

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات تجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000

دراسة استقصائية بمؤسسة نפטال: وحدة قسنطينة

Corporate Social Responsibility towards employees as claimed by SA8000

An exploratory study at naftal company - Constantine unit

سايج الطيب*

جامعة قسنطينة 2- الجزائر

tayeb.sayah@univ-constantine2.dz

تاريخ النشر: 2024/01/22

تاريخ القبول: 2024/01/02

تاريخ الإستلام: 2023/05/22

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المدى الذي وصلت إليه مؤسسة نפטال بقسنطينة في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حسب المتطلبات الأساسية المحددة في معيار المساءلة الاجتماعية 8000. من أجل ذلك، تم إعداد استبيان لقياس متغيرات الدراسة، يتمثل مجتمع الدراسة في العمال بالمؤسسة، وتعتبر إطارات المؤسسة وممثلي العمال بالنقابات العمالية الأكثر استهدافا نظرا لمحتوى فقرات الاستبيان المستخدم، ولقد تم الإقتداء إلى عينة قصدية بحجم 50 مفردة، مست موظفي مديريات معينة، ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، أن استجابة المؤسسة للمتطلبات التي تضمنها المعيار SA8000 لا تزال لم تصل بعد إلى مرحلة النضج التام، وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، قدمت الدراسة جملة من المقترحات لتمكين المؤسسة من تحقيق التزام أفضل بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه عمالها وموظفيها.

الكلمات المفتاحية: الميؤولية الاجتماعية للمؤسسات، العمال، المعيار SA8000.

تصنيفات JEL: M14; J80.

Abstract:

The study aims to reveal the reality of corporate social responsibility practices towards employees in the naftal company -Constantine unit, according to the requirements defined in SA8000. To this end, a questionnaire to measure the variables of the study was developed. the study population is composed of all employees of the company, and our choice fell on a convenience sample of 50 respondents, spread over well-defined departments. The results of the research conducted show that that the application of the requirements contained in SA8000 has not yet reached the stage of maturity. And in response of these findings, the research had made suggestions to enable the company to achieve a better commitment to responsible practices towards employees.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Workers; SA8000.

Jel Classification Codes: M14; J80.

* المؤلف المراسل

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات اتجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000

دراسة استقصائية بمؤسسة نפטال: وحدة قسنطينة

1. مقدمة:

مع تنامي المنافسة وتزايد الوعي العام في بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات قضية جوهرية، وضعتها ضمن أولياتها كل مؤسسة ترغب في تحقيق النجاح في عالم المؤسسات اليوم، وبرزت معها وبشكل متزايد مجالات جديد للأداء، تعكس تصور جديد لمؤسسة تعمل في نظام بيئي متعدد الأطراف والمتعاملين، يستوجب عليها تطبيق استراتيجيات، اتخاذ قرارات، ضمان ممارسات، تنسجم ولا تتناقض مع مصالحهم.

ويعد العمال أحد أهم هذه الأطراف على غرار الحكومات، هيئات المجتمع المدني، المستهلكين، الأجيال القادمة... التي لا تستطيع أي مؤسسة تجاهل مصالحهم، حيث أن استمرار النشاط داخل المؤسسة يعتمد اعتمادا كبيرا عليهم، كما أن ظروف العمل الصحية والأمنية البائسة، استغلال العمال وتعرضهم لمخاطر قد تؤدي إلى وفاتهم أو إصابتهم بأمراض خطيرة، الأجور الزهيدة وسوء المعاملة...، تأثير سلبي على المخرجات السلوكية للعاملين، تتجلى أهم مظاهره في ارتفاع معدل الدوران، التغيب المفرط والتوقف عن العمل المتكرر، عدم انتقال المعرفة بالعمل بين العمال، وما إلى ذلك، والتي تترجم في نهاية المطاف إلى تكاليف مالية يمكن أن تثقل كاهل المؤسسات إذا لم يتم التحكم فيها.

ولقد أدى الاختلاف والتنوع في المبادرات التي سارعت المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها إلى اتخاذها من أجل أن تكون عملياتها مدفوعة بممارسات مسؤولية تجاه العمال والموظفين لديها، إلى تطوير العديد من المعايير والمدونات السلوكية وأنظمة الإدارة، الهادفة إلى توحيد هذه العمليات، ووضع التوجيهات العملية الكفيلة بضمان عمل المؤسسات بطريقة مستدامة اجتماعيا، وفي هذا السياق نخص بالذكر:

- المعيار OHSAS 18001 و OHSAS 18002 الذي يحدد قواعد إدارة المخاطر المتعلقة بسلامة وصحة الموظفين في مكان العمل، وهو معيار يستجيب إلى انتظارات العديد من المؤسسات التي تبنت حاليا نظام الصحة والسلامة في العمل، في إطار إستراتيجيتها لإدارة المخاطر ومواكبة تطور التشريعات المتعلقة بحماية العاملين؛
- المعيار ISO 26000 المخصص للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، والذي خصص محورا كاملا من بين سبعة محاور رئيسية، للمبادئ التوجيهية المتعلقة بعلاقات وظروف العمل؛
- المعيار SA 8000 الذي يقدم شهادة على أن ظروف العمل في المؤسسة هي ظروف لائقة، وتحترم كرامة الإنسان، وهو معيار يستند إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأطفال، اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل، التي عالجت حرية العمل النقابي، الاعتراف بحق التفاوض الجماعي، إقصاء كل أشكال العمل الشاق والإجباري إلغاء عمالة الأطفال، إقصاء التمييز العنصر في العمل والتوظيف...

1.1. إشكالية الدراسة

أكد العديد من الباحثين والمختصين من خلال دراسات مسحية قاموا بها على العديد من المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط، على العلاقة المحتملة ما بين بعض الممارسات المنصوص عليها في معيار المساءلة الاجتماعية 8000 وتحسين ربحية المؤسسة وقدراتها على خلق القيمة على المدى الطويل، وذلك من خلال تأثيرها الإيجابي المحتمل على جذب اليد العاملة الماهرة، تحسين الإنتاجية وجودة المنتجات، ابتكار منتجات جديدة وتقليص دورة حياة المنتجات، تقليل مخاطر السمعة وتعزيز القدرة على جذب عملاء ومستثمرين جدد... ومن هذا المنطلق، فإننا نرى بأنه من الضروري الوقوف من خلال الدراسة للإجابة على التساؤل الجوهرية المتمثل في:

ما مدى التزام المؤسسة موضوع الدراسة بالممارسات الرئيسية المحددة في المعيار SA 8000؟.

2.1. أهداف الدراسة

يركز موضوع البحث على مختلف الممارسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تقوم بها المؤسسة المبحوثة لتحسين ظروف الحياة المهنية لديها في ظل التوجهات التي يقدمها المعيار SA 8000. وبالتالي فإن الهدف من هذا البحث هو تشخيص وتحليل الواقع الفعلي لهذه الممارسات ومعرفة مدى توافقها مع المتطلبات التي تضمنها المعيار (SA8000)، والخروج بعض المقترحات التي تساعد متخذي القرار على التحسين المستمر في ظل النتائج المتوصل إليها.

3.1. أهمية الدراسة: تكتسي الدراسة أهميتها مما يلي:

- الارتباط الكبير بين ظروف الحياة المهنية السليمة والصحية ونتائج المؤسسة المالية والاقتصادية، فلا يمكن للمؤسسات الحفاظ على أداء مالي جديد في ظل ظروف عمل سيئة لا تشجع على جذب الموظفين، تحفيزهم، والاحتفاظ بهم، فمن المسلم به الآن أن تعزيز رأس المال البشري هو أصل حقيقي للمقدرة التنافسية؛
- البحث يساعد بشكل متواضع متخذي القرار في المؤسسة محل الدراسة لتبني برامج وسياسات من شأنها أن تمكنها من الوفاء بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها مستقبلا؛
- البحث يدخل ضمن سياق عصريّة تسيير المؤسسات الجزائرية، وتحسين أدائها وعلاقتها مع أصحاب المصلحة.

4.1. فرضيات الدراسة: يعمل البحث على التأكد من الفرضية الأساسية التالية:

إن تطبيق المؤسسة محل الدراسة لمتطلبات المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين المحددة في المعيار SA 8000، هو في مستويات متدنية وضعيفة للغاية ولا يرتقي إلى المستويات المطلوبة.

2. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.2. مجتمع وعينة الدراسة

للاختبار الميداني للفرضية المحددة مسبقا، اعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة حالة. يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين بالمؤسسة موضوع الدراسة، ولقد تم استهداف جزء معين من مفردات مجتمع الدراسة بناء على امتلاك العمال والموظفين للمعرفة النظرية والميدانية التي تمكنهم من الإجابة على فقرات الاستبيان. تم تصميم فقرات الاستبيان تبعا للمتطلبات الرئيسية للمساءلة الاجتماعية المحددة في الوثيقة (SA8000/2014).

وبناء على ما سبق تم توجيه الاستبيان تحديد إلى الموظفين بمديرية الوحدة (الكيلومتر السابع، طريق قالمة 67 BP الخروب) للتعرف على إدراكاتهم حول إشكالية الدراسة. ويوضح الجدول التالي حجم العينة المعتمدة، موزعة على مختلف المديرية الفرعية بالمؤسسة:

الجدول رقم (01) : عينة الدراسة تبعا للمديرية التي يعمل بها

مديرية الموارد البشرية	مديرية المالية والمحاسبة	مديرية الصيانة التقنية	مصلحة الإعلام الآلي	المخبر العلمي	مصلحة الوقود	المجموع
13	10	21	5	6	4	50

المصدر: من إعداد الباحث

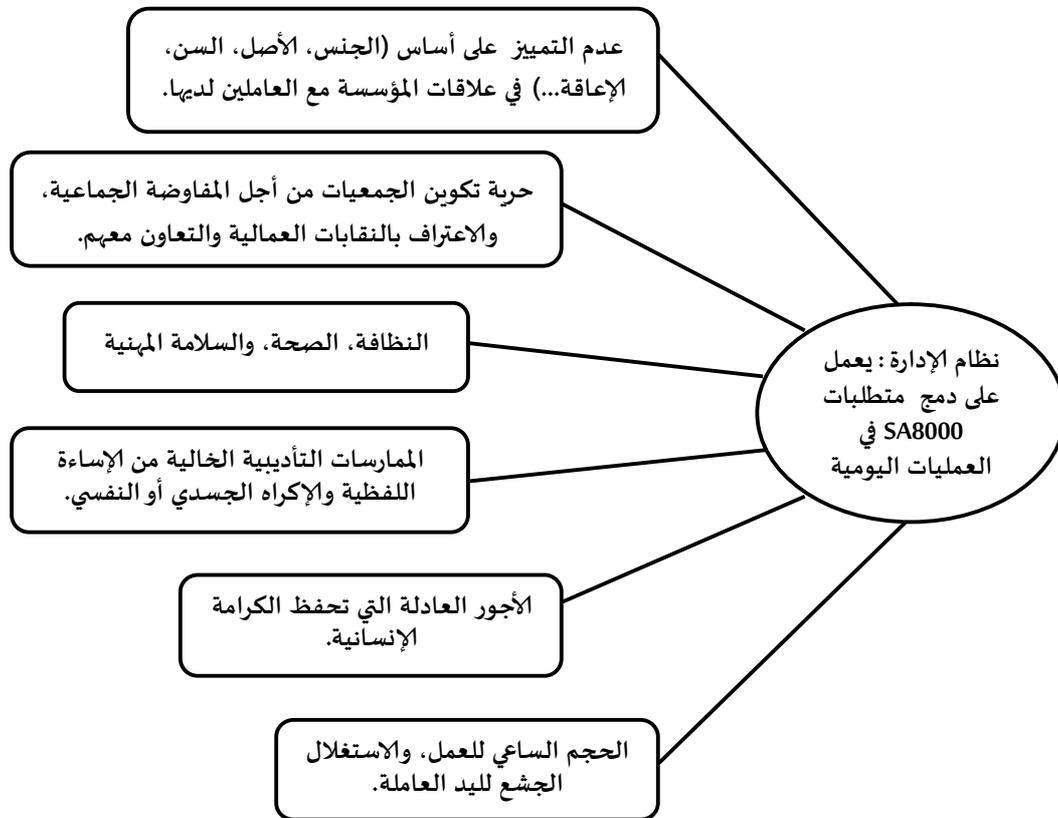
ولقد تم استرجاع كل الاستمارات الموزعة، وكانت جميعها صالحة للمعالجة الإحصائية، أما بخصوص طريقة اختيار العينة، فقد تم التركيز على العاملين بمديرية الموارد البشرية لعلاقتهم المباشرة بموضوع البحث، وممثلي العمال بالنقابات

العملية لمعرفة آرائهم بخصوص الحرية النقابية، وكذلك المكلفين بعملية مراقبة التسيير بمديرية المالية والمحاسبة، كونهم على دراية تامة بمختلف عمليات المؤسسة.

2.2. أداة الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة، تم الاعتماد على أداة الاستبيان لتجميع آراء وإدراكات العاملين بخصوص متغيرات الدراسة، حيث تضمنت الأداة فقرات ذات خيارات متعددة، تسمح بإحصاء الممارسات المسؤولة اجتماعياً تجاه العمال بالمؤسسة موضوع الدراسة، وهذا بعد أن قدمنا لهذا الاستبيان بنص قصير، يعرف بالهدف من الدراسة ويبين الجهة التي أعدته، وأن الاستبيان سيعالج بطريقة مغلقة. ولقد تم استوحاء فقرات هذا الاستبيان بدرجة كبيرة من وثيقة المعيار SA 8000 الصادرة في جوان 2014، على النحو المبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): المتغيرات الرئيسية المعتمدة لقياس المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين



Source: SA8000: 2014 standard, adresse URL: <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf> (consulté en mars 2023)(بالتصرف)

وتجدر الإشارة إلى أنه تم استبعاد الموضوعات المتعلقة بعمالة الأطفال وبالعمل الجبري، وهذا بعد التأكد من خلو المؤسسة موضوع الدراسة وبشكل مطلق من هذه الممارسات، وهذا مباشرة عند الشروع في توزيع الاستبيان حيث أكد لنا جميع الأفراد الذين وزع عليهم الاستبيان، وبشكل قطعي، أن المؤسسة لا تقوم - بأي شكل من الأشكال - بتوظيف أي شخص دون سن الـ 18، وتؤكد من ذلك من خلال طلب الوثائق الرسمية التي تثبت ذلك في ملف التوظيف، وهذا تطبيقاً للتشريع والتنظيم المتعلق بشروط التوظيف وكيفياته المعمول به في الجزائر، الذي يعاقب كل من يوظف عامل قاصر بغرامات مالية، كما أكد لنا جميع المستجوبين أيضاً أن كل العمليات والأنشطة المنجزة من قبل العمال هي محددة بوضوح

في بطاقات وصف الوظائف، وكل العمال على دراية تامة بها، ويتم انجازها بكل طواعية، وهذا في إطار عقود العمل والاحترام المتبادل.

3.2. اختبار صدق وثبات الاستبيان

تهدف اختبارات الصدق إلى التأكد من أن فقرات الاستبيان تقيس فعلا ما وضعت من أجله، من حيث شمولها على كافة العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل، ودرجة وضوح صياغتها بالنسبة لأفراد العينة. على هذا الأساس تم عرض الاستبيان بعد تصميمه الأولي على مجموعة من الأكاديميين أصحاب الخبرة في البحوث التي تتم باستخدام الاستبيان. الاختبار كان ذا فائدة كبيرة، حيث سمح بتحسين الاستبيان وبالأخص في مضمونه، حيث تم تعديل وإضافة بعض الفقرات بناء على آراء المحكمين.

أما بهدف التحقق من ثبات القياس، فقد تم إجراء اختبار الثبات على معامل "ألفا كرونباخ" الذي يعد الأكثر استخداما في هذا المجال، حيث يسمح حسابه بـ:

- قياس الاتساق الداخلي لسلم مكون من عدة فقرات، إذ كل فقرة تحمل في طياتها معلومات إضافية للقياس؛
- تحليل التباين بين أفراد الظاهرة المدروسة والخطأ.

ونظرا للانتقادات التي تعرض لها هذا المؤشر في الآونة الأخيرة، بخصوص حساسيته اتجاه عدد الفقرات التي يتضمنها سلم القياس، فقد تم حساب معاملات هذا المؤشر بطريقة منفصلة، حسب كل محور في الاستبيان، ويلخص الجدول التالي النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (02) : نتائج تحليل الثبات باستخدام الفا كرونباخ

رقم المحور	موضوع المحور	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
01	التمييز	07	0,671
02	حرية تكوين الجمعيات	05	0,622
03	الصحة والسلامة المعنية	10	0,736
04	الممارسات التأديبية	04	0,708
05	الأجور	06	0,664
06	ساعات العمل	06	0,656
07	نظام الإدارة	06	0,831
	الأداة ككل	44	0,859

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS)

من خلال الجدول السابق، يتضح لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت في المتوسط 0,859، وهي نسبة مرتفعة تفوق بكثير الحد الأدنى المقبول (0,60) لاستخدام الاستبيان كأداة لتجميع المعلومات والوثوق بنتائج تطبيقها، وعليه فان نتائج هذا الاختبار تشير إلى درجة عالية من الثبات في آراء الأفراد العينة.

4.2. سلم القياس

من أجل قياس آراء المستجوبين المتعلقة بالمتطلبات السبعة الرئيسية للمساءلة الاجتماعية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، قمنا باختيار سلم "ليكارتر" المتدرج ذو خمسة نقاط وهذا لتحقيق شرط استمرارية البيانات الذي يستلزم سلم يضم على الأقل خمسة نقاط، وفيما يلي عرض للأهداف المختارة حسب التدرج الترتيبي:

① : غير موجودة؛
① : توجد كفكرة فقط بالمؤسسة؛
② : في البدء ويتم تجسيدها جزئيا في الميدان؛
③ : توجد في الميدان ومتحكم فيها؛
④ : هي في أحسن مستوى وفي تحسين مستمر

ولتحليل البيانات الواردة في الاستبيان، تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، الذي سمح لنا باستخدام عدد من أساليب التحليل الإحصائي التي تتفق مع أهداف البحث وفرضيته. وقد تطلب تحليل البيانات تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري؛
- درجة التبني: تم تصنيف المتوسطات الحسابية إلى خمسة مستويات، وذلك بالاعتماد على المعادلة التالية:
طول الفئة = (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس) / عدد المستويات = $5 / (0-4) = 0,80$.
وبذلك تكون اتجاهات أفراد العينة على النحو التالي:

- مستوى متدني ومنخفض للغاية في التطبيق والالتزام، ضمن المجال $[0, 0,80]$ ؛
- مستوى متدني في التطبيق والالتزام، ضمن المجال $[0,80, 1,60]$ ؛
- مستوى متوسط في التطبيق والالتزام، ضمن المجال $[1,60, 2,40]$ ؛
- مستوى متقدم في التطبيق والالتزام، ضمن المجال $[2,40, 3,20]$ ؛
- مستوى عال في التطبيق والالتزام، ضمن المجال $[3,20, 4]$.

3. الإطار النظري

1.3. مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه الموظفين

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة كانت ولا زالت موضوع العديد من النقاشات (Bowen, 1953 ; Friedman, 1970 ; ...). Carroll, 1979 : Bowen (1953) الذي ركز في مفهومه للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على عدم تناقض قرارات المؤسسة وممارساتها مع قيم المجتمع بصورة عامة. Friedman (1970)، اعتبر المسؤولية الوحيدة للمؤسسة تكمن في إرضاء أصحاب الأسهم، وهذا في ظل احترام المنافسة الشريفة والأطر القانونية المعمول بها. Carrol (1979)، صف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في أربع سلوكيات متكاملة هي: السلوك الاقتصادي (تحقيق الربح)، السلوك القانوني (الانصياع للقوانين السارية)، السلوك الأخلاقي (الصدق والمصادقية والأمانة)، السلوك الخيري (أعمال إنسانية في خدمة المجتمع) (Francois Meyssonier, 2008, p. 110).

ومن الواضح من خلال هذه التعريف أن مصطلح المسؤولية الاجتماعية كان على مدى ما يزيد عن عقدين من زمن منذ ظهوره أول مرة في كتاب Bowen المعنون بـ Social Responsibilities of the Businessman، مرتبط عموما بمفردات محددة كالقيم والأخلاق والسلوك الخيري للمؤسسات.

تطور هذا المصطلح بطريقة كبيرة خلال سنوات الثمانينيات من القرن الماضي، حيث أقحمت قضايا جوهرية في مضمونه الحديث، وهذا نتيجة تأثير عاملين أساسيين هما (Celka, 2014, p. 33):

– نظرية أصحاب المصلحة التي دعت إلى ضرورة تجاوز المؤسسات الهدف الوحيد المتمثل في تحقيق الربح من أجل توزيعه على المساهمين، وتوسعة نطاق أهدافها ليشمل انتظارات كل أصحاب المصلحة الذين يؤثرون ويتأثرون بتحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانوا مباشريين أو غير مباشريين، حالين أو مستقبليين؛

– مصطلح التنمية المستدامة الذي أخذ في التبلور نتيجة تنامي الوعي بمحدودية التنمية الاقتصادية والنظم الصناعية التي ترى في الصناعة الوسيلة الرئيسة لتحقيق التفوق.

هذا وقد وردت تعاريف عديدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من قبل الكثير من الهيئات الدولية والإقليمية والدولية على غرار المفوضية الأوروبية، المجلس التجاري الدولي للتطوير، البنك الدولي، مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة... وتعد المفوضية الأوروبية أول من اقترح تعريفا رسميا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في كتابها الأخضر سنة 2001، أين عرفت على أنها قيام المؤسسات بدمج الاهتمامات والانشغالات الاجتماعية والبيئية ضمن أعمالها التجارية وفي علاقاتها مع أصحاب المصلحة على أساس تطوعي (Européennes, 2001, p. 7) وبعد مرور بضعة سنوات وبالتحديد سنة 2011، قدمت المفوضية تعريفا ثانيا، ركزت من خلاله على الاستراتيجيات والسياسيات وعملية صنع القرار بالمؤسسات، وعرفت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، على أنها مجموعة من الاستراتيجيات والسياسيات والممارسات المدمجة في العمليات اليومية للمؤسسات، وفي سلسلة القيمة الخاصة بها، وكذلك في عملية صنع القرار، التي تشمل على وجه الخصوص القضايا المتعلقة بالقيم والأخلاق، الحوكمة، البيئة، حقوق الإنسان، الحريات الفردية، وظروف العمل (Sofiane Baba, 2016, p. 3).

في ضوء هذه التعاريف السالفة الذكر، يتضح لنا أن نجاح المؤسسات أو فشلها في الوفاء بمسؤوليتها الاجتماعية يقاس بمدى مقدرة المؤسسات على الاستجابة لتطلعات وانتظارات أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجيين في بيئة عملها، وضم انشغالاتهم في قراراتها وأنشطتها. وبالتالي، يمكننا القول أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه موظفي لديها كطرف مهم في هذا الحوار، هي مفهوم يعنى بمختلف القضايا والممارسات المتعلقة باحترام الحقوق الاجتماعية للعمال والاستجابة لمتطلباتهم، كالتواصل معهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات، تنمية مهاراتهم وتكوينهم، إدارة مساهمهم المهني التخطيط لتقاعدهم، إدارة الإجهاد والصحة العقلية للموظفين، الصحة والسلامة المهنية في العمل، الإنصاف والمساواة في العمل، وعدم التمييز أو التفضيل على أساس العرق أو الجنسية أو الإعاقة أو الانتماء السياسي، نسبة النساء في المناصب الإدارية والقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، تقييم الأداء والحصول على أجور كافية تحفظ الكرامة الإنسانية. وبالتالي، فإن المؤسسات التي تستجيب بشكل إيجابي لجميع هذه القضايا، هي فقط التي يمكنها القول أنها قد نجحت في احترام وتعزيز مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه العمال والموظفين لديها.

2.3. معيار المساءلة الاجتماعية 8000 (SA8000)

تم وضع معيار المساءلة الاجتماعية 8000 الذي يعرف باختصار بـ SA8000، في عام 1997 من قبل وكالة اعتماد الأولويات الاقتصادية التابعة لمجلس إدارة الأولويات الاقتصادية (Council of Economic Priorities Accreditation - CEPA) والذي أصبح في عام 2000 معروفا باسم (Social Accountability International - SAI)، وهو كيان جديد اختصاصه تطوير المعايير الطوعية التي تحكم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والتصديق على الشركات التي وافقت على الوفاء بها، هو معيار تطوعي يمكن المؤسسات من التحكم في ظروف عمل الموظفين لديها والتحسين التدريجي للأداء الاجتماعي الخاص بها يستند هذا المعيار في متطلباته لتحسين ظروف العمل بالمؤسسات وبشكل كبير إلى توصيات منظمة العمل الدولية، الإعلان

العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (SAI: Social Accountability International). تمت صياغة شروطه من قبل ممثلي نقابات عمالية مثل الاتحاد الدولي لعمال المنسوجات والملابس والجلود، منظمات حقوق الإنسان وحقوق الطفل مثل مؤسسة "أبرينك" البرازيلية لحقوق الطفل واللجنة الوطنية لمناهضة عمالة الأطفال في الولايات المتحدة المصنعين والموزعين على غرار (Avan, Otto Versand (Group), Toys "R" US, The Body Shop, Sainsbury's)، وكذلك أساتذة وخبراء محاسبين وهيئات إصدار الشهادات (Ayadi, May 2004, p. 4).

هو مصمم للتطبيق في جميع البلدان وفي مختلف الصناعات، بغض النظر عن حجم المؤسسة، أو موقعها الجغرافي أو القطاع الصناعي الذي تنتمي إليه. تتم عمليات تدقيق الامتثال لهذا المعيار من قبل مجموعة من المدققين المستقلين يشترط فهم أن يكونوا معتمدين من قبل (SAI)، كما يفترض أيضا مشاركة بعض أصحاب المصلحة الداخليين (الموظفين بشكل أساسي) والخارجيين (الموردين والشركاء التجاريين) (CORNET, 2007, p. 100).

وفقا لـ (SAI)، يتعين على الشركات التي تتقدم للحصول على شهادة SA8000، التأكد من عدم مطالبة الشركة أي من موظفيها، أو أولئك الذين يعملون لصالح مورديها، بالعمل لأكثر من 48 ساعة، أو أكثر من ستة أيام في الأسبوع، كما يجب أن تكون الأجور مساوية على الأقل للمستويات القانونية أو الحد الأدنى للأجور المعتمد في البلد الذي تعمل به.

3.3. المتطلبات الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية المحددة في SA8000

تعالج الوثيقة (SA8000: 2014) التي تحتوي على أربعة أقسام رئيسية، بطريقة شاملة ومفصلة 09 متطلبات رئيسية للمسؤولية الاجتماعية في القسم الـ 04 منها، تحت عنوان "Social Accountability Requirements"، والتي نوجزها حسب ترتيب ظهورها فيما يلي (SA8000: 2014 standard):

- عمالة الأطفال: يشير هذا المصطلح إلى جميع الأعمال التي يؤديها الأطفال دون الخامسة عشر من العمر، ما لم يكن الحد الأدنى المحلي لسن العمل أو التعليم الإلزامي أعلى بموجب القانون المحلي، باستثناء ما تنص عليه توصية منظمة العمل الدولية رقم 146، في حالة العثور على حالات عمالة الأطفال، يتعين على المؤسسات اتخاذ الإجراءات العلاجية المناسبة، وتوفير لهم الدعم الكافي لضمان سلامتهم وتعليمهم، أما بخصوص توظيف العمال الشباب (العامل الشاب هو أي عامل لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره ولكنه تجاوز سن الطفل)، فيعملون فقط خارج ساعات الدوام المدرسي ولا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن يتجاوز زمن المدرسة والعمل والنقل الـ 10 ساعات في اليوم.
- العمل الجبري: يقصد به جميع الأعمال أو الخدمات التي لا تؤدي بطواعية وبمحض الإرادة، وتؤدي عنوة تحت التهديد بالعقوبة، أو غير ذلك من أشكال الإكراه المادي أو المعنوي. علاقات العمل من المفروض أن تقوم على حرية التعاقد بحيث يجوز للعمال إنهاء العقد بحسب ما تنظمه التشريعات المعمول بها، دون خشية التعرض للعقاب، كاحتجاز الأوراق الثبوتية أو الحرمان من الأجر أو جزء منه....
- الصحة والسلامة: يوفر هذا العنصر بعض المتطلبات المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، كالتدريب المنتظم على كيفية القيام بالعمال بطريقة صحيحة وآمنة، نظام الكشف عن مخاطر الصحة والسلامة، الحد من وقوع الإصابات والأمراض بين العمال بسبب طبيعة عملهم، الوصول إلى المراحيض النظيفة والمياه الصالحة للشرب، إنشاء لجنة الصحة والسلامة المهنية.

- حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية: يشمل هذا المصطلح احترام المؤسسة حق تشكيل النقابات والانضمام العمال إليها، السماح بالمفاوضات الجماعية من أجل تحسين الأجور وظروف العمل، وفتح الحوار مع النقابات العمالية بغية التوصل إلى اتفاق.
- التمييز: يحظر هذا العنصر جميع أشكال التمييز بين العمال على أساس العرق، الطبقة الاجتماعية، الأصل القومي الدين، الإعاقة، الجنس، العضوية النقابية، الانتماء السياسي، العمر...، في التوظيف، التكوين، الترقية إنهاء الخدمة والتقاعد....
- الممارسات التأديبية: يمنع هذا العنصر أي شكل من أشكال الممارسات غير الإنسانية مع العمال، فلا عقاب بدني أو إكراه جسدي أو عقلي أو إساءة لفظية من قبل أصحاب العمل اتجاه المستخدمين.
- ساعات العمل: فلا يجوز مطالبة الموظفين بالعمل لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع، ويستفيدون من يوم عطلة واحد على الأقل في الأسبوع، كما يمكن العمل بنظام الساعات الإضافية المدفوعة، إذا كانت جزءا من اتفاقية المفاوضة الجماعية على ألا تتجاوز الـ 12 ساعة في الأسبوع.
- الأجور: يجب أن تفي الأجور بالمعايير القانونية أو الحد الأدنى للأجور المعمول به، وأن تكون كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرههم دون اقتطاعات تأديبية.
- نظام الإدارة: يقصد به العمليات التي تساعد المؤسسة على دمج متطلبات المعيار SA8000 في عملياتها اليومية، أهمها: تعيين الموظفين المسؤولين (فريق الأداء الاجتماعي)، حفظ الملفات والسجلات المكتوبة، تحديد وتقييم المخاطر، متابعة الانشغالات ومعالجة الشكاوى وحلها، إشراك أصحاب المصلحة والتواصل معهم، اتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية، التدريب وبناء القدرات، إدارة الموردين ومقاولي العقود الباطنية.

4. الجانب العملي

بعد تطبيق إجراءات الدراسة كما أشير إليها سابقا، تم الحصول إجمالا على النتائج التالية:

الجدول رقم (03): مدى تبني المؤسسة المبحوثة لمتطلبات المساءلة الاجتماعية المحددة في المعيار SA8000

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متطلبات المساءلة الاجتماعية المحددة في SA8000
0,455	2,839	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

تظهر النتائج المسجلة في الجدول (03)، أن المؤسسة المبحوثة قد بلغت مستويات متقدمة في تطبيق متطلبات المساءلة الاجتماعية المحددة في SA8000، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لسلم القياس (2,839) وبالانسجام مرتفع إذ بلغ معدل الانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة (0,455)، لتفند بذلك هذه النتائج صحة فرضية الدراسة والتي مفادها أن تطبيق المؤسسة موضوع الدراسة لمتطلبات المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال المحددة في المعيار SA8000، هو في مستويات متدنية وضعيفة للغاية ولا يرتقي إلى المستويات المطلوبة، ولتعميق التحليل أكثر قمنا بحساب المتوسط الحسابي الخاص بكل محور من محاور الاستبيان، وهذا بهدف معرفة ترتيبها حسب درجة التطبيق والالتزام، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): ترتيب المتطلبات الأساسية المحددة في المعيار SA8000 حسب درجة الالتزام والتطبيق

الترتيب	المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	الصحة والسلامة المهنية	3,63	0,439
02	الممارسات التأديبية	3,525	0,50
03	ساعات العمل	3,208	0,467
04	تكوين الجمعيات	2,604	0,402
05	نظام الإدارة	2,364	0,480
06	الأجور	2,247	0,504
07	التمييز بين العمل	1,643	0,434
	المعدل	2,839	0,455

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال الجدول (04) يتبين لنا أن إجابات أفراد العينة كان لها توجه متقارب بخصوص مستويات تطبيق متطلبات المعيار SA8000، إلا أن ترتيبهم حسب النتائج المتوصل إليها يبين أن توجه المستجوبين نحو الصحة والسلامة المهنية الممارسات التأديبية، ساعات العمل، كان أعلى من بقية المحاور، حيث احتلت القضايا السالفة الذكر (الصحة والسلامة المهنية في العمل، الممارسات التأديبية، ساعات العمل) المراتب الثلاث الأولى وبمتوسطات حسابية قدرها (3,63)، (3,525) (3,208) على التوالي، لتأتي قضايا عدم التمييز والتفضيل في آخر الترتيب بمتوسط حسابي قدره (1,643). لتقع بذلك في الحدود الدنيا للمجال المعبر عن المستوى المتوسط في الالتزام بمتطلبات المعيار SA8000 [1,60 ، 2,40] ويكمن تفسير هذه النتائج تحديدا إلى التزام المؤسسة المبحوثة بمسؤوليتها القانونية اتجاه التشريعات الصادرة بخصوص الممارسات التأديبية ساعات العمل، حماية العمال من حوادث العمل، وما تضمنته من أحكام جزائية في حالة عدم احترامها:

- القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-15 المؤرخ في 15 ماي سنة 1988، القانون رقم 90-17 المؤرخ في 17 جويلية سنة 1990، القانون رقم 98-09 المؤرخ في 19 أوت سنة 1998؛

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. حيث تنطبق هذه النصوص إلى:

- القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل؛

- القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال؛

- تنظيم وتمويل الوقاية الصحية في المؤسسة.

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل؛

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

ولتعميق التحليل أكثر حول هذه النتائج وتفسيرها، فيما يلي عرض تفصيلي للنتائج المتوصل إليها حسب كل محور:

1.4. النتائج المتعلقة بالمحور الأول (عدم التمييز بين العمال)

يحتوى الجدول (05) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بمتطلبات عدم

التمييز بين العمال.

الجدول رقم (05): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات عدم التمييز بين العمال

الإحصاءات الوصفية	المتوسط الحسابي	④		⑤		②		①		①		رقم الفقرة
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
0,49	1,62					62	31	38	19			1. لدى المؤسسة سياسة توظيف واضحة مبنية على أساس مبدأ تكافؤ الفرص، وعلى أساس المهارات والمؤهلات والخبرة المطلوبة للوظيفة فقط لا غير
0,418	3,78	78	39	22	11							2. تستند المؤسسة إلى معايير موضوعية في التكوين، الترقية، المنح، الانضباط، إنهاء الخدمة...، تضمن عدم التمييز بين العمال على أساس الجنس، العرق، العقيدة والدين، الانتماء السياسي، الحالة الاجتماعية...
0,471	0,32							32	16	68	34	3. توفر المؤسسة فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.
0	4	100	50									4. لا تظهر كشوف الأجور فروق للعمل المتساوي (أجور عادلة مقابل العمل المنجز)
0,431	3,76	76	38	24	12							5. تسمح المؤسسة للموظفين بارتداء ملابسهم التقليدية والثقافية إذا كانت هذه الملابس مناسبة للسياق المهني ولا تزيد من مخاطر الحوادث في مكان العمل.
0,328	0,12							12	6	88	44	6. توفر المؤسسة دورات تكوينية حول عدم التمييز على أساس (الجنس، الأصل، السن، الإعاقة...) في علاقات المؤسسة مع كل العمال لديها.
0,443	0,26							26	13	74	37	7. يتحمل قسم المؤسسة مسؤولية التحقق من امتثال المؤسسة للمعايير المعمول بها بخصوص عدم التمييز.
0,434	1,643	36,29		6,57		8,86		15,43		32,86		المعدل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال التأمل في بيانات الجدول (05) يتضح لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول عدم التمييز بين العمال في المؤسسة بلغت بشكل عام (1.643)، وهي قيمة تقع في الحدود الدنيا لمجال المستوى المتوسط في الالتزام والتطبيق، وهذا راجع إلى:

- عدم الاقتناع التام من قبل المستجوبين بالأفكار التي تضمنتها الفقرات (3)، (6)، (7). حيث صنفها الأفراد الذين أجابوا على الاستبيان ونسبة 100% ضمن خانة "لا توجد" أو "توجد كفكرة بالمؤسسة ولكن لم يتم تجسيدها ميدانياً"، فكانت بذلك قيمة المتوسط الحسابي أقل بكثير من المتوسط وتقع في الحدود الدنيا لمجال المستوى المنخفض للغاية في الالتزام

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات تجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000

دراسة استقصائية بمؤسسة نفطال: وحدة قسنطينة

والتطبيق [0، 0,80]. كما نلاحظ أيضا عدم وجود تشتت كبير في آراء المستجوبين حول هذه الفقرات، حيث أن قيمة الانحرافات المعيارية عموما كانت محصورة بين (0,328) و(0,471)؛

- إدراكات المستجوبين حول أفكار الفقرة الأولى كانت ضمن الحدود الدنيا لمجال المستوى المتوسط في الالتزام والتطبيق [1,60، 2,40]، بمتوسط حسابي قدره 1.62 لإجابات أفراد العينة؛

في حين نلاحظ أن قيم المتوسط الحسابي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات (2)،(4)،(5) كلها تقع ضمن مجال المستوى العال في التطبيق [3,20، 4]، وبانحرافات معيارية محصورة بين الـ (0) الإجماع التام و(0,431) تعكس مدى التقارب بين إجابات أفراد العينة.

هذا التباين ملحوظ في قيمة الوسط الحسابي بين مختلف فقرات هذا المحور، أدى إلى استقرار المعدل العام للمتوسط الحسابي لهذا المحور عند قيمة (1,643)، وهي قيمة تقع في الحدود الدنيا لمجال المستوى المتوسط في الالتزام والتطبيق.

2.4. النتائج المتعلقة بالمحور الثاني (حرية تكوين الجمعيات)

يحتوى الجدول (06) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بمتطلبات حرية تكوين الجمعيات.

الجدول رقم (06): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات حرية تكوين الجمعيات

رقم الفقرة	④		③		②		①		①	
	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
1. تعترف الإدارة بالنقابات العمالية وبحرية تكوين الجمعيات من أجل المفاوضة الجماعية	28	14	72	36						
2. تجتمع الإدارة بانتظام مع ممثلي العمال لمناقشة ظروف العمل والتعويضات وحل النزاعات وتلقي أي شكاوى قد يرغب الموظفون في رفعها	10	5	90	45						
3. تمنح الإدارة ممثلي العمال حق الوصول المعقول إلى مستندات المؤسسة اللازمة للاضطلاع بمسؤولياتهم	22	11	78	39						
4. هناك فضاءات بالمؤسسة مخصصة لاجتماعات الموظفين لمناقشة ظروف العمل والمسائل ذات الاهتمام المشترك بحرية.							18	9	82	41
5. لا تتخذ الإدارة تدابير انتقامية ومضايقات في حق الموظفين بسبب أنشطتهم النقابية	24	12	76	38						
المعدل	16,8		63,2				3,6		16,4	

المصدر: التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال بيانات الجدول (06) نلاحظ ما يلي: تقدر قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول الفقرة الرابعة بـ 0,18، وهي بذلك تقع ضمن مجال المستوى المتدني والضعيف في الالتزام بمتطلبات المعيار SA8000 [0، 0,80]. وبانحراف معياري قدره 0,388. في حين أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول باقي فقرات هذا المحور كلها أكبر من المتوسط، وهي تقع ضمن مجالي المستوى المتقدم أو الجيد في تطبيق المعايير SA8000 للمسؤولية الاجتماعية [2,40

3,20] و [3,20، 4]، وبانحرافات معيارية تعكس مدى تقارب وتناسق إجابات أفراد العينة محصورة بين (0,303) و(0,454). بشكل عام بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول فقرات هذا المحور (2,604)، وهي قيمة تعكس مدى المجهودات المبذولة من قبل المؤسسة موضوع الدراسة بخصوص احترامها لحرية تكوين الجمعيات حسب ما ورد بوثيقة المعيار SA8000، حيث أنها تقع ضمن مجال المستوى المتقدم [2,40، 3,20].

3.4. النتائج المتعلقة بالمحور الثالث (النظافة والصحة والسلامة في العمل)

يحتوي الجدول (07) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بمتطلبات النظافة والصحة والسلامة في العمل:

الجدول رقم (07): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات النظافة والصحة والسلامة في العمل

رقم الفقرة	0		1		2		3		4		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f		
1. معايير ولوائح المؤسسة للنظافة والصحة والسلامة متاحة للموظفين بلغة يفهمونها							14	7	86	43	3,86	0,351
2. لدى الشركة خطة تأديبية تطبق على جميع حالات عدم الامتثال لمعايير النظافة والصحة والسلامة			3	6	43	86	4	8	3,02	4	3,02	0,377
3. تتحقق المؤسسة بانتظام من الآلات والمعدات الخاصة بها للتأكد من أنها آمنة وفي حالة جيدة.					11	22	39	78	3,78	39	3,78	0,418
4. تزود المؤسسة جميع موظفيها بمعدات الوقاية والسلامة من المخاطر المهنية والمخاطر الكامنة في عملياتها					12	24	38	76	3,76	38	3,76	0,431
5. يتلقى أي فرد يتم تعيينه في منصب ما تدريباً عملياً من قبل متخصصين قبل تولي مهامه الجديدة.					28	56	22	44	3,44	22	3,44	0,501
6. توجد طفايات حريق ومخارج للطوارئ يتم صيانتها بانتظام					21	42	29	58	3,58	29	3,58	0,499
7. مباني المؤسسة مجهزة بنظام تهوية كاف ومناسب، وإضاءة كافية ومناسبة.					12	24	38	76	3,76	38	3,76	0,431
8. يتم توفير مياه الشرب بكميات كافية لجميع العمال					12	24	38	76	3,76	38	3,76	0,431
9. لدى المؤسسة المرافق الصحية والمراحيض المناسبة لكلا الجنسين وتولي اهتمام خاص لصحة وسلامة الحوامل وذوي الاحتياجات الخاصة					21	42	29	58	3,58	29	3,58	0,499
10. في حالة وقوع حادث، تقوم الشركة بتوثيقه وتكييف عملياتها لمنع تكراره، مع تنظيم حملة توعية داخلية حول المخاطر المرتبطة بالنشاط المسؤول عن الضرر					12	24	38	76	3,76	38	3,76	0,431
المعدل					0,6	35,8		63,6	3,63		3,63	0,439

المصدر: التحليل الإحصائي (SPSS).

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات تجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000

دراسة استقصائية بمؤسسة نפטال: وحدة قسنطينة

يظهر الجدول (07) الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور (3,63) قد تجاوز بكثير المتوسط، مع انسجام عال لإجابات أفراد العينة إذ بلغ الانحراف المعياري في المتوسط (0,439)، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإدراكات المستجوبين الخاص بكل فقرة يقع في أغلب الحالات ضمن مجال المستوى العالي [3,20 ، 4] الذي يدل على أن المؤسسة تبنت توجه التحسين المستمر في تطبيق المتطلبات الدولية للمسؤولية الاجتماعية SA8000، وهي الآن في أحسن مستوى"، باستثناء الفقرة (2) التي صنفها أغلبية المستجوبين ضمن خانة "توجد في الميدان وهي تحت السيطرة" وذلك بنسبة (86%)، فكانت بذلك أقل بقليل من أن تقع ضمن مجال المستوى العالي [3,20 ، 4].

هذه النتائج السالفة الذكر، تعكس بوضوح المستوى المتقدم والجيد الذي بلغته المؤسسة المبحوثة في تبني المتطلبات المسؤولية الاجتماعية التي تصب في توفير الظروف اللائقة للصحة والسلامة المهنية في العمل.

4.4. النتائج المتعلقة بالمحور الرابع (الممارسات التأديبية)

يحتوي الجدول (08) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بمتطلبات الممارسات التأديبية:

الجدول رقم (08): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات الممارسات التأديبية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	④		③		②		①		①		رقم الفقرة
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
0,47	3,06	14	7	78	39	8	4					1. قيام العلاقة (مستخدم/ مستخدم) على أساس احترام حقوق وواجبات كل طرف
0,598	3,64	68	34	30	15			2	1			2. لا وجود لأي شكل من أشكال العقاب البدني
0,485	3,64	64	32	36	18							3. لا وجود لأي شكل من أشكال الإكراه جسدي أو عقلي
0,431	3,76	76	38	24	21							4. لا وجود لأي شكل من أشكال الإساءة اللفظية
0,50	3,525	55,5		42		2		0,5				المعدل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال الجدول (08) يتبين لنا أن هناك اتفاق كبير بين أفراد العينة على أن المؤسسة تلتزم التزاما كبيرا بالمتطلبات الخاصة بالممارسات التأديبية المحددة بالمعيار SA8000، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي الإجمالي (3,525)، وبانسجام عال في وجهات النظر أكدته قيمة معدل الانحراف المعياري البالغة (0,50). هذا الارتفاع المسجل في قيمة الوسط الحسابي استقر في كل فقرات هذا المحور حيث بقي محصورا بين (3,64) و(3,76) وهي قيم جد عالية تقع ضمن مجال المستوى العالي في التطبيق والالتزام [3,20 ، 4]، باستثناء فقرة واحدة فقط هي الفقرة رقم (01)، حيث كانت ضمن مجال المستوى المتقدم [3,20 ، 2,40] في الالتزام بمتطلبات الممارسات التأديبية المحددة بالمعيار SA8000.

5.4. النتائج المتعلقة بالمحور الخامس (الأجور)

يحتوى الجدول (09) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بقضايا الأجور.

الجدول رقم (09): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات الأجور

الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	④		③		②		①		①		رقم الفقرة
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
0,567	1,38					42	21	54	27	4	2	1. لدى المؤسسة سياسة تهدف إلى ضمان حق الموظفين في الحصول على أجر معيشي كاف لتلبية احتياجاتهم الأساسية من الغذاء والملبس والسكن
0,485	1,64					64	32	36	18			2. لدى المؤسسة طريقة للتأكد من أن الأجور تفي دائما على الأقل بالحد الأدنى من اتفاقيات المفاوضة الجماعية.
0,454	3,72	72	36	28	14							3. تتفاوض المؤسسة بشأن الحد الأدنى للأجور من خلال اتفاقيات جماعية مع ممثلي النقابات قبل تنفيذ سياسة الأجور
0	4	100	50									4. تدفع المؤسسة الأجور في مواعيد منتظمة
0	0									100	50	5. لا تقوم المؤسسة بإجراء خصومات من الأجور للإجراءات التأديبية
0	4	100	50									6. لا يطلب من الموظفين العمل لساعات إضافية بشكل مفرط لكسب أجر معيشي
0,504	2,247	45,33		4,67		17,67		15,00		17,33		المعدل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال الجدول (09) يتبين لنا ما يلي:

- هناك تباين ملحوظ في قيمة الوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول الفقرات (03)، (04)، (06)، مستويات جد عالية في التطبيق والالتزام محصورة بين (3,72) و(4)، في حين كانت معدومة بالنسبة للفقرة (05)، وأقل بكثير من المتوسط بالنسبة للفقرة (01)، وفي الحدود الدنيا للمستوى المتوسط في التطبيق بالنسبة للفقرة (02).
- الإجماع تام بنسبة (100%) من قبل أفراد العينة على أن المؤسسة تقوم باقتطاعات من الأجور لإجراءات تأديبية، أثر بشكل ملحوظ على قيمة المتوسط الحسابي العام لهذا المحور الذي تراجع إلى (2,247) ليقع بذلك ضمن مجال المستوي المتوسط في تطبيق قضايا المسؤولية الاجتماعية [1,60 ، 2,40]، في حين انقسمت وجهات النظر بخصوص الفقرة (01)، بين نفي الوجود بنسبة (04%)، الوجود كفكرة فقط بنسبة (54%)، التجسيد الجزئي في الميدان بنسبة (42%)، وبعد

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات تجاه العاملين في ظل معيار المساءلة الاجتماعية 8000

دراسة استقصائية بمؤسسة نفطال: وحدة قسنطينة

الاستفسار أكثر بخصوص هذه الفقرة تبين لنا أن العديد من المستجوبين يرجعون هذا التوجه في الآراء إلى أن الأجور بالمؤسسة وبرغم من الزيادات التي شهدتها في الآونة الأخيرة، تبقى غير كافية لتلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم، في ظل الارتفاع الكبير الذي تشهده الأسعار وتدهور القدرة الشرائية (هناك حالة عدم رضا بخصوص مستويات الأجور الحالية).

6.4. النتائج المتعلقة بالمحور السادس (ساعات العمل)

يحتوي الجدول (10) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بساعات العمل.

الجدول رقم (10): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات ساعات العمل

رقم الفقرة	④		③		②		①		①		①	
	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
1. عدد ساعات العمل في الشركة محدد بـ 48 ساعة أسبوعيا وفقا لسياسة الشركة	62	31	38	19								
2. العمل بالساعات الإضافية ليس اجباري، ولا تتجاوز الـ 12 ساعة في الأسبوع، وتدفع بمعدل أعلى.	48	24	52	26								
3. يستفيد العمال من 24 ساعة متتالية راحة من كل 07 أيام عمل	36	18	64	32								
4. يحق للعمال الحصول على استراحة لا تقل عن 30 دقيقة عن كل فترة 8 ساعات عمل أو أكثر إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك			12	6	88	44						
5. لا تشجع المؤسسة العمال على العمل خلال أيام الراحة من خلال مكافأة مالية.	46	23	54	27								
6. للموظفين الحق في استخدام الحمام حسب الحاجة وليس حسب فترات الراحة المجدولة	100	50										
المعدل	48,67	3,208	36,67	14,67								

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال بيانات الجدول (10) نلاحظ ما يلي :

- تعكس قيمة المتوسط الحسابي لادراكات المستجوبين في معظم الفقرات مستويات جد عالية في التطبيق والالتزام، حيث تنتمي إلى المجال [3,20 ، 4]، باستثناء الفقرة (3) حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 2,12 وهي قيمة تقع ضمن مجال المستوى المتوسط في تطبق المتطلبات [1,60 ، 2,40]؛
- عدم وجود تشتت كبير في ادراكات المستجوبين حول أفكار هذا المحور، حيث أن قيمة الانحرافات المعيارية عموما كانت محصورة بين (0) الإجماع التام و(0,505)؛
- النسب المئوية كانت معبرة تماما على المستوى المتقدم والعالي في الالتزام بمتطلبات ساعات العمل، وضئيلة بخصوص المستويات المتوسطة، ومعدومة بخصوص المستويات المتدنية في التطبيق؛
- بشكل عام، بلغ المتوسط الحسابي لادراكات المستجوبين حول فقرات ساعات العمل (3,208)، وبانسجام كبير أكدته قيمة معدل الانحراف المعياري البالغة (0,467) هذه النتيجة تعكس بوضوح المستوى العالي الذي بلغته المؤسسة موضوع الدراسة في تبني المعايير المسؤولية الاجتماعية التي تصب في تحقيق الاستجابة لمتطلبات ساعات العمل وتحقيق رضا العمال والموظفين في هذا المجال.

7.4. النتائج المتعلقة بالمحور السابع (نظام الإدارة)

يحتوى الجدول (11) نتائج التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات المتعلقة بنظام الإدارة.

الجدول رقم (11): الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة المتعلقة بفقرات نظام الإدارة

رقم الفقرة	0		1		2		3		4	
	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
1. لدى المؤسسة إجراءات مكتوبة لدمج مخالف الموضوعات السالفة الذكر في عملياتها اليومية							58	29	42	21
2. لدى المؤسسة فريق أداء اجتماعي يسهر على امتثال المؤسسة للمختلف الموضوعات السالفة الذكر	15	30	70	35						
3. توفر المؤسسة مختلف الموارد الكافية لفريق الأداء الاجتماعي لضمان تنفيذ الإجراءات العلاجية والوقائية بفعالية	29	58	42	21						
4. تقوم لجنة فرعية بتقييم دوري لمخاطر عدم المطابقة والامتثال لما ورد في هذه الموضوعات السالفة الذكر					12	24	76	38		
5. وجود قنوات اتصال بين المؤسسة والعمال وأصحاب مصلحة آخرين من أجل تحقيق الامتثال لمختلف الموضوعات السالفة الذكر					24	48	52	26		
6. لدى المؤسسة طريقة للتأكد من امتثال الموردين الذين تتعامل معهم لما ورد في هذه الموضوعات السالفة الذكر	50	100								
المعدل		31,33		18,67			21,67		28,33	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على التحليل الإحصائي (SPSS).

من خلال التأمل في بيانات الجدول (09) يتبين لنا ما يلي:

- هناك تباين ملحوظ في قيمة الوسط الحسابي بين فقرات نظام الإدارة، حيث بلغت قيم المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول الفقرات (1)، (4)، (5)، مستويات جد عالية في التطبيق والالتزام محصورة بين (3,42) و(3,76) وبانحراف معياري لم يتجاوز الـ (0.505). في حين كانت معدومة بالنسبة للفقرة (06)، وأقل بكثير من المتوسط بالنسبة للفقرة (2) والفقرة (3)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (0.7) و(0.42) على التوالي، وهما قيمتان تقعان ضمن مجال المستوى المنخفض للغاية في تطبيق متطلبات نظام الإدارة [0, 0,80].
- الإجماع تام بنسبة (100%) من قبل أفراد العينة على أن المؤسسة لا تقوم بالتأكد من امتثال الموردين المتعاملين معهم لمتطلبات المعيار SA8000 سالفة الذكر، وتعتبر أنها غير معنية بذلك؛
- عدم الاقتناع التام بالأفكار التي تضمنتها الفقرات (2)، (3)، حيث صنّفها الأفراد الذين أجابوا على الاستبيان وبنسبة 100% ضمن خانة "لا توجد" أو "توجد كفكرة فقط بالمؤسسة"، وهي بذلك تعكس المستوى المتدني للغاية بخصوص وجود فريق أداء اجتماعي يسهر على امتثال المؤسسة للمختلف الموضوعات السالفة الذكر، إلى جانب توفيره كل الموارد اللازمة لأداء مهامه على أكمل وجه؛

بشكل عام، بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول فقرات نظام الإدارة (2,364)، وبانسجام كبير أكدته قيمة معدل الانحراف المعياري البالغة (0,48). وعليه فهي تقع على العموم ضمن مجال المستوى المتوسط [1,60 ، 2,40] في الالتزام بمتطلبات نظام الإدارة المحددة بالمعيار SA8000.

5. الخاتمة:

1.5. النتائج

من خلال دراستنا لهذا الموضوع، تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

تتجسد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه الموظفين والعاملين لديها، حسب معيار المساءلة الاجتماعية 8000 في العديد من قضايا أساسية نذكر منها: عمالة الأطفال وحرمانهم من حقهم في التعليم، الاستفادة من العمل الجبري سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، توفير أماكن عمل آمنة وصحية واتخاذ الإجراءات الاحترازية المناسبة لحماية الموظفين من المخاطر المتوقعة في مكان العمل، تمتع العمال بحرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها واحترام دورها والسماح لها بالتصرف بكل استقلالية، التمييز أو التفضيل الذي يتم على أساس الخصائص الشخصية الميزة للعمال، الممارسات التأديبية، ساعات العمل، الأجور، نظام الإدارة الذي يحدد إجراءات الامتثال الفعلي للمعيار، بدءا من تعيين الموظفين المسؤولين، حفظ الملفات، الاستجابة للانشغالات واتخاذ الإجراءات التصحيحية. التزام المؤسسات بهذه القضايا، يطرح تحديات عديدة أمام المسيرين تتعلق بقدرة المؤسسة على تجسيد هذا الالتزامات ميدانا والإفصاح عنها.

نتائج الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة محل الدراسة، أظهرت أن هذه الأخيرة تلتزم إلى حد كبير بهذه المسؤولية، وأنها قد بلغت مستويات جد متقدمة في التجسيد الميداني للمتطلبات التي تناولتها الوثيقة (2014 : SA8000)، ولكن بدرجات متفاوتة، حيث احتلت الصحة والسلامة المهنية، الممارسات التأديبية، ساعات العمل، المراتب الأولى حسب هذا الترتيب، من حيث درجة التطبيق، ويرجع ذلك إلى التزام المؤسسة المبحوثة بمسؤوليتها القانونية اتجاه القوانين الصادرة بخصوص الممارسات التأديبية، ساعات العمل، حماية العمال من حوادث العمل من جهة، وانتهاج المؤسسة لسياسة صارمة في إدارة مواردها البشرية من جهة أخرى.

كما أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أيضا، أن هناك بعض المتطلبات التي على المؤسسة احترامها، يبدو أنها ما زالت دون المستويات المرجوة، والتي تعكس نجاح أو فشل المؤسسة في تلبية متطلبات المساءلة الاجتماعية المحددة بالمعيار SA8000، حيث تبين لنا:

- عدم توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة؛
- عدم القيام بدورات تكوينية وتحسيسية حول التمييز بين العمال على أساس (الجنس، الأصل، اللون، السن، العقيدة، الإعاقة الجسدية أو العقلية...) في علاقات المؤسسة مع كل العمال لديها؛
- غياب (قسم/مصلحة) يسهر على تحقيق المساواة في المعاملة، وعدم التفضيل أو الاستبعاد في أماكن العمل؛
- عدم تخصيص مكان محدد داخل المؤسسة يمكن ممثلي العمال (النقابات العمالية) من مناقشة ظروف العمل والمسائل ذات الاهتمام المشترك دون أي تدخل؛
- اقتطاعات الأجور لغايات تأديبية بموجب القوانين واللوائح المعمول به في البلاد؛

- الغياب التام لفريق الأداء الاجتماعي أو لجنة تتولى مسؤولية التحقق من امتثال المؤسسة للمختلف المتطلبات التي تطرق لها المعيار SA8000؛
- المؤسسة لا يهتمها إطلاقاً موضوع امتثال الموردين أو أصحاب العقود الباطنية الذين تتعامل معهم لمتطلبات المعيار SA8000؛
- عدم وجود قنوات اتصال بين المؤسسة وأصحاب المصلحة آخرين من أجل تحقيق الامتثال لمختلف المتطلبات السالفة الذكر.

2.5. التوصيات

- من خلال ما تم عرضه بهذه الدراسة، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، نقدم فيما يلي جملة من المقترحات التي نسعى من خلالها إلى دفع المؤسسة نحو التزام أفضل بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه موظفيها:
- القيام بتشخيص استراتيجي يسمح بتحديد روابط العلاقات التي تنشأ بين المؤسسة وموظفيها، يفضي في النهاية إلى معرفة وتحديد انتظارات وانشغالات الموظفين وتصنيفها حسب الأولوية ودرجة الأهمية؛
 - على المؤسسة أن تكون على دراية بأعمالها وإنجازاتها بخصوص وفائها بمسؤوليتها الاجتماعية ميدانياً، وبالتالي عليها أن تطور نظام معلومات يسمح بقياس أثر هذه الأعمال والإنجازات، واستعمال هذه المعلومات بكل دراية من منطلق التحسين المستمر؛
 - المؤسسة التي تريد أن تكون منسجمة في وفائها بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه العاملين بها، عليها تحقيق التوافق بين ظروف العمل اللائقة التي تحفظ الكرامة الإنسانية للعمال وبين الأرباح المالية التي تسعى إلى تحقيقها، وفي هذا السياق نقترح:
 - وضع برامج وأسس إجرائية واضحة تبرز صراحة رهانات المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال والموظفين، الأهداف المنتظرة، الوسائل المسخرة، الاحتياجات التكوينية؛
 - تبني أدوات قياس أداء تتكيف مع هذه البرامج وتسمح بمتابعة وقياس النتائج المحققة؛
 - النظر إلى المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على نشاطاً رئيسياً من أنشطة المؤسسة، وأنها استثمار ذو مردودية وليس تكلفة؛
 - تبني نظام تسيير الصحة والسلامة في العمل في إطار إستراتيجية لإدارة المخاطر، ومواكبة تطور التشريعات المتعلقة بحماية العاملين؛
 - تدريب العمال بكيفية القيام بالأعمال بطريقة صحيحة وآمنة، فكلما كان العمال على دراية بأمور الصحة وسلامة المهنة، زادت قدرتهم على الوقاية من المخاطر التي يتعرضون لها أثناء العمل؛
 - القيام بتشخيص لبيئة العمل وأساليب الإنتاج بما يسهم في الكشف عن مواطن الضغوط النفسية والبدنية للعمال ومعالجتها؛
 - دفع الأجور وترقية الموظفين بناء على أسفرت عليه تقارير تقييم الأداء، وهذا تطبيقاً لمبدأ العدالة والمساواة والجدارة في تقييم وتحفيز العمال؛
 - الإفصاح عن حسابات الأداء الاجتماعي التي تسمح بمتابعة الانجازات ومقارنتها مع الأهداف المسطرة.

- تعين فريق أداء اجتماعي (مسؤولين عن الأداء الاجتماعي) بالمؤسسة، يضم مندوبين عن الإدارة ومندوبين عن العمال ويخصص له كل الموارد المالية والمادية الضرورية ل:
 - إجراء تقييم دوري للمخاطر ذات الصلة بعدم الامتثال للمعيار SA8000؛
 - مراقبة أماكن العمل؛
 - دعم ومساندة مهام التدقيق الداخلي؛
 - اتخاذ الإجراءات التصحيحية بخصوص حالات عدم الامتثال.

6. قائمة المراجع:

1. Francois Meyssonier, F. R.-D. (2008). le contrôle de gestion entre responsabilité globale et performance économique : le cas d'une entreprise sociale pour l'habitat. comptabilité-contrôle-audit, Tome14 , pp.107-124.
2. Celka, A. (2014). Responsabilité sociale et gouvernance d'entreprise : Etudes de cas de firmes en situation de crise. thèse de doctorat, Université de Montréal, Département de sociologie.
3. Européennes, C. C. (2001). livre vert: Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprise. bruxelle: :<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:FR:PDF>.
4. Sofiane Baba, R. M. (2016). Responsabilité sociale des entreprises : un regard historique à travers les classiques en management stratégique. Vertigo, 16(2), [En ligne] URL : <http://vertigo.revues.org/17715>, pp.1-29.
5. SAI: Social Accountability International. (s.d.). Consulté le Février 17, 2023, sur <https://sa-intl.org/programs/sa8000>
6. Ayadi, S. D. (May 2004). Le référentiel de normalisation SA 8000 : Enjeux et Perspectives. Normes et Mondialisation, France, pp. 1-24.
7. CORNET, M. E. (2007). La PME et les processus de certification sociale SA 8000 : le cas de WebTel. Revue internationale P.M.E , pp.95–119.
8. SA8000 : 2014 standard. (s.d.). Consulté le Mars 14, 2023, sur <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>