs.*, 7 (47).

Evicted and Abandoned: The World Bank's Broken Promise to the Poor. (s.d.). Consulté le 5 8, 2021, sur International Consortium of Investigative Journalists: <https://www.icij.org/investigations/World-bank>

Falk, R. (2009). Think again: Human Rights. *Foreign Policy* (141), 18-26.

Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International studies of managment & organization*, 10 (4), pp. 15-41.

la finance pour tous. (s.d.). Consulté le 5 8, 2021, sur la finance pour tous: <https://www.lafinancepourtous.com/decryptages/marches-financiers/acteurs-de-la-finance/institutions-financieres-internationales/banque-mondiale/>

Nations Unies. (1997). *Droits de l'Homme: Questions et Réponses.* New York.

Sarfaty, G. (2009, Oct). Why culture matters in international institutions: the marginality of human rights at the World Bank. *American Journal of International Law*, 103 (4), pp. 647-683.

Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *Americian Psychological Association*, 45 (2).

Shihata, I. (1991). *The World Bank in a Chaging World: Selected Essays* (Vol. 1 and 2). (F. Tschofen, & R. Antonio, Éd.s.) Parra, Dordrecht: Martinus Nijhoff, 5.

Taylor, E. (1871). *Primitive Culture: Research into the development of mythology, phylodophy, religion, art and custom* (Vol. 1). (J. Murray, Éd.)



World Bank. (1998). *Development and Human Rights: the role of the world Bank*. Washington D.C.

World Bank. (1998). *The World Bank Annual report*.

World Bank. *The World Bank Report N 23*.

الأمم المتحدة (s.d.). Récupéré sur www.unhcr.org/AR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx. حقوق الإنسان: مكتب المفوض السامي.

الأمم المتحدة (s.d.). Récupéré sur <http://www.ohchr.org/AR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>: المفوضية السامية لحقوق الإنسان :

<http://www.ohchr.org/AR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

الأمم المتحدة (s.d.). ميثاق الأمم المتحدة.

البند 1، (s.d.).

إلياس سالم. (2006). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم. رسالة ماجستير . قسنطينة، الجزائر: قسم العلوم التجارية جامعة محمد بوضياف.

بكاوي ع. ا. (2016). التنوع الثقافي و علاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر. أطروحة دكتوراه . عنابة , الجزائر :قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا، جامعة باجي مختار.

بن عودة، ي. (2016). ديسمبر. (علاقة التنمية الدولية بحقوق الإنسان دراسات و أبحاث). (25)

تريكل، ك. (s.d.). البنك الدولي و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

دونللي، ج. (1998). *حقوق الإنسان العالمية بين النظرية و التطبيق*. (1. éd.) م. ع. عثمان (Trad.), المكتبة الأكاديمية.

سقني، ف. (2010). *التنمية الإنسانية المستدامة و حقوق الإنسان. رسالة ماجستير قانون عام*. سطيف، الجزائر :كلية الحقوق جامعة فرحات عباس.

عبيدات، ي. (2012). *تقييم مجموعة البنك الدولي في تمويل التنمية المستدامة في البلدان منخفضة الدخل*. سطيف، الجزائر :قسم العلوم الاقتصادية و التجارية جامعة فرحات عباس.

مشنة، ي. (2013). *الثقافة التنظيمية في المؤسسة دراسات في علم اجتماع المنظمات*. (1) 1 ,

نوينهام، ج. &، ايفانز، غ. (2004). *قاموس بنغوين للعلاقات الدولية*. م. ا. للأبحاث (Trad.). مركز الخليج للأبحاث.