

المسؤولية الاجتماعية آلية لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة

سي فضيل زهية طالبة دكتوراه القانون الاجتماعي - جامعة مستغانم -
تحت اشراف الاستاذ بن عزوز بن صابر

مقدمة:

تعتبر المؤسسة خلية من خلايا المجتمع وهي النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي داخله ما يجعلها أداة لتحقيق التنمية الاقتصادية، وفي الوقت ذاته تعبر المؤسسة عن مجموعة علاقات اجتماعية داخلية وخارجية بحيث تتكون من مجموعة من العناصر البشرية المتعاملة فيما بينها ، كما أنها تستمد مداخلتها من المجتمع كالقوة العاملة فتوفر مناصب الشغل وتؤثر على الدخل وبالتالي تحسين القدرة المالية لأفراد المجتمع، إلى جانب تأثيرها على المجتمع الخارجي من خلال الاستجابة لمتطلباته في كل ما يتعلق بمستوى المعيشة والتقليل من البطالة وانتشار الجريمة والانحراف والأمراض والمحافظة على البيئة، لتساهم بذلك في تحقيق أو دعم التنمية المستدامة عن طريق الاعتماد على معايير فعالة اقتصاديا، مستدامة بيئيا وعادلة اجتماعيا.

بعد أن كان المعيار الأساسي لتقييم أداء المؤسسة هو الكفاءة الاقتصادية التي تتبلور في تنظيم المصلحة الذاتية للمساهمين باعتبارها المسؤولية الأولية للإدارة ، ظهر اتجاه جديد في أوائل الخمسينات وخاصة في المجتمعات الرأسمالية يدعو إلى ضرورة التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه فأصبحت الإدارة مسؤولة ليس فقط عن تحقيق الكفاءة الاقتصادية لأنشطة المؤسسة أو ما يعبر عنه بمؤشر الربحية ولكن أيضا عما يجب أن تؤديه المؤسسة تجاه المشاكل الاجتماعية المترتبة عن أداء

تلك الأنشطة¹، وهنا ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى جانب المسؤولية الاقتصادية، التي تدعو للشراكة بين الدولة والقطاع الخاص هذا الأخير الذي يتعين عليه إدراك دوره الحقيقي ومسؤوليته الاجتماعية إلى جانب أهدافه الربحية². وقد برز خلال العامين الماضيين وخاصة ما بين سبتمبر 2010 وأكتوبر 2011 تكثيف للعمل في مجال وضع معايير دولية فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، ما يبين مدى أهمية هذه المسألة التي أصبحت قضية دولية لاشتمالها على العديد من القضايا الحساسة التي لطالما عولجت بشكل مستقل والمتمثلة في: حقوق الإنسان، التنمية المستدامة قانون العمل وحماية مصالح المستهلكين³.

بناء على ما سبق ذكره يطرح الإشكال التالي:

كيف يمكن للمؤسسة الاقتصادية الموازنة بين أهدافها الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية؟

1 - خامرة الطاهر، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة " حالة سوناطراك"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2006/2007، ص 78.

2 - أشرف عبد القادر وآخرون، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية: سياسات التنمية وفرص العمل، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة الأولى، بيروت، 2013، ص 395.

3 - Michel DOUCIN, La dimension internationale de la responsabilité sociale de l'entreprise, Communication au Colloque organisé par l'institut d'études de droit public à l'Université Paris sud sur " développement durable et entreprise ", 23 Février 2012, Dalloz 2013, p 15.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة عن هذا الإشكال من خلال تقسيمها إلى مبحثين، يتعلق الأول بتحديد مضمون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية، أما الثاني فنتطرق من خلاله لأدوات وآليات تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وبالتالي معم التنمية المستدامة.

المبحث الأول: مضمون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

مع تبني المؤسسات الاقتصادية لمفهوم التنمية المستدامة ظهرت مفاهيم ومبادئ كثيرة مرتبطة بهذا المفهوم، بحيث أصبح من واجب المؤسسات المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال الأخذ بعين الاعتبار الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لنشاطاتها وتعديلها لتناسب مع مبادئ التنمية المستدامة، وهذا ما اصطلح على تسميته بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، وفيما يلي سنتطرق لتعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وأبعادها ثم نحاول تحديد علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

المطلب الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وأبعادها

1- تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة:

يقوم مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية على توثيق العلاقة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يساهم في بناء مستقبل أفضل للأجيال القادمة من خلال الاستثمار في المورد البشري وخلق

مناصب العمل وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية¹. وعن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فإنه حتى وقتنا الراهن لم يتم الاتفاق على تعريف واحد ومحدد لها، من هنا تعددت المفاهيم فعرّفها البعض على أنها: " الالتزام المستمر بالعمل للتصرف بشكل أخلاقي يساهم في التنمية الاقتصادية ويحسن نوعية حياة القوة العاملة وأسرههم بالإضافة إلى السكان المحليين والمجتمع بشكل عام "، كما عرّفها اللجنة الأوروبية بأنها: " مسؤولية المؤسسة بالنظر للأثار التي تمارسها تجاه المجتمع"².

وتشير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى اهتمام المؤسسة الذاتي للمبادرة إلى مواجهة المشاكل والمساهمة في تطوير المجتمع³، ويفهم من عبارة الاهتمام الذاتي للمؤسسة أن المسؤولية الاجتماعية لا تقوم على مبدأ الإلزام القانوني وإنما تلتزم بها المؤسسات طواعية وبمحض إرادتها. وقد ذهب البعض إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتمثل في المسؤولية التي تتحلّى بها المؤسسات الاقتصادية، تكون حدودها الدنيا بالاكتماء بمجرد تطبيق القوانين والتشريعات وقد تذهب إلى أبعد من ذلك بإدماج

1 - مقدم وهيبة، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية: دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2013/2014، ص 111.

2 - Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, Commission européenne 2011.

3 - خباياة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 74.

مبادرات طوعية ضمن استراتيجياتها، حيث لا يكون الربح هو الهدف الأسمى بل يتم أيضا إدماج أهداف اجتماعية وبيئية¹.

2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية بمثابة نشاط يرتبط ببعدين، أحدهما داخلي يتمثل في إسهام المؤسسة في خلق فرص العمل وتطوير العمال وتحسين حياتهم، والثاني خارجي يتمثل في مبادرات المؤسسات في التدخل لمعالجة المشاكل التي سيتضرر منها المجتمع، وعلا هذا الأساس تم استنباط ثلاثة أبعاد أساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تتمثل في البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي والبعد البيئي، وهناك من أضاف العديد من الأبعاد الأخرى كالبعد القانوني والأخلاقي والإنساني...².

- **البعد الاقتصادي:** يعنى بخلق فرص العمل ومصادر الدخل وإنتاج السلع والخدمات وصولا إلى تحقيق الربح.
- **البعد الاجتماعي:** يشمل مجموعة متنوعة من الجوانب المتعلقة بتأثير ممارسات المؤسسة على مختلف أصحاب المصالح الداخليين والخارجيين مثل علاقات العمل السليمة والحفاظ على الصحة والسلامة والأمن.
- **البعد البيئي:** يتعلق بالآثار السلبية لأعمال ونشاطات المؤسسة الاقتصادية على البيئة والطبيعة والسعي إلى مكافحتها والتخفيف منها.

1 - العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص 53.

2 - أمينة قهوجي وحكيم بن حسان، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ملقاة في المؤتمر الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، 14 و 15 نوفمبر 2016، ص 06.

يستخلص من التعريفات المسؤولية الاجتماعية وأبعادها فكرة أساسية مفادها أنه من المسلم به أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تقوم على " مساهمة طوعية " من قبل المؤسسة بغية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، وهنا تثار مسألة هامة حول ما الذي يحفز المؤسسة الاقتصادية إلى تبني استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية بصفة طوعية متجاوزة بذلك اللوائح والنصوص القانونية، مع العلم أن هذه المؤسسات تسعى في المقام الأول إلى تعظيم الربح فهل تتوافق أهداف المسؤولية الاجتماعية مع هذا الهدف الاقتصادي؟

إن الجواب على هذا التساؤل يؤدي بنا إلى وضع ثلاث فرضيات توجه المؤسسة إلى الالتزام بصفة إرادية بمبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أدائها في شتى المجالات، تتمثل الفرضية الأولى في محاولة المؤسسات لتفادي تنظيمات ونصوص قانونية ملزمة في المستقبل قد تكون أكثر صرامة، أو أنها تستجيب للضغط الممارس ضدها من قبل المجتمع المدني وإما أن تكون بصدد أداء واجب أخلاقي يصب في مصلحة الغير¹.

المطلب الثاني: علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتنمية المستدامة

تعتبر التنمية المستدامة بأنها حالة معيشية تتصف بتوازن الموارد الطبيعية والسكان والثقافة والتكنولوجيا الإنتاجية ، وقد سادت حالة التوازن هذه عصور ما قبل الزراعة التي تميزت بنمو سكاني بطيء مقابل وفرة الموارد الطبيعية الأساسية ومحدودية حاجات الإنسان ، غير أن توسع

1 -Salima BENHAMOU et Marc ARTHUR DIAYE, Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité: Evaluation et approche stratégique, France stratégie, Janvier 2016 , P 24.

التجارة في القرن الخامس عشر وتطور مستوى التكنولوجيا مع بدايات القرن السادس عشر أدى إلى الإخلال بهذا التوازن الذي كان قائما¹، الأمر الذي استدعى ضرورة البحث عن الحلول من أجل التوفيق بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وصولا لتحقيق التنمية المستدامة. وتعرف هذه الأخيرة بأنها: " التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون أن تضر باحتياجات جيل المستقبل أو تعرضها للخطر ". وعرفها المشرع الجزائري في العديد من المناسبات فجاء في القانون رقم 01/03 المتضمن التنمية المستدامة للسياحة بأنها: " نمط تنمية تضمن فيه الخيارات وفرص التنمية التي تحافظ على البيئة والموارد الطبيعية والتراث الثقافي للأجيال القادمة " ². كما عرفت المادة 4/3 من القانون رقم 10/03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة بأنها: " مفهوم يعني التوفيق بين تنمية اجتماعية واقتصادية قابلة للاستمرار وحماية البيئة، أي إدراج البعد البيئي في إطار تنمية تضمن تلبية حاجات الأجيال الحاضرة والأجيال المستقبلية " .

تعد التنمية المستدامة الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية وبذلك تستمد هذه الأخيرة اتجاهاتها من الاتجاهات والأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة إذ تهتم بشكل أساسي بالجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي وكذا البيئي، وبهذا تشترك مع المسؤولية الاجتماعية في المفهوم القاضي بضرورة دمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في النشاطات التجارية وفي

1 - محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة: نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2015، ص 217.

2 - المادة 4/3 من القانون رقم 01/03 المؤرخ في 17 فيفري 2003 المتضمن التنمية المستدامة للسياحة، جريدة رسمية عدد 11 المؤرخة في 19 فيفري 2003.

جملة من الأبعاد بحيث تعرف التنمية المستدامة وفق أربعة أبعاد اقتصادية، اجتماعية (بشرية)، بيئية وتكنولوجية.

فمن خلال البعد الاقتصادي فالتنمية المستدامة هي إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد واستغلالها بشكل عقلائي وإيقاف تبديد هذه الموارد. أما من خلال البعد الاجتماعي فهي تعني السعي من أجل استقرار النمو السكاني ورفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والقضاء على الفقر وتوفير حياة كريمة للجميع، ويطلق على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بالبعد البشري لتعلقه الأول بالعنصر البشري من خلال السعي لتثبيت النمو الديمغرافي ونشر الوعي والتعليم والاهتمام بالصحة وترقيتها وكذا إشراك جميع فئات المجتمع بما فيها المرأة في كل جوانب الحياة¹. وإذا ما تابعتنا استراتيجية أي مؤسسة اقتصادية مهما يكن نشاطها ونوعها لوجدناها تهدف إلى تحقيق هدفين أولهما هدف اقتصادي من خلال تزويد السوق بمختلف السلع تصدير الفائض إلى أسواق أجنبية، تحقيق معدل من الربح يساهم في تطويرها وتوسعها مستقبلا، وثاني الهدفين هو اجتماعي كونها تؤمن فرص عمل جديدة وترفع من مستوى حياة العمال ...².

أما على مستوى البعد البيئي تعني التنمية المستدامة حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل لها، وتفادي التلوث بشتى أنواعه، وقد دعا التطور والتقدم التكنولوجي الذي بلغته الدول إلى رؤية جديدة للتنمية

- 1 - عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها، مداخلة ملقاة في إطار المؤتمر الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 08/07 أبريل 2008، ص 11.
- 2 - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2008، ص 32.

المستدامة من خلال البعد التكنولوجي الذي يتعلق إلى حد بعيد بالبعد البيئي للتنمية بحيث يقصد به استخدام تكنولوجيا أنظف في المرافق الصناعية التي تستخدم وسائل منظفة للبيئة، وتنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة والحابسة للحرارة والضارة بطبقة الأوزون¹.

المبحث الثاني: أدوات تحقيق التنمية المستدامة في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

سعيها منها للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وتبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية، تلجأ المؤسسات الاقتصادية إلى الالتزام أو الاستعانة بجملة من الآليات والأدوات تتمثل أولها في ضرورة الالتزام بالنصوص القانونية المقررة بشأنها ثم التقيد المواصفات القياسية الدولية وإضافة إلى ذلك ارتأينا أن نتطرق لآلية هامة جدا في هذا السياق ألا وهي الاهتمام بالموارد البشري باعتباره بعدا داخليا من أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، فكي تكون المؤسسة مسؤولة اجتماعيا لا يكف التزامها بالنصوص والتشريعات القانونية، وإنما الذهاب لأبعد من ذلك بالاستثمار في البيئة ورأس المال البشري وعلاقتها مع جميع الأطراف².

المطلب الأول: الالتزام بالقوانين والتقيد بالمواصفات القياسية الدولية

1- الالتزام باللوائح والنصوص القانونية:

على الرغم من الصفة الإرادية والطوعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فقد لعبت النصوص القانونية دورا هاما في تطوير هذه

1 خامرة الطاهر، المرجع السابق، ص 37.

2 Soumia GACEM, le développement durable et la responsabilité sociale d'entreprise, intervention dans le cadre du colloque international sous titre : développement durable et exploitation rationnelle des ressources, Sétif, 07/08 avril 2008, p166.

المسؤولية وإرساء مبادئها، في مقدمتها قانون العمل والنصوص التطبيقية له الذي يكفل ضمان شروط وظروف العمل والأجور والصحة والأمن وغيرها من الأحكام التي تولد وظائف لائقة. وفي نفس الصدد أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بالبيئة وأفردت لها العديد من النصوص القانونية فكان أول قانون يصدر فيما يتعلق بحماية البيئة القانون رقم 03/83 الذي نص على مسؤولية المؤسسات تجاه البيئة وأطلق عليها بالمنشآت المصنفة وحدد مختلف الشروط والتعليمات الواجب إتباعها من قبل هذه الأخيرة¹، وقد صدرت العديد من النصوص التطبيقية له إلى غاية صدور القانون رقم 10/03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة الذي ألغى القانون رقم 03/83 وقد تضمن دراسة الأثر على البيئة وحدد جملة من التعليمات والشروط الواجب إتباعها في الحفاظ على البيئة وربط ذلك بعقوبات جزائية².

عن الحماية القانونية لبيئة العمل نجد القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، هذا الأخير ألزم المؤسسة المستخدمة بضرورة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال بكل ما يتضمنه ذلك من نظافة أماكن ومحيط العمل وتوفير التجهيزات الضرورية لصحة العمال³، وتجدر الإشارة إلى أنه يناهز البعض بضرورة إلغاء القانون رقم 07/88 لأنه صدر في ظل النظام الاشتراكي ولم يعد يتوافق مع النظام المعمول

- 1 - المواد من 74 إلى 88 من القانون رقم 03/83 المؤرخ في 05 فيفري 1983 يتعلق بحماية البيئة، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 08 فيفري 1983.
- 2 - انظر أحكام القانون رقم 10/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 20 جويلية 2003.
- 3 - المواد من 03 - 05 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

به حاليا، إلا أنه يردّ البعض على ذلك بأن قواعد الصحة والأمن هي قواعد ثابتة لا تتغير ولا تختلف باختلاف الأنظمة الاقتصادية المنتهجة¹.

وكنموذج عن المؤسسات التي اعتمدت مبادئ المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ضمن استراتيجياتها نجد مؤسسة سوناطراك التي وضعت نظاما متميزا لإدارة الصحة والسلامة والبيئة تم تصميمه لمراعاة جميع النواحي التي من شأنها أن تلعب دورا في الصحة والسلامة والبيئة، فتم القيام بعدة نشاطات تهدف إلى القضاء على آثار المؤسسة على البيئة كتخفيض انبعاث غاز الاحتباس الحراري وكل ملوث للغلاف الجوي، كما تم منح استثمارات عديدة من أجل تخفيض الغازات المحروقة، وقد أطلقت الشركة شعارا أساسيا لتحسين أدائها في هذا المجال مفاده: " لا حوادث ولا إصابات للعمال ولا تأثير على البيئة "².

تجدر الإشارة إلى ظاهرة تعرف باتساع قطاع الأعمال العام وتعني التدخل المباشر للحكومة في قطاع الأعمال ومساهمتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عوض اقتصار دورها على تقديم الإرشادات من خلال تسيير جميع النشاطات الاقتصادية للإنتاج والتوزيع من قبل القطاع العام كمثل لها، ومن هنا يتأكد استخدام موارد الوطن استخداما أمثلا ويوجه لمصلحة المجتمع ككل وليس لفئة معينة فقط وتأخذ المناطق النائية نصيبها من التنمية³، وبهذا الصدد نشير إلى استحداث المشرع لجهاز

1 - بن عزوز بن صابر، دور طبيب العمل في تأمين بيئة العمل، مداخلة ملقاة في اليوم الدراسي حول دور المؤسسة الاقتصادية في دعم التنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 20 أبريل 2017.

2 - محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية العربية: شركتي سوناطراك الجزائرية وأرامكو السعودية نموذجا، مجلة الباحث، العدد 12، 2013، ص 33-34.

3 - عمر صخري، المرجع السابق، ص 32-33.

يكلف بتأمين تشغيل اليد العاملة يتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعتبر مؤسسة عامة ذات طابع إداري توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل¹، وبموجب هذا الجهاز لم تعد للمؤسسات الاقتصادية الحرية في تصيب العمال كما تريد وإنما يجب عليها أولاً اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل وحسناً فعل المشرع الجزائري لأنه بذلك يضمن تطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجميع ويضمن كذلك التوازن الجهوي في البلاد من خلال تشغيل شباب المناطق النائية أو الفقيرة دون غيرهم ودون اللجوء إلى الوساطة والمحسوبية وهو ما يساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء.

2- احترام المواصفات القياسية الدولية ISO:

من بين أدوات تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تقيّد هذه الأخيرة بالمعايير والمواصفات القياسية الدولية وأهمها تلك الصادرة عن المنظمة العالمية للتقييس ISO²، التي تهدف إلى توحيد المواصفات الصناعية على المستوى الدولي. ويتم تطبيق هذه المواصفات على العمليات التصنيعية والخدمات بحيث يؤدي التطابق مع المواصفات القياسية إلى المساهمة بشكل فعال في زيادة قبول السلع والخدمات في الأسواق العالمية إلى جانب تحسين الأداء والإنتاجية وتعزيز ثقة العملاء والزبائن بالمؤسسة³. وتعتبر عائلة المواصفة الدولية الإيزو 9000 والإيزو

1 - انظر أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 09 المؤرخة في 19 فيفري 2006.

2 - International Organization for Standardization.

3 - خضير كاظم حمود وسلطان نايف أبو تايه، متطلبات التأهيل لشهادة الإيزو ISO 9000 المنظمة الدولية للمواصفات، مكتبة البقطة، عمان، 2001، ص 16.

14000 والإيزو 22000 من أهم المواصفات ذات العلاقة بالتمتية المستدامة .

- **مجموعة الإيزو 9000:** تتعلق مجموعة الإيزو 9000 بأنظمة إدارة الجودة والتي تسعى إلى تحقيق أعلى مستويات الإشباع للزبائن، وتتكون من خمسة أجزاء متكاملة وهي: الإيزو 9000 وهو عبارة عن دليل يوضح النظام وأقسامه المختلفة، الإيزو 9001 وهو عبارة عن نظام لضمان الجودة في مجال التصميم، التطوير، التصنيع والتركيب والخدمات، الإيزو 9002 وهو نظام ضمان الجودة في مجال التصنيع والتركيب للمنتج أو الخدمة، الإيزو 9003 ويعنى بضمان الجودة في مجال الفحص النهائي للمنتج أو الخدمة، والإيزو 9004 وهو دليل إرشادي حول كيفية تطبيق النظام المناسب لطبيعة العمل¹.

- **مجموعة الإيزو 14000:** يطلق عليها المواصفات القياسية لإدارة البيئة وتعرف على أنها: " جزء من نظام الإدارة الكلي الذي يتضمن الهيكل التنظيمي، نشاطات التخطيط والمسؤوليات، والإجراءات والعمليات، والموارد لتطوير وتنفيذ المراجعة والمحافظة على البيانات البيئية " ².

- **مجموعة الإيزو 22000:** تتعلق هذه المجموعة بتوفير شروط النظافة والصحة للمنتجات الغذائية وهي تسعى إلى وضع نظام للإدارة هدفه حماية المستهلك، وهي عبارة عن نظام مكون من مجموعة من العناصر التي

- 1 - فتحي أحمد يحي العالم، نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية، دار اليازوري، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2010، ص 20.
- 2 - محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 190.

تعمل على تأمين سلامة الغذاء في جميع المراحل على امتداد السلسلة الغذائية منذ إنتاجه حتى استهلاكه¹.

المطلب الثاني: تنمية الموارد البشرية في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد الإستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية بحيث تحدد مستوى أدائها ونجاحها²، ومن هذا المنطلق يعتبر الاستثمار في المورد البشري أهم خطوة نحو نجاح المؤسسة واستمرار نشاطها ذلك أن الاهتمام بمجال التكوين والتدريب وتحسين ظروف العمل والعلاقة بين العمال وإدارة المؤسسة وغير ذلك من العوامل له تأثير كبير ومباشر على الإنتاجية والمردودية، ما يفتح الطريق أمام المؤسسة للتغيير والتطوير و تحقيق التوازن بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية وزيادة القدرة التنافسية، وعلى هذا الأساس تصنف الموارد البشرية داخل المؤسسة كبعد داخلي من أبعاد المسؤولية الاجتماعية³.

يمتد اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري عن طريق إدارة الموارد البشرية على عدة مراحل أولها مرحلة التشغيل ثم مرحلة تنفيذ عقد العمل انتهاء بمرحلة انتهاء العلاقة وانتهاء عقد العمل. ففي مرحلة التشغيل تتم عملية دراسة طبيعة منصب العمل ومدى حساسيته والمؤهلات الواجب توفرها لتوليه وبالتالي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ثم يظهر مدى تبني المؤسسة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال إتباع

1 - العايب عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 108.

2 - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004، ص 21.

3 - ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مجلة التنظيم والعمل، العدد 05، جانفي 2014، ص 06.

الإجراءات القانونية بهذا الشأن وأولها إخطار الوكالة الوطنية للتشغيل بالمنصب الشاغرة كما تم بيانه سابقا، والاطلاع على جميع الملفات المعروضة عليها من قبل الوكالة وتنظيم المقابلات مع المترشحين للمنصب على أن يتم اتخاذ القرار بالتعيين بكل موضوعية بعد احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بين الجميع، ثم تأتي مرحلة بدء العلاقة وتنفيذ عقد العمل أين يتمتع العمال بجملة من الحقوق المكرسة قانونا في مقدمتها الحق في الأجر، وفي هذه المرحلة يتضح مدى التزام المؤسسة وتبنيها للمسؤولية الاجتماعية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة والاهتمام بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الحوادث تعزيز التفاوض الجماعي ومشاركة العمال داخل المؤسسة وإكسابهم مهارات جديدة من خلال التكوين المهني وتلبية متطلبات واحتياجات العمال للأمن الوظيفي باعتماد سياسة للأجور والحوافز وغير ذلك إلى غاية نهاية علاقة العمل وفق حالة من حالات انتهاء العلاقة¹، ويتجسد الدور الاجتماعي للمؤسسة تجاه عمالها في هذه المرحلة من خلال المكافآت الممنوحة عن نهاية الخدمة، تأمينها لعمالها وبالتالي استفادتهم من منح التقاعد وجل التأمينات الاجتماعية الأخرى وغير ذلك من التسهيلات التي تختلف حسب اختلاف السبب المؤدي لإنهاء العلاقة.

قد يتساءل البعض عن أهمية الاهتمام بالموارد البشرية في إطار المؤسسة الاقتصادية وعن الفائدة التي ستعود عليها من وراء ذلك، وفيما يلي سنتطرق لسببين رئيسيين وراء ذلك أولهما أن تنمية الموارد البشرية

1 - المادة 66 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

وسيلة تتحقق من خلالها التنافسية بين المؤسسات، إلى جانب المساهمة في إدارة الجودة الشاملة.

1- المورد البشري مصدر لتحقيق الميزة التنافسية:

تعرف الميزة التنافسية بأنها: " ميزة أو عنصر تفوق المؤسسة تم تحقيقه في حالة إتباعها لإستراتيجية معينة للتنافس " ¹. وتعتبر الموارد البشرية بما تتوفر عليه من كفاءات أهم عامل لتحقيق التميز وخلق الميزة التنافسية للمؤسسة بحيث يشير العديد من الخبراء والفقهاء إلى أن تحقيق التميز في أداء المؤسسة لا يستند لمجرد امتلاكها الموارد الطبيعية والمالية والتكنولوجية فحسب، بل يستند أساسا إلى قدرتها على توفير نوعية خاصة ومتميزة من الموارد البشرية القادرة على تعظيم الاستفادة من هذه الموارد واستغلالها على أحسن وجه، وتساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق القدرة التنافسية من خلال ²:

- اختيار العمال ذوي القدرة على الابتكار والتطوير.
- إعداد وتدريب العمال على التعامل مع وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- تحسين بيئة العمل.
- زيادة الإنتاجية من خلال تنمية القدرة على العمل وتحقيق رضا العمال والعملاء.

2- إدارة الموارد البشرية والجودة الشاملة:

تعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها: " فلسفة الإدارة وممارسات المؤسسة التي تهدف إلى استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل أكثر

1 - نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998، ص 37.

2 - جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 23-24.

فعالية لإنجاز أهداف المؤسسة " ¹. ويظهر دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة من خلال عقد دورات تكوينية وتدريبية للعمال تهدف إلى وضع مفهوم للجودة الشاملة والأعمال المتوقعة منهم، تحقيق العمل الجماعي وتلقين العمال كيفية التعامل مع بعضهم من أجل إنجاز الأعمال بصفة جماعية، وقد صدر عن المنظمة العالمية للتقييس سنة 2000 المواصفة ISO9000-2000 ومن بين اهتمامات هذه الأخيرة الموارد البشرية معتبرة أن العنصر البشري الكفاء هو عامل أساسي لتحقيق كفاءة العمليات بالمؤسسة ومن بين ما نصت عليه ²:

- الاهتمام بتحسين كفاءة العمال وإدارة عملية الأداء وتقييم النتائج.
- إشراك العمال في عملية إعداد الأهداف وصنع القرارات.
- الاهتمام بالتدريب والتكوين المتواصل للعمال والبحث في أسباب تركهم للعمل.
- إيجاد الظروف المناسبة للابتكار والإبداع.

الخاتمة:

تتقيد المؤسسة الاقتصادية من خلال تبنيها للمسؤولية الاجتماعية بجملة من المبادئ ما يجعلها آلية وأداة تساهم المؤسسة من خلالها في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع وهي فرصة حقيقية في خدمة

1 - حمود خضير كاظم، إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2000، ص74.

2 - فوزية غربي وفتيحة حبشي، الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 04، ماي 2009، ص 155-156.

التنافسية والابتكار والتطوير والتماسك الاجتماعي، وقد استخلصنا النتائج التالية:

- يشمل مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على عدة جوانب تتعلق بدمج الانشغالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في مختلف نشاطات المؤسسة.

- تعتبر المؤسسة أو مكان العمل بمفهوم القانون الاجتماعي هو المكان الذي يجمع بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة. - يتميز التزام المؤسسة الاقتصادية بالمسؤولية الاجتماعية بالطابع الإرادي بحيث تلتزم به المؤسسة طواعية، إلا أنها في الوقت ذاته قد تتعرض لبعض الضغوط الناتجة عن المجتمع في حال إخلالها به، كالضغوط الممارسة من قبل المستهلكين أو من قبل بعض النقابات ذات التأثير القوي على الرأي العام عامة ما يؤثر بالسلب على صورة المؤسسة وسمعتها.

ومن جملة الحلول والتوصيات التي نراها جديرة بالاهتمام ما يلي: - إدماج أبعاد التنمية المستدامة في استراتيجيات المؤسسات الاقتصادية من خلال تحسيسها بضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لتخفيف الأضرار التي تلحقها بالبيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية.

- العودة للاقتصاد الأخضر من خلال البحث عن اقتصاد تحركه الطاقات النظيفة والمتجددة كالطاقة المائية والطاقة الشمسية واستخدام الموارد السليمة بيئياً.

- ضرورة تدخل الدولة وإبراز دورها في هذا المجال من خلال تنظيم المسؤولية الاجتماعية عن طريق النصوص القانونية خاصة التي يمكن الاعتماد عليها لمتابعة ومساءلة المؤسسات كلما أخلت بها، ذلك أن غياب المساءلة القانونية يؤدي لا محالة إلى عدم الالتزام بهذه المسؤولية.

- فرض غرامات وعقوبات ردعية على المؤسسات المخالفة للنصوص القانونية خاصة فيما يتعلق بالتزاماتها تجاه البيئة.

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

- نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998.

- حمود خضير كاظم، إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2000.

- خضير كاظم حمود وسلطان نايف أبو تايه، متطلبات التأهيل لشهادة الإيزو ISO 9000 المنظمة الدولية للمواصفات، مكتبة اليقظة، عمان، 2001.

- محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.

- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمية، الجزائر، 2004.

- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.

- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2008.

- فتحي أحمد يحي العالم، نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية، دار اليازوري، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2010.

- أشرف عبد القادر وآخرون، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية: سياسات التنمية وفرص العمل، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة الأولى، بيروت، 2013.
- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة: نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2015.

2/ الرسائل والمذكرات:

أ/ الرسائل:

- العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011 .
- مقدم وهيبية، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية: دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2013/2014.

ب/ المذكرات:

- خامرة الطاهر، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة " حالة سوناطراك "، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2006/2007.

3/ المداخلات والمقالات العلمية:

- عماري عمار، إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها، مداخلة ملقاة في إطار المؤتمر الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 08/07 أفريل 2008.

- فوزية غربي وفتيحة حبشي، الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 04، ماي 2009.

- محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية العربية: شركتي سوناطراك الجزائرية وأرامكو السعودية نموذجا، مجلة الباحث، العدد 12، 2013.

- ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مجلة التنظيم والعمل، العدد 05، جانفي 2014.

- أمينة قهواجي وحكيم بن حسان، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ملقاة في المؤتمر الدولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، 14 و 15 نوفمبر 2016.

- بن عزوز بن صابر، دور طبيب العمل في تأمين بيئة العمل، مداخلة ملقاة في اليوم الدراسي حول دور المؤسسة الاقتصادية في دعم التنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 20 أفريل 2017.

4/ النصوص القانونية:

- القانون رقم 03/83 المؤرخ في 05 فيفري 1983 يتعلق بحماية البيئة، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 08 فيفري 1983.

- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990.
- القانون رقم 01/03 المؤرخ في 17 فيفري 2003 المتضمن التنمية المستدامة للسياحة، جريدة رسمية عدد 11 المؤرخة في 19 فيفري 2003.
- القانون رقم 10/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 20 جويلية 2003.