

الوظائف الخضراء: ثمرة التطبيق السليم لأبعاد المسؤولية الاجتماعية
*Green jobs : is the result of the right application of the dimensions of social
responsibility.*

ط.د. بن لحرش لبنى
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
مخبر الجغرافيا الاقتصادية والتبادل الدولي
المركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة
benlahrech.loubna@live.fr

ط.د. طوريش عبد المالك
كلية الحقوق والعلوم السياسية
مخبر قانون العمل والتشغيل
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
abdelmalik.tourich@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2020/10/26

تاريخ القبول: 2020 /08/15

تاريخ الاستلام: 2020/07/25

الملخص:

حققت العولمة الاقتصادية النجاح المالي للمؤسسات على حساب المجتمع و البيئة ، حيث تفشى الفقر و البطالة فضلا عن التلوث البيئي ، فسارعت الدول المتقدمة إلى إيجاد حلول لاحتواء أثارها السلبية و تقويمها لتعود إلى مسارها الصحيح خاصة بعد مؤتمر الألفية الذي أفرز لنا مفاهيم جديدة معبرة عن الاهتمام بالمسائل البيئية والاجتماعية أبرزها الوظائف الخضراء التي تعتبر الوسيلة المثالية المحققة للاقتصاد الأخضر الذي يستوعب كل السلبيات ، و تعتبر المسؤولية الاجتماعية إحدى السياسات المثالية لتحفيز المؤسسات على إدماج البعد الأخضر في نشاطها والمدعمة بالمواصفة القياسية إيزو 26000 .
تهدف هذه الدراسة البحثية إلى إبراز دور تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية في تخبير الوظائف نتيجة التفاعل بين أبعادها انطلاقا من فكرة العمل اللائق كمرحلة أولية ثم المضي في ذلك للوصول إلى مفهوم الوظائف الخضراء كمبدأ راسخ في ثقافة المؤسسات.
الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، الاقتصاد الأخضر، الوظائف الخضراء، إيزو 26000، العمل اللائق.

Abstract

Economic globalization has achieved financial success for institutions at the expense of society and the environment, where poverty and unemployment as well as environmental pollution have spread, so that developed countries have rushed to find solutions to contain their negative effects and assess them to get back on track, especially after the Millennium Conference, which gave us new concepts expressing interest in environmental and social issues. The most notable green jobs which are considered to be the ideal way to achieve the green economy which absorbs all

negative effects, and social responsibility is one of the ideal policies to motivate institutions to integrate the green dimension in their activities and supported by ISO 26000.

This study aims to highlight the role of institutions adopting social responsibility in the greening of jobs following the interaction between their dimensions based on the idea of decent work as a preliminary step, then to reach the concept of green jobs as a firm principle in the culture of institutions.

Key words : *social responsibility, green economy, green jobs, ISO 26000 , Decent work.*

المؤلف المرسل : طويريش عبد المالك الإيميل: abdelmalik.tourich@univ-mosta.dz

مقدمة:

وجهت العولمة المؤسسات الاقتصادية إلى تبني هدف أحادي يتمثل في تحقيق الربح عن طريق زيادة الانتاج و الخدمات باستنزاف الموارد الطبيعية واستغلال جهود العاملين ، مما أسفر لاحقا عن نتائج سلبية مست المجتمع و البيئة على حد سواء ، تجلت مظاهرها في التغير المناخي التلوث ، تنامي ظاهرة الفقر والبطالة في أوساط المجتمعات النامية ، الأمر الذي أصبح يهدد الأمن البشري مما استدعى اجتماع رؤساء الدول سنة 1992 في ريودي جانيرو لوضع أهداف الألفية وتوجيه فكر المؤسسات إلى الاهتمام بالمسائل البيئية والاجتماعية بدمجها في خطتها الاقتصادية والتفكير في بدائل مثالية للتخلص من نماذج الانتاج والاستهلاك غير المستدام ، ومن بين هذه البدائل الاقتصاد الأخضر الذي يعني قيام المؤسسات بتقليل النفايات الناتجة عن نشاطها بالاستخدام الرشيد للموارد ، كما يمتد أثره لاحتواء جميع الفئات الاجتماعية بتوفير العمل اللائق للحد من مستويات البطالة و الفقر¹.

ولتحقيق ذلك ، تعتبر الوظائف الخضراء الآلية المثالية لتطبيق مفهوم العمل اللائق بتوفير مناصب شغل متنوعة و عديدة نتيجة الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر بفتح مجالات جديدة للاستثمار كالطاقة المتجددة ، السياحة ، تدوير النفايات ، ويمتد الأمر إلى توجيه المؤسسات التي تتبع الانتاج التقليدي إلى الانتاج الأخضر فضلا عن دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدخول هذا المجال لسهولة الاستثمار فيه مما يساهم في زيادة الدخل وسرعة امتصاص بطالة الشباب² ، ولكن التحدي يكمن في إيجاد سياسات تحفز المؤسسات الاقتصادية على الانتقال لهذا النوع من الاقتصاد و التشغيل.

وتدعيما لما سبق ، تعتبر "المسؤولية الاجتماعية" سياسة مثالية محفزة لتخضير الوظائف تنطوي على أبعاد عملية تخدم الاقتصاد الأخضر ، فهي تعني تضمين المؤسسة الاقتصادية الاعتبارات الاجتماعية والبيئية في خطتها الانتاجية لتحقيق

¹ - ربيع قرين ، خيار الاقتصاد الأخضر بين فرص النجاح ومؤشرات الفشل في المنطقة العربية ، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 03 العدد 02 ، 2019، ص 177.

² - حمزة خيرجة ، الاقتصاد الأخضر و دوره في تنمية الوظائف الخضراء ، مجلة التكامل الاقتصادي المجلد 03 العدد 03 ، 2015، ص 89.

التنمية المستدامة ، فههدف المسؤولية الاجتماعية هو تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية و التطلعات الاجتماعية و البيئية و تضمن تحقيق الربح على المدى الطويل بتحسين صورة المؤسسة وسط المجتمع الذي تنشط فيه مما يجلب لها مستهلكين ومستثمرين جدد بشكل دوري نظرا للتفاعل و التكامل الموجود بين أبعادها لخدمة هذا الهدف.

ومن هذا المنطلق ، أصبح هذا الموضوع جديرا بالدراسة نظرا للأهمية التي يكتسبها على المستوى العلمي من خلال دراسة المسؤولية الاجتماعية من الجانب القانوني فضلا عن إبراز مزايا التقيد بها على المستوى العملي ، لذلك ارتأينا معالجة اشكالية تحفيز المؤسسات على تخضير الوظائف من خلال تبني العمل اللائق في إطار سياسة المسؤولية الاجتماعية في التسيير وتطبيق أبعادها الواردة في المواصفة القياسية iso26000 لأنها مستوحاة من الاتفاقيات الدولية ذات البعد الاجتماعي و البيئي. وتفيدنا في دراستنا بالمنهج الوصفي التحليلي لعرض أبعاد المسؤولية الاجتماعية وربطها بمفاهيم الاقتصاد الأخضر والعمل اللائق وصولا لتخضير الوظائف.

ومما سبق نطرح الاشكالية التالية : كيف يساهم التفاعل بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تخضير الوظائف داخل المؤسسة الاقتصادية؟

للإجابة على الاشكالية ، ارتأينا تقسيم ورقتنا البحثية وفق الخطة التالية :

المحور الأول : تحديد البعد القانوني لمعالم العمل اللائق.

المحور الثاني : تخضير البعد البيئي للوظائف كصورة للعمل اللائق.

المحور الأول : تحديد البعد القانوني لمعالم العمل اللائق.

نعالج فكرة البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و قدرته على إلزام المؤسسة بالتقيد بتشريع العمل و انعكاس ذلك على تجسيد العمل اللائق.

أولا : تحديد مفهوم البعد القانوني والعمل اللائق

1- تعريف البعد القانوني :

تسعى القاعدة القانونية إلى تنظيم سلوك المؤسسة الاقتصادية و أدائها الاجتماعي ، فتشعب و تداخل علاقاتها مع أصحاب المصلحة¹ ينجم عنه منازعات نظرا لتضارب المصالح بين المستخدم والعمال ، فهو يسعى لتحقيق الربح وهم يطمحون لعلاقة عمل مستقرة وأجور مجزية تلي احتياجاتهم ، فتظهر الحاجة لضابط يحكم هذه العلاقة و يضعها في إطار مشروع محدد لكل طرف حقوقه وواجباته² ، و هذا ما يوفره البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية فهو التزام المؤسسة المستخدمة بالتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المستمد من الاتفاقيات الدولية المكرسة للعمل اللائق ، بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية المتضمنة الأمور التفصيلية الجالبة لحقوق أفضل للعمال ، و يترتب على تطبيق البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية:

- كسب ولاء العمال و تحفيزهم على الانتاج لرؤيتهم انضباط المستخدم و أداءه لواجباته تجاههم.

¹ - أصحاب المصلحة: هو كل فئة تتأثر بالقرارات الصادرة عن مجلس إدارة المؤسسة: المساهمين، العمال، الموردون، المستهلكون .

² - محمد سعيد جعفرور ، مدخل إلى العلوم القانونية، الوجيز في نظرية القانون ، الجزء الأول، دار هومة ، الطبعة الأولى، دار وائل 2012، ص 18.

- تفادي الغرامات المالية الناجمة عن مخالفات تشريع العمل والضمان الاجتماعي فضلا عن المنازعات العمالية، إضراب النقابات، الضغوط الممارسة من طرف الإعلام.

- إضفاء الشرعية القانونية على نشاط المؤسسة و التي تحسن صورتها وسط المجتمع و اتجاه الدولة.

2- تعريف العمل اللائق:

يرتكز العمل اللائق على أساس أن العمل مصدر للكرامة و ليس سلعة خاضعة للعرض و الطلب وعرفته إحدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين أنه " عقد دائم و أجر كريم لحياة كريمة و قدرة شرائية مناسبة و ضمان اجتماعي و احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية"¹ في حين عرفه مكتب العمل الدولي "العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف عمل تسودها الحرية و الانصاف و الأمن و كرامة الانسان و الذي يحصل عليه الرجال و النساء على قدم المساواة «فالعمل اللائق ببساطة هو العمل الذي يحقق أهداف منظمة العمل الدولية الأربعة في هذا المجال² :

- التشغيل بأجر عادل و فرص متكافئة.

- ظروف عمل لائقة.

- الحصول على تغطية اجتماعية.

- التمكين من الحوار الاجتماعي.

بذلت منظمة العمل الدولية جهودا لتجسيد هذه المبادئ خاصة في الدول النامية التي يسود فيها العمل غير النمطي، من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات و التوصيات و التي صادقت الجزائر على 60 اتفاقية³ و ترجمت مبادئها في تشريع العمل الوطني.

ثانيا : تطبيق معايير العمل اللائق بين تشريع العمل و المواصفة القياسية إيذو26000.

معايير العمل اللائق المذكورة أعلاه واردة في كل من تشريع العمل و الإيزو 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية و لتفادي التكرار سنقتصر إلى ذكر تلك الواردة قانونا ، و نوه إلى أن تطبيق المؤسسة لقانون العمل هو في نفس الوقت تجسيد للبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية كما ذكرنا سالفًا ففي كلتا الحالتين تجد المؤسسة نفسها مجبرة على تجسيد العمل اللائق إما بقوة القانون أو بالمزايا الاقتصادية التي تقدمها المسؤولية الاجتماعية من تحسين سمعة المؤسسة و إقبال العمالة الجيدة عليها و ضمان الأرباح على المدى الطويل.

¹ - فاطمة الزهرة ماموني، استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق مجلة القانون الدولي و التنمية، المجلد 03، العدد 01 2015، ص 144.

² - فاطمة الزهرة ماموني، نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ - من بينها: الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام (صادقت عليها 03/جوان/1969) الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور والاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم (صادقت عليها 19/أكتوبر/1962). الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام (صادقت عليها 12/جوان/1969)

1- التشغيل بأجر عادل وفرص متكافئة:

كرس المشرع العدالة في التشغيل من خلال إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2006 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77¹، وتعتبر الوسيط بين المستخدم و طالبي العمل و تتولى مهمة جمع العروض و طلبات العمل و إجراء المقاصة بينهما لتحقيق الموضوعية في التشغيل و إحقاق العدالة حيث تسهر على²:

- التعرف على احتياجات سوق العمل و توسيع التخصصات المهنية للأشخاص المجبرين على التنقل المهني.

- الشفافية في معالجة العروض بسرعة و فعالية لفائدة طالبي العمل و المستخدمين.

- تقديم تكوين خاص حول مدونة المهن النادرة و الجديدة أو غير المعروفة لتلبية تطلعات الشركات الاجنبية.

- تدوين كل معارف و تجارب المترشحين على بطاقة طالب العمل ولا تقتصر على الشهادات الاكاديمية فقط.

المشرع الجزائري لم يترك للهيئة المستخدمة حرية التعاقد المباشر مع العمال بل ألزمها باللجوء إلى هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل لتحقيق مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص لكل مواطن تتوفر فيه شروط المنصب وهذا تكريس حقيقي للمبدأ الأول من العمل اللائق³، فالبعد القانوني هنا يفرض على المؤسسة التصريح بالمناصب الشاغرة تحت طائلة غرامة مالية تقدر بـ 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب لم يبلغ عنه وفي حالة العود تضاعف الغرامة⁴، فالالتزام بالتصريح يغنيها عن الغرامة و يسهل جلب العمالة.

ومن جهة أخرى، نظم المشرع مسألة الأجور المجزية في المواد 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل، يستحق العامل أجرا يوافق العمل المؤدى و يدفع له بانتظام عند حلول أجل استحقاقه و يضمن المستخدم المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساو القيمة، فضلا عن الحماية القانونية التي وضعها المشرع للأجر.

يترتب على التزام المستخدم بالنصوص المنظمة للأجر تجسيد فكرة العمل اللائق و المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمل فضلا عن المزايا التالية:

- تفادي الغرامات المالية المقررة في هذا الشأن في المواد 148، 149، 150 من قانون علاقات العمل 90-11.

- تفادي إضراب العمال و تعطيل دورة الانتاج باعتبار الأجر هو الجزاء المنتظر كل شهر.

- تحقيق جانب مهم من العمل اللائق بأقل جهد و تحسين صورة المستخدم في نظر العمال.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18-02-2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، ج ر رقم 09، المؤرخة في 19-02-2006.

² - أحمد خليفي، دور الوكالة الوطنية anem في تحقيق عدالة التشغيل - من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية awem بالمسيلة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 01، 2016، ص 277.

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص 31.

⁴ - المادتين 24 و 25، القانون رقم 19-04، المؤرخ في 25-12-2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج ر عدد 83، المؤرخة في 26-12-2004.

2- ظروف عمل لائقة:

يظهر البعد القانوني من خلال التزام المستخدم بالتشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية فالعامل يعتبر أحد عناصر الانتاج مما يحتم توفير بيئة ملائمة يؤدي فيها التزاماته محميا من خطر الاصابة بحادث أو مرض ذو طابع مهني ، و أهم النصوص الواردة في هذا الشأن ما يلي:

- القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

من خلال تطبيق هذه النصوص يطمئن العامل على سلامته داخل المؤسسة نظرا لجهود مصلحة الوقاية الصحية في تأمين بيئة العمل و حصوله على رعاية طبية بخضوعه لأنواع الفحوصات على يد طبيب العمل لتفادي خطر الانقطاع عن المنصب الناجم عن حادث أو مرض مهني الذي تمتد آثاره إلى مركزه المالي و إجراءات اثباته أمام مصالح الضمان الاجتماعي التي تستغرق وقتا مما يضع العامل في موقف حرج خائفا على صحته ، منصبه و إعالة أسرته.

فتوفير بيئة عمل آمنة للعامل تجعله يشعر بالكرامة و أهميته كفرد داخل مؤسسته مما يعزز الشعور بالانتماء لها وهذا مدخل مهم للعمل اللائق يتجسد انطلاقا من تطبيق البعد القانوني و يترتب على ذلك مكاسب للمستخدم:

- تقليل معدل دوران العمل و تفادي الخسائر المالية الناجمة عن انقطاع العمال.

- الغرامات المالية المقررة في هذا الشأن و تحقيقات مفتش العمل في الحوادث كل مرة التي تنعكس سلبا على صورة المؤسسة و تؤدي إلى نفور العمالة منها.

- تحسين الانتاجية : فاستجابة مكان العمل لشروط النظافة و الراحة يحسن نفسية العامل و يحفز على الانتاج ، كما يرفع تقديره لذاته بحصوله على عمل في ظروف حسنة غير مزرية.

3- الحصول على تغطية اجتماعية:

تعتبر من الحقوق الأساسية للعمال الواردة في المادة 05 من قانون علاقات العمل و يمارس المستخدم البعد القانوني في هذا المجال من خلال الالتزام بالتدابير المقررة في القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي¹:

- التصريح بالنشاط في أجل 10 أيام الموالية للشروع فيه

- التصريح بالعمال في أجل 10 أيام الموالية للتشغيل

- التصريح الاسمي بالأجور في ظرف 30 يوما الموالية لانتهاء كل سنة مدنية

- التصريح بحوادث العمل و الأمراض المهنية وفق الكيفيات المحددة في القانون رقم 83-13 المتعلق بها.

- دفع الاشتراكات وفق ما وردت في القانون رقم 85-04 المتضمن تحديد نسبة الاشتراك للضمان الاجتماعي المعدل و المتمم.

¹ - انظر المواد : 14، 10، 06، 17، القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02-07-1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ر عدد 28، المؤرخة في 05-07-1983.

يتوقف على قيام المستخدم بهذه التدابير حصول العامل على الأداءات العينية و النقدية المتعلقة بالتأمين عن الأخطار الاجتماعية و يتقرر له الحق في معاش التقاعد، فنلاحظ أن استفادة العامل من الحماية الاجتماعية مرهونة بتنفيذ المستخدم بالتزاماته وهي مظهر البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية و تطبيق حقيقي للعمل اللائق ، كما توفر على المستخدم الغرامات المالية المقررة في هذا الشأن¹

4-الحوار الاجتماعي :

جاء كنتيجة لانسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل بعد التوجه الاقتصادي الجديد بدستور 1989 وترك الحرية لأطراف العلاقة في الحوار والتفاوض باعتبارهم الأدرى بمصالحهم حيث نصت المادة 04 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"

والمسؤولية الاجتماعية في بعدها القانوني تتلخص في احترام المستخدم للممثلين النقابيين وعدم عرقلة ممارستهم لمهامهم² وتمتد إلى جلوس المستخدم على طاولة التفاوض ثم تنفيذ مضمون الاتفاقية الجماعية لا سيما إذا تضمنت أحكاما أكثر نفعاً للعمال من تلك الواردة قانوناً³ ، ويتربط على هذا السلوك الايجابي من طرف المستخدم:

- تحقيق الاستقرار في العلاقات المهنية.

- وضع المستخدم لشروط عمل جديدة تخدمه مقابل التزامات جديدة لصالح العمال فيتم تبادل المنفعة.

- تركيز المستخدم على أمور الانتاج و توسيع مؤسسته بدل الخوض كل مرة في المشاكل التقليدية للعمل.

- تجسيد أهم مبدأ في العمل اللائق وهو الحوار الاجتماعي.

نخلص في نهاية هذا المحور إلى وجود ايجابيات عديدة لتقيد المستخدم بالنصوص القانونية فتجعله يحقق مفهوم العمل اللائق و يجسد البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال ، فيحقق ذلك التوازن بين الجانب الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسة و يحسن سمعتها وسط المجتمع وهذه هي الخطوة الرئيسية التي تمهد لاحقا لتخضير الوظائف بالتفاعل مع البعد البيئي.

المحور الثاني: تخضير البعد البيئي للوظائف كصورة للعمل اللائق

نتطرق إلى فكرة البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية و دوره في توجيه المستخدم إلى تبني الوظائف الخضراء باعتبارها أحد صور العمل اللائق من خلال اللجوء إلى نظام الإدارة البيئية درءا للتكاليف الناجمة عن نفايات الانتاج و تحقيقا للربح.

¹ - أنظر المواد: 27، 26، 24، 16، 15، 13، 07 ، القانون رقم 83-14، نفس المرجع.

² -راجع القانون رقم 90-14 ، المؤرخ في 02-06-1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، ج ر عدد 23 ، المؤرخة في 23-06-1990.

³ -راجع المادة: 114 و ما بعدها من القانون رقم 90-11 ، المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25-04-1990.

أولا: ربط البعد البيئي بين العمل اللائق والوظائف الخضراء

1- تعريف البعد البيئي:

- يعني مساهمة المؤسسة الاقتصادية بصورة طوعية أو إجبارية في حماية البيئة عن طريق الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية وضمان استدامتها فضلا عن تقليل التلوث الناجم عن أنشطتها¹، ويترتب على البعد البيئي العديد من الإيجابيات:
- ترشيد استهلاك مصادر الطاقة الناضبة
 - تقليل نفايات الناجمة عن الإنتاج
 - تخضير الوظائف من خلال التحكم في سلوك العمال وطرق العمل ذات التأثير السلبي على البيئة
 - تفادي الضرائب البيئية.
- وتلتزم المؤسسة بالبعد البيئي نتيجة الضغط الممارس من طرف أصحاب المصلحة كما يلي²:
- الحكومة: تلتزم المؤسسة بالتشريع البيئي فضلا عن التزامها به في إطار تطبيق البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية.
 - المستهلك: استجابة لرغبتهم، تتجه نحو الانتاج الآمن عند الاستعمال نظرا لزيادة وعي المستهلكين بقضايا البيئة.
 - المستثمرين والمساهمين: ممارستهم للضغط على المؤسسة لتحسين أدائها البيئي خاصة الأجانب.
 - متطلبات تعاقدية: تغير بنود العقود في الوقت الراهن واحتوائها على التزامات بيئية نتيجة ضغط المنظمات الدولية الناشطة في هذا المجال.

2- الوظائف الخضراء الصورة المثالية للعمل اللائق:

تعرف منظمة العمل الدولية الوظائف الخضراء بأنها كل "عمل لائق من شأنه أن يخفف من آثار نشاط الشركات والقطاعات الاقتصادية على البيئة وخفضها إلى مستويات مستدامة ، أو أنها عمل يتضمن وظائف تحافظ على البيئة و تعيد تأهيلها"³

من خلال التعريف نلاحظ أن منظمة العمل الدولية تعتبر الوظائف الخضراء إحدى صور العمل اللائق وإحدى مداخل البعد البيئي لكونها تسعى للحفاظ على البيئة ، فتطبيق المؤسسة الاقتصادية للبعد القانوني يسمح بإرساء المبادئ الأساسية للعمل اللائق و بقاء علاقتها قائمة مع العمال في إطار مشروع خال من المنازعات يمهد لتبني الوظائف الخضراء عند تدعيمه بالبعد البيئي حيث يدفع المؤسسة للالتزام بالنصوص القانونية المتعلقة بالعمل اللائق و المتعلقة بالبيئة مما يجعلها تفكر في طريقة تحقق هذين الالتزامين بأسرع ما يمكن فيبقى تخضير الوظائف هو الحل المثالي لأنه يتيح لها تقديم إنتاج صديق للبيئة لتلبية رغبات المستهلكين و الأرباح لفائدة المساهمين و عملا لائقا للعمال ، فالبعد البيئي هو الرابط المحوري للعلاقة الثلاثية:

¹ - بن شهرة مدني ، أثر الالتزام بالبعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية على تبني فلسفة التسويق الأخضر ، مجلة الاستراتيجية و التنمية ، المجلد 09 ، العدد 03 ، 2019 ، ص 35.

² - عزة بن الزين ، أبعاد المسؤولية البيئية و الاجتماعية في المؤسسات البترولية ، مجلة رؤى الاقتصادية ، المجلد 06 ، العدد 02 ، ص 331-332.

³ - وهيبه قحام ، الوظائف الخضراء كمفتاح لاقتصاد مستدام : إشارة إلى تجربة الجزائر ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات المجلد 09 ، العدد 01 ، 2016 ، ص 362.

العمل اللائق-البيئة-الوظائف الخضراء ، و هذا التفاعل يحصل في إطار الاقتصاد الأخضر باعتباره المفهوم الشامل الذي يستوعب هذه العلاقة و هذا التفاعل بين سياسة المسؤولية الاجتماعية و الوظائف الخضراء و يضعها في المسار الصحيح لتحقيق الهدف الكبير و هو التنمية المستدامة.

ثانيا: دور نظام الإدارة البيئية في تخبير الوظائف.

لتجسيد البعد البيئي تحيلنا الإيزو 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية إلى المواصفة إيزو 14000 المتعلقة بالإدارة البيئية¹

1-تعريف نظام الإدارة البيئية EME:

"هو عبارة عن دورة مستمرة للتخطيط و التطبيق و المراجعة و التطوير للفعاليات و الأنشطة التي تتخذها المنظمة لغرض الوفاء بالتزاماتها البيئية، وهو محاولة جادة لجعل الوظائف داخل المؤسسة ذات طابع بيئي(خضراء)".²

ولإقامة نظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة يجب اتباع المراحل التالية:

2- وضع السياسة البيئية: وهي قيام مجلس الادارة بصياغة بيان يتضمن نوايا، مبادئ والتزامات المؤسسة اتجاه البيئة³،

والذي يعكس توجهها الأخضر، ولا بد لهذه السياسة أن تعكس النقاط التالية⁴:

- ملائمتها لطبيعة وحجم الأثار البيئية الناجمة عن نشاطها.

- الالتزام بتحسين المستمر والوقاية من التلوث.

- التقيد بالقوانين والتشريعات التي تخاطب المؤسسة (البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية).

- توفير إطار لتحقيق الأهداف البيئية ومراجعتها.

- توثيقها وتطبيقها والمصادقة عليها ونشرها في وسط العمال.

3- التخطيط: و يعني وضع برنامج يعكس مبادئ السياسة البيئية و الالتزام باستشارة لجنة المشاركة بتقديم مشروع الإدارة

البيئية لتبدي آرائها في أجل 15 يوم و لها امكانية الاستعانة بخبراء من الخارج على نفقة المؤسسة⁵، والغاية من استشارة لجنة

المشاركة هو قيمها بإعلام العمال بهذا التغيير الذي سيطرأ و تهيئتهم لتنفيذه لضمان نجاحه⁶.

¹ - أنظر مواصفة الإيزو 26000 ، ص 41.

² - ياسر شاهين، البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص الفلسطيني، مداخلة أقيمت في الملتقى الدولي الثاني حول "البيئة الفلسطينية"، أكتوبر 2009، ص 03 ، رابط النسخة الالكترونية:

<https://repository.najah.edu/bitstream/handle/20.500.11888/9681> -البيئي-للمسؤولية-الاجتماعية-للقطاع-الخاص-

الفلسطيني.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³ - زين الدين بروش، الإدارة البيئية وفقا للإيزو 14000 كآلية لتفعيل ممارسة البعد البيئي الأخضر في وظائف المؤسسة (دراسة حالة شركة SOMIPHOS) ، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 01، 2017، ص 83.

⁴ - حمزة بالي، دور نظم الإدارة البيئية إيزو 14000 في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات الصناعية ، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد 02، 2016، ص 119.

⁵ - انظر المواد 110 و 111 من قانون علاقات العمل 90-11.

⁶ - انظر المادة 94 من نفس القانون .

4- التنفيذ و التشغيل : و تنطلق بإعلان البرنامج للعمال و الشروع في تطبيقه و لضمان نجاحه لابد من التركيز على تدريب العمال عن طريق شرح أهمية هذا النظام في العمل و الانتاج و توضيح التأثير البيئي لأعمالهم و الفوائد المرجوة من تحسينها مع التركيز على المناصب ذات التأثير الخطير على البيئة .

بالإضافة إلى هذا لابد من إنشاء شبكة اتصال داخلية تضمن نقل المستجدات للإدارة العليا و توثيقها في أرشيف بشكل قانوني و مؤرخ يسهل الرجوع إليه ، و بعد مرور فترة من وضع البرنامج قيد التنفيذ يتم فحص الأخطاء المرتكبة ثم تداركها لتصحيحها و القيام بتحسين الاجراءات كل فترة لتواكب المستجدات وهذا من أجل التطبيق السليم للمواصفة إيزو 14000 للحصول على الشهادة في نهاية المطاف¹.

ثالثا : انعكاس تطبيق النظام على سلسلة وظائف المؤسسة .

ينعكس تطبيق نظام الادارة البيئية إيزو 14000 على سلسلة وظائف المؤسسة بإدخال البعد الأخضر عليها لتقليل الضرر البيئي إلى أقصى درجة والنتائج عن ممارستها بالطريقة التقليدية حيث تتحول إلى ممارسة صديقة للبيئة من خلال تخضير الوظائف المتدخلة في صنع المنتج كما يلي:

1-الشراء الأخضر: تقوم المؤسسة بشراء المواد الأولية الغير مضره بصحة الانسان والصديقة للبيئة عند مقارنتها مع المواد المماثلة لها والمؤدية نفس الغرض² ، مما يستدعي أن يكون العامل المكلف بالشراء مطلعاً على المسائل البيئية من خلال نظام الإدارة البيئية المطبق ، فنصل إلى تخضير وظيفة الشراء.

2-الإنتاج الأخضر: و يعني استخدام الموارد الطبيعية بكفاءة و عقلانية و تقليص النفايات الناتجة عن عملية الانتاج إلى أدنى مستوياتها للحصول في النهاية على منتوجات صديقة للبيئة و أمانة عند الاستعمال³ ، فنصل إلى تخضير سلسلة العمليات الداخلة في الانتاج.

3-التسويق الأخضر: ويعني التأثير على اختيارات الزبائن و تعديل عاداتهم الاستهلاكية بتوجيهها نحو الاقبال على المنتجات الخضراء و التي ترضي رغباتهم وتحافظ على البيئة في نفس الوقت⁴.

ولا يتوقف تأثير نظام الإدارة البيئية في الوظائف المتعلقة بصنع المنتج فقط بل يمتد حتى للوظائف الإدارية من خلال:

4-البحث و التطوير الأخضر : ويعني قيام هذه المصلحة بإجراء الدراسات الرامية إلى التقليل من التلوث و ترشيد استهلاك مصادر الطاقة من خلال تطوير منتجات جديدة و تحسين القديمة لتلائم مع أذواق و تطلعات الزبائن في إطار حماية البيئة⁵.

¹ -حمزة بالي، مرجع سابق، ص 122، 121.

² - زين الدين بروش، مرجع سابق، ص 86.

³ - زين الدين بروش، نفس المرجع ، ص 88، 87.

⁴ - زين الدين بروش، نفس المرجع، ص 89.

⁵ - زين الدين بروش ، نفس المرجع ، ص 90 .

كما تقترح على المستخدم إنشاء فروع إنتاج تعتمد على الطاقة النظيفة مما يفتح المجال لمزيد من الوظائف الخضراء.
5- إدارة الموارد البشرية الخضراء: ويعني قيام هذه المصلحة بتأهيل اليد العاملة وتدريبها في المسائل المتعلقة بالبيئة تحت ما يعرف بالتدريب البيئي و نشر الوعي بالبعد الأخضر للأعمال والمسؤولية البيئية بين مختلف الوظائف ذات التأثير البيئي الخطير داخل المؤسسة للسيطرة على سلوك العمال و طرق العمل الضارة بالبيئة و تحسيسهم بدورهم الفعال في الحيلولة دون ذلك¹.

6- المحاسبة الخضراء: قيام هذه المصلحة بقياس النفقات الناتجة في كل خطوة من خطوات صنع المنتوجات خلال التوجه التقليدي للتصنيع و مقارنتها مع النفقات المحتملة خلال التوجه الأخضر و التي تكون أقل ، ثم منح النتائج لمجلس الإدارة لينطلق على ضوءها في صياغة قرارات تأخذ بعين الاعتبار المسائل البيئية لتخفيض الأضرار و تقليل التكاليف المالية و تحويلها إلى أرباح فنصل إلى تخبير وظيفة المحاسبة².
الخاتمة:

البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية يلزم المؤسسة الاقتصادية بالتقيد بتشريع العمل ذو المصدر الدولي الذي يكرس العمل اللائق من خلال الاهتمام بالتشغيل العادل و بأجور مجزية ، بيئة عمل آمنة حوار اجتماعي و تغطية اجتماعية وعند تدعيمه بالبعد البيئي تلتزم المؤسسة بالنصوص القانونية الرامية للحفاظ على البيئة ، فالتفاعل بين هذين البعدين يدفع المؤسسة إلى التفكير في تحقيق هدف العمل اللائق و الحفاظ على البيئة بأسرع طريقة و أقل تكلفة وذلك عن طريق تخبير الوظائف باستعمال نظام الإدارة البيئية إيزو 14000 فهي من تسمح في النهاية بتحقيق معايير العمل اللائق ، الانتاج النظيف و الربح الوفير فتعتبر الرابط الذي يضمن استقرار العلاقة الثلاثية : المؤسسة – العمال - البيئة، وهذا مؤشر على نجاح سياسة المسؤولية الاجتماعية.

بعد إجراء هذه الدراسة ارتأينا تقديم التوصيات التالية:

- تفعيل دور المعهد الوطني للتقييس من خلال التعريف بالمواصفات القياسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والإدارة البيئية لتوضيح مفهومها ومزاياها لدى المؤسسات المستخدمة و كفاءات تطبيقها من أجل الإقبال عليها لتحسين صورة المؤسسات الوطنية و جلب الاستثمار الأجنبي الذي صار يضعها كقيود .

- تبني الاقتصاد الأخضر كتوجه ثانوي في التعديل الدستوري القادم و ترجمته في خطة عمل حكومية بالشراكة مع القطاع الخاص لاسيما و أن تضاريس الجزائر تسمح لإقامة هذا النوع من الاقتصاد.

- تحيين الغرامات المالية لتشريع العمل لتحفيز المؤسسات على تبني معايير العمل اللائق الواردة فيه.

- اعتماد استراتيجية محددة لتلوث ، وضوابط حماية البيئة والاستجابة للقوانين والتشريعات البيئية.

- ضرورة تبني البعد الأخضر لتقليل الضرر البيئي والمحافظة على بيئة العمل بشكل عملي من خلال ممارسات صديقة للبيئة.

¹ - زين الدين بروش ، نفس المرجع ، ص 91.

² - زين الدين بروش ، نفس المرجع ، ص 92.

- ضرورة توثيق المتطلبات القانونية والمتطلبات البيئية الأخرى.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

الكتب:

- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجزء الثاني : نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ،
الجزائر ، دار الخلدونية، 2010.

- سعيد جعفرور ، مدخل إلى العلوم القانونية الوجيز في نظرية القانون ، الجزائر ، دار هومة 2012.

المقالات :

- بالي حمزة ، دور نظم الإدارة البيئية إيزو 14000 في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات الصناعية ، مجلة التنمية
الاقتصادية، المجلد 01 ، العدد 02 ، 2016.

- بروش زين الدين ، الإدارة البيئية وفقا للإيزو 14000 كآلية لتفعيل ممارسة البعد البيئي الأخضر في وظائف المؤسسة (دراسة
حالة شركة SOMIPHOS) ، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية ، المجلد 08، العدد 01 ، 2017.

- بن الزين عزة ، أبعاد المسؤولية البيئية و الاجتماعية في المؤسسات البترولية ، مجلة رؤى الاقتصادية ، المجلد 06، العدد
02، 2016.

- خليلي أحمد ، دور الوكالة الوطنية anem في تحقيق عدالة التشغيل – من وجهة نظر الإداريين- حالة وكالة التشغيل الولائية
awem بالمسيلة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 01 ، 2016.

- خيرجة حمزة ، الاقتصاد الأخضر و دوره في تنمية الوظائف الخضراء ، مجلة التكامل الاقتصادي ، المجلد 03، العدد 03
2015،

- قحام وهيبة، الوظائف الخضراء كمفتاح لاقتصاد مستدام: إشارة إلى تجربة الجزائر مجلة الواحات للبحوث والدراسات،
المجلد 09، العدد 01 ، 2016.

- قرين ربيع، خيار الاقتصاد الأخضر بين فرص النجاح ومؤشرات الفشل في المنطقة العربية، مجلة العلوم الانسانية، المجلد
03، العدد 02 ، 2019.

- ماموني فاطمة الزهرة، استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق، مجلة القانون الدولي و التنمية، المجلد 03 ، العدد
01، 2015.

- مدني بن شهرة، أثر الالتزام بالبعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية على تبني فلسفة التسويق الأخضر، مجلة الاستراتيجية و
التنمية، المجلد 09 ، العدد 03 ، 2019.

المداخلات:

- ياسر شاهين ، البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص الفلسطيني ، الملتقى الدولي الثاني حول "البيئة الفلسطينية"، 13 أكتوبر 2009 ، جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
- ثانيا : القوانين والنصوص القانونية
- القانون رقم 83-14 ، المؤرخ في 02-07-1983 ، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 ، المؤرخة في 05-07-1983.
- القانون رقم 90-11 ، المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25-04-1990.
- القانون رقم 90-14 ، المؤرخ في 02-06-1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، ج ر عدد 23 ، المؤرخة في 23-06-1990.
- القانون رقم 04-19 ، المؤرخ في 25-12-2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، ج ر عدد 83 ، المؤرخة في 26-12-2004.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 ، المؤرخ في 18-02-2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ، ج ر عدد 09 ، المؤرخة في 19-02-2006.