

## المسؤولية الاجتماعية للمستخدم في مجال التسريح الاقتصادي The employer's Social responsibility in the domain of economic layoffs

الدكتور بن سالم كمال

أستاذ محاضر "أ"

bensalemuniv@gmail.com

طوريش عبد المالك

طالب دكتوراه تخصص قانون المؤسسة

والتنمية المستدامة مخبر قانون العمل والتشغيل

كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم.

abdelmalik.tourich@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2021/05/28

تاريخ الاستلام: 2020/12/18

### الملخص:

المسؤولية الاجتماعية هي استراتيجية تسيير، غايتها تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسة والمطالب الاجتماعية للعمال، وأهمها الحفاظ على مناصب الشغل، مصدر المورد الاقتصادي الوحيد لهم ولأسرهم، غير أنه قد تعترض المؤسسة صعوبات اقتصادية ومالية يضطر المستخدم على إثرها إلى تقليص عدد العمال حفاظا على استمرار نشاطه.

نهدف من خلال مضمون الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على تطبيقات المسؤولية الاجتماعية الواردة في مواصفة إيزو 26000 في قانون علاقات العمل وبالتحديد في مجال التسريح لسبب اقتصادي.

وتوصلنا إلى أن مظاهر المسؤولية الاجتماعية تبرز حين يتفادى المستخدم اللجوء المباشر إلى تقليص عدد العمال والبحث عن حلول مالية أخرى، بالإضافة إلى بناء التسريح على سبب اقتصادي حقيقي غير وهي مع احترام تدابير المخطط الاجتماعي لاسيما التشاور مع لجنة المشاركة والتفاوض مع المنظمة النقابية التمثيلية.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، التسريح الاقتصادي، المخطط الاجتماعي، إيزو 26000، التفاوض الجماعي.

**Abstract :**

Social responsibility is a management strategy, the goal of which is to achieve a balance between the economic goals of the institution and the social demands of workers, the most important of which is to maintain employment positions as the only economic resource for them and their families, but the institution may encounter economic and financial difficulties, after which the employer is forced to reduce the number of workers in order to maintain the continuation of his activity.

We aim, through the content of the research paper, to shed light on the applications of social responsibility mentioned in ISO Standard 26000 in the Labor Relations Law, specifically in the field of layoffs for an economic reason .

We concluded that the manifestations of social responsibility arise when the employer avoids direct recourse to reduce the number of workers and the search for other financial solutions, in addition to building layoffs on a real economic reason that is not fictitious, while respecting the measures of the social plan, especially consulting with the Participation Committee and negotiating with the representative union organization.

**Key words:** social responsibility, economic layoffs, social plan, iso 26000, collective negotiation

المؤلف المرسل: طوريش عبد المالك الإيميل: [abdelmalik.tourich@univ-mosta.dz](mailto:abdelmalik.tourich@univ-mosta.dz)

مقدمة:

طرح النظام الرأسمالي بعد فوزه بالحرب الباردة مصطلح العولة الاقتصادية، ليوجه فكر المؤسسات نحو تبني أفكاره القائمة على المنافسة الحرة الخالية من القيود والتركيز على هدف وحيد يتمثل في تحقيق الربح عن طريق زيادة الانتاج والتصنيع بالاستغلال المفرط للموارد الطبيعية وجهود اليد العاملة، الأمر الذي سرعان ما ظهرت نتائجه السلبية بشكل جلي على الجانب الاجتماعي للدول خاصة النامية منها، وعانت الجزائر من هذا الجانب بعد تبنيها لهذا التوجه في التعديل الدستوري لسنة 1989، حيث فتحت الخوصصة المجال لتسريح العمال لدواعي اقتصادية، فزادت معدلات الفقر و البطالة مخلفة أزمة اجتماعية لم تعرفها الجزائر سابقا.

وليتفادى المعسكر الرأسمالي الانتقادات الموجهة إلى فكرة سعيه لتحقيق الرفاهية للشعوب جاءت المسؤولية الاجتماعية ذات المصدر الدولي لتغطية الآثار السلبية لهذا النظام، حاملة في طياتها مفاهيم جديدة تحفز المؤسسات على المساهمة في بناء اقتصاد مسؤول اجتماعيا، من خلال الاهتمام بقضايا التشغيل والعناية بالعمال باعتبارهم الشريحة الواسعة في المجتمع، مما يساهم في تحسين سمعة المؤسسة لتصبح قبلة العمالة المؤهلة، وهذا ما يخدم مصالحها الاقتصادية بتطوير جودة منتوجاتها وخدماتها وتدفع أرباحها، ضامنة استدامة نشاطها على المدى الطويل، وهذه المبادرات تم صياغتها في دليل ارشادي يسمى مواصفة الإيزو 26000 صدرت سنة 2010 عن المنظمة العالمية للتقييس ISO.

ويقع الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على عاتق المستخدم باعتباره الطرف القوي في علاقة العمل والمالك لوسائل الانتاج وعرفه الفقه بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يرتبط بعقد مع العامل ليصبح هذا الأخير تابعا له ويلتزم المستخدم نحوه بما يمليه عليه العقد والقانون<sup>1</sup>، ويظهر مدى تحلي المستخدم بهذا النوع من المسؤولية عند مواجهة المؤسسة لأزمات اقتصادية ومالية، من خلال البحث عن مصادر تمويل جديدة وتطوير أنشطة أخرى لمواكبة السوق وغيرها من الحلول، وترك اللجوء إلى التسريح الجماعي كحل أخير.

لهذا الغرض، أصبحت المسؤولية الاجتماعية موضوعا جديرا بالدراسة لأنها آلية تسمح بتحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية للمستخدم والتطلعات الاجتماعية للعمال. وبناء عليه، نهدف إلى شرح مفهوم المسؤولية الاجتماعية باعتبارها مصطلحا اقتصاديا من حيث المنشأ والتعريف من زاوية قانونية، وباعتبارها ناتجة عن العلاقة المتداخلة بين القانون والاقتصاد، ونسعى لإبراز مظاهرها في قانون علاقات العمل في حالة التسريح الاقتصادي باعتباره الدليل الكاشف عن تطبيق المستخدم للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال.

وللإحاطة بالموضوع، تقيدنا بالمنهج الوصفي لعرض مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأبعادها وتدبير المخطط الاجتماعي إلى جانب المنهج التحليلي لتوضيح علاقتها بقانون علاقات العمل.

ومما سبق نطرح الاشكالية التالية: كيف يمارس المستخدم المسؤولية الاجتماعية لتحقيق التوازن بين أولوية استمرار مشروعه وتفادي تداعيات التسريح الجماعي على العمال؟

<sup>1</sup> -بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون علاقات العمل الجزائري-دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، م، ص.55.

و للإجابة على هذه الاشكالية قسمنا الدراسة إلى مبحثين:

- التسريح الاقتصادي مجال مناسب لممارسة المسؤولية الاجتماعية.
- المخطط الاجتماعي تطبيق مثالي للمسؤولية الاجتماعية.

### المبحث الأول: التسريح الاقتصادي مجال مناسب لممارسة المسؤولية الاجتماعية

إن عبارة المسؤولية الاجتماعية مصطلح اقتصادي لا نصادفه بشكل حرفي في مواد قانون علاقات العمل بل نلمس معناه باعتباره قانون اجتماعي ذو طابع حمائي، لذلك سنتعرض لهذا المفهوم في المطلب الأول ثم نحاول إظهار علاقته بالتسريح الاقتصادي في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية

تطور مصطلح المسؤولية الاجتماعية بعد مروره بالعديد من المحطات التاريخية والأحداث المتنوعة، لذلك حاولنا تمحيصها والتطرق لتلك المرتبطة بموضوعنا، ثم وضعنا أهم التعاريف المقدمة له.

#### الفرع الأول: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية

تعتبر الثورة الصناعية التي ظهرت في أوروبا نقطة البداية لمصطلح المسؤولية الاجتماعية وذلك نظرا للتغيرات التي أحدثتها في المجتمع بالانتقال به من الزراعة إلى النشاط الصناعي، فقيام المصانع وظهور الاختراعات زاد في وتيرة الإنتاج، فانتقل سكان الريف للعمل في المصانع واستقروا بجوارها مشكلين طبقة اجتماعية جديدة أطلق عليها اسم البروليتاريا أي العمال<sup>1</sup>، وتم تشغيلهم في ظروف عمل قاسية لساعات طويلة بأجور زهيدة، لاسيما فئة النساء والأطفال باعتبارهم الأكثر ضعفا ورضوخا لشروط المستخدمين، فكان الهدف خلال هذه المرحلة تحقيق الربح دون أدنى اعتبار للجانب الاجتماعي.

و بالموازاة، برز في أمريكا فكر إداري جديد يسمى أخلاقيات الأعمال تبناه كبار مديري الشركات أبرزهم "أندري كارنجي" الذي رأى وجوب توزيع فائض الثروة على الفقراء، واهتم هنري فورد بصحة

<sup>1</sup> إيريك هوبزبام، عصر الثورة، ترجمة فايز الصباغ، الطبعة الأولى، مركز الدراسات للبحوث العربية، الأردن، 2007، م، ص.79.

العمال في ظل غياب نظام الضمان الاجتماعي، وانتشرت هذه المبادرات لبقية الشركات المنافسة فتم الانتقال من الأعمال الخيرية والمبادرات الفردية إلى إجراءات ملموسة ذات طابع اجتماعي.<sup>1</sup> انتشرت هذه الأفكار بشكل سريع بفضل ظهور تشريعات العمل والضمان الاجتماعي ونضال المنظمات النقابية لتحسين حياة العمال، بالإضافة إلى الأفكار الاشتراكية المناهية بتدخل الدولة في الاقتصاد بعد الكساد العالمي سنة 1929.

في سنة 1953، صدر أول كتاب للأب المؤسس لنظرية المسؤولية الاجتماعية هاورد بوين بعنوان "المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال" والذي رأى فيه أن المؤسسة الاقتصادية موجودة بفضل المجتمع الذي يوفر لها الموارد البشرية والمواد الأولية لنشاطها، وعلى هذا الأساس عليها التحلي بسلوك مثالي ينسجم مع قيمه وقوانينه.<sup>2</sup>

بعد هذه الأحداث، أصبحت المسؤولية الاجتماعية محط اهتمام دولي ظهر من خلال إصدار منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سنة 1976 "التوجيهات الإرشادية للشركات المتعددة الجنسيات" الغرض منها بناء اقتصاد مسؤول اجتماعيا سلطت من خلالها الضوء على التزامات هذه الشركات اتجاه العمال بما في ذلك مجال التسريح الاقتصادي، واقرنت هذه التوجيهات بجزئات، فحين مخالفتها يتم الاتصال بالمنظمة لتباشر إجراءات التحكيم بين الطرفين المتنازعين، وتستعمل الإعلام لنشر هذه القضايا للضغط على الشركات للامتثال لهذه القواعد حفاظا على سمعتها دوليا. وفي سنة 1977 أصدرت منظمة العمل الدولية إعلان "المبادئ الثلاثي للشركات المتعددة الجنسيات وسياستها الاجتماعية" يحتوي على جملة من المبادئ الواجب مراعاتها لحماية وتعزيز العمل اللائق في البلدان المضيفة كالتشغيل، بيئة العمل والعلاقات المهنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-Nadjla Djebara, Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, Université du Québec, vol 11, n°1,2017, Canada, p.89

<sup>2</sup> -Abderrahmane Jahmane, La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure, revue Management & Sciences Sociales, université paris 13, N° 14, 2013, France, p.100.

<sup>3</sup> - Deniss stokkink, Responsabilité sociétale des entreprises : la spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, revue : les cahiers de la solidarité, ASBL pour la solidarité, n°23 2010, Belgique, P.33, 08.

بدأ تطبيق المسؤولية الاجتماعية من الناحية القانونية في فرنسا بقانون جويلية 1977 الذي ألزم المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من 300 عامل بتقديم تقرير اجتماعي سنوي<sup>1</sup>، وفي سنة 1998 أصدرت منظمة العمل إعلان "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" تضمن أربعة مبادئ تعتبر بمثابة الحد الأدنى للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال، أبرزها الحرية النقابية و الاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والتي يساهم تطبيقها السليم في تفادي التسريح الاقتصادي أو التخفيف من آثاره في حال وقوعه.

في سنة 2000، صدر الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية المستمد من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، إعلان منظمة العمل الدولية السابق، إعلان البيئة والتنمية واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

في سنة 2010، تكللت هذه الجهود بإصدار المواصفة iso26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من طرف المنظمة الدولية للتقييس مستوحاة من الاتفاقيات الدولية، وتهدف إلى تشجيع المؤسسات الاقتصادية على تجاوز حد الامتثال للقانون والقيام بمبادرات تخدم المجتمع دون الحاجة إلى التدخل الدوري للمشرع لتصحيح الأوضاع وتقييد حرية النشاط الاقتصادي للحفاظ على استقرار الوضع الاجتماعي.

#### الفرع الثاني: تعريف المسؤولية الاجتماعية

لم يحض مصطلح المسؤولية الاجتماعية بتعريف موحد، نظرا لنشأته في خضم عوامل متنوعة ومتداخلة، ومضمونه الذي يكتسي طبيعة مركبة غير قابلة للقياس بمعايير موحدة عالميا، فهو مرتبط بتركيبية المجتمع وقيمه الحضارية الثقافية والدينية، و هي عوامل ذات طبيعة متغيرة من بيئة لأخرى<sup>2</sup>.

يُعرفها CAROLL «التزام المؤسسة الاقتصادية أثناء صنع القرارات الأخذ بعين الاعتبار النتائج المترتبة عنها على النظام الاجتماعي بطريقة تضمن التوازن بين الأهداف الاقتصادية والمطالب

<sup>1</sup> -القانون رقم 77-796، المؤرخ في جويلية 1977، المتعلق بالتقرير الاجتماعي، الجريدة الرسمية الفرنسية الصادرة في 13 جويلية 1977.

<sup>2</sup> -طاهر منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الثالثة، دار وائل، الأردن، 2010 م، ص.50.

الاجتماعية»<sup>1</sup> ويرى البعض بأنها «عملية إيجاد التوازن بين متطلبات المؤسسة واحتياجاتها، ممولها العاملين والمجتمع المحلي الذي تخدمه»<sup>2</sup> ويرى آخرون بأنها «التزام المؤسسة الاقتصادية بمصالح المجتمع سواء بإرادة المشرع أو بإرادتها التي تحفزها الامتيازات الممنوحة من السلطة»<sup>3</sup>. كما يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها «العمل على تحقيق النجاح المالي بطرق تأخذ بعين الاعتبار القيم الأخلاقية، وتحترم الأفراد والمجتمع، والمساهمة في تنمية واحترام البيئة»<sup>4</sup> بالإضافة إلى أنها «المسؤولية التي تكون حدودها الدنيا الاكتفاء بمجرد تطبيق القوانين والتشريعات المحلية والدولية، وقد تذهب إلى أبعد من ذلك بإدماج مبادرات طوعية في استراتيجيات الشركة حيث لا يكون الربح هو الهدف الأسى، بل يتم أيضا ادماج أهداف اجتماعية وبيئية خدمة لتعظيم المنفعة لأصحاب المصلحة وذلك بإشباع رغباتهم»<sup>5</sup>. وتدعيما لما سبق يعرفها المرصد الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية «مساهمة المؤسسات الاقتصادية إيجابيا في التنمية المستدامة بإدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في انشطتها لتصبح متلائمة مع أهداف التنمية المستدامة»<sup>6</sup>. ويرى الاتحاد الأوروبي أنها عملية «تضمن المؤسسة الاقتصادية للمطالب الاجتماعية والبيئية في أعمالها وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة على نحو تطوعي دون حاجة لسن التشريعات»<sup>7</sup> ويسير

<sup>1</sup> -سليم حيرش، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في الدول العربية (نظرة إلى ما وراء العمل الخيري)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث الدراسات، جامعة البليدة 02 المجلد 06، العدد 02، 2017، ص. 169.

<sup>2</sup> -سميرة لغويل، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 27، 2016، ص. 303.

<sup>3</sup> -زكريا يونس أحمد، التنظيم القانوني المسؤولية الاجتماعية للشركات، بدون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2017، ص. 52.

<sup>4</sup> -محمد لطرش، دراسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 06، العدد 01، 2015، ص. 79.

<sup>5</sup> -براهي زرزور، دور حوكمة الشركات في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالشركات الصناعية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، المجلد 08، العدد 01، 2017، ص. 285.

<sup>6</sup> -محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، بدون طبعة، دار اليازوري، الأردن، 2016، ص. 48.

<sup>7</sup> -عيد عبد الله العصبي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، بدون طبعة، دار اليازوري، الأردن، 2015، ص. 10.

المنتدى الدولي لقادة الأعمال في نفس التوجه من خلال تعريفه «ممارسة الأعمال في إطار من الانفتاح والشفافية القائمين على مبادئ أخلاقية واحترام العمال المجتمع و البيئة لتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع والمساهمين»<sup>1</sup> وتعرفها منظمة التقييس العالمية ISO «مسؤولية المؤسسة تجاه تأثيرات قراراتها على المجتمع و البيئة وذلك من خلال سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية» نلاحظ من التعاريف السابقة، تركيز الباحثين على أن جوهر المسؤولية الاجتماعية يكمن في الموازنة بين تحقيق الربح وتلبية التطلعات ذات الطابع الاجتماعي للعمال والمجتمع ، وتربطها الهيئات الدولية بتحقيق العمل اللائق الذي يعبر عن اطمئنان العامل على منصبه وتأدية مهامه دون الخوف من فقدانه من حين لآخر ، وذلك مقابل أجر مجزي يوفر له ولعائلته العيش الكريم.

وانطلاقا مما سبق، يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية أنها استراتيجية تنفذها المؤسسة الاقتصادية لتحقيق التوازن بين المطالب الاجتماعية و الأهداف المالية ، أما اتجاه العمال فهي استراتيجية تسيير تحفز المستخدم على تحقيق مطالبهم المنصوص عليها في تشريع العمل الاتفاقيات الجماعية وتلك الواردة في مواصفة الإيزو 26000 في حدود قدرته الاقتصادية والمالية.

**المطلب الثاني: تقاطع المسؤولية الاجتماعية وقانون علاقات العمل.**

انضمت الجزائر إلى المنظمة العالمية للتقييس ISO سنة 1976 ، كما صادقت على المواصفة القياسية iso 26000 سنة 2012 ، وهي دليل إرشادي يوضح مبادئ المسؤولية الاجتماعية و كفاءات دمجها في الخطة الاقتصادية للمؤسسة<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: وحدة البعد والهدف

تنبثق المسؤولية الاجتماعية من القواعد الدولية المترجمة في شكل اتفاقيات فمواصفة الإيزو iso 26000 الصادرة سنة 2010 مستوحاة من أربع مبادئ دولية : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية ، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

<sup>1</sup> - أسماء قريو، التفاعل بين الحوكمة و محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحقيق استدامة منظمات الأعمال-دراسة حالة بعض منظمات الاعمال الجزائرية ، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 03 ، 2016 م، ص.39.

<sup>2</sup> -وهيئة مقدم، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير جامعة وهران ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2014 م ، الجزائر ، ص.22.



ومن جهة أخرى، نجد أن قانون العمل الجزائري هو الآخر مستوحى من الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل المصادق عليها منذ الاستقلال والبالغ عددها ستون اتفاقية والتي تحتوي على نفس مواضيع مواصفة الايزو iso 26000، ما يعني أن كل من المسؤولية الاجتماعية وقانون علاقات العمل لهما بعد دولي وهذا ما يعطي للمسؤولية الاجتماعية نوعا من الإلزام يشبه إلى حد ما قواعد العرف لأن المواصفة السالفة الذكر باعتبارها دليل لها، مطبقة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات المتحكمة في الاقتصاد العالمي، وهذا السبب يدفع المؤسسات الوطنية إلى الاقتداء بها رغبة في الاستثمار بالشراكة معها الأمر الذي يخدم مصلحة العمال في نهاية المطاف.

أما بالنسبة للهدف، تسعى المسؤولية الاجتماعية في مجال علاقات العمل إلى تحقيق أربعة أهداف رئيسية تتمثل في التشغيل بفرص متكافئة وأجور مجزية، ظروف عمل آمنة، تغطية اجتماعية، حوار جماعي، وهذه المسائل نظّمها تشريع العمل بقواعد قانونية أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ممثلة النظام العام الاجتماعي، فكل من المسؤولية الاجتماعية و قانون العمل لهما هدف واحد يتمثل في تحقيق العمل اللائق الذي تسعى منظمة العمل الدولية إليه منذ إنشائها، لكن الفارق يكمن في صفة الإلزام التي تمتلكها نصوص قانون العمل وتفتقر إليها توجهات المسؤولية الاجتماعية ذات البعد التطوعي والأخلاقي لكنها تستعيد صفة الإلزام من الجانب الاقتصادي نظرا لانعكاسها الايجابي على سمعة المؤسسة، وضمان تدفق العمالة الجيدة نحوها، فضلا عن ضمان مستثمرين ومساهمين جدد وقاعدة زبائن، مما يضمن لها الأرباح على المدى الطويل، ويزيد من قدرتها التنافسية ويرفع مستوى أدائها الاقتصادي، فهذه المزايا تحفز المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية رغبة في تعزيز مكانتها في السوق وخاصة اتجاه العمال باعتبارهم الأداة الرئيسية لتحقيق الأهداف الاقتصادية كما يعكسون صورتها المثالية أمام المجتمع.

### الفرع الثاني : علاقة المسؤولية الاجتماعية بالتسريح الاقتصادي

في سنة 1979، قام CAROLL بدراسة جميع التعاريف المقدمة للمسؤولية الاجتماعية وقسم المفهوم إلى أربعة جوانب:

- المسؤولية الاقتصادية: قيام المؤسسة بإنتاج السلع وتقديم الخدمات وتحصيل الأرباح للمساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين.
- المسؤولية القانونية: احترام المؤسسة للتشريع المعمول به في تعاملها مع الآخرين خلال نشاطها الانتاجي.

- المسؤولية الأخلاقية : احترام المؤسسة للقيم و المعايير الأخلاقية السائدة في المجتمع الذي تنشط فيه.

- المسؤولية الخيرية : تشمل المبادرات التطوعية التي تقوم بها المؤسسة لخدمة المجتمع حسب احتياجات المنطقة التي تنشط فيها.<sup>1</sup>

من خلال هذا التقسيم ، يتضح أن المسؤولية القانونية تعني احترام المؤسسة للتشريع والتنظيم في تعاملها مع العمال تفاديا للجزاء المترتب عن مخالفته والمضر بمصلحتها على كافة الأصعدة والغاية من القاعدة القانونية في هذه المسألة هي تنظيم السلوك والأداء الاجتماعي للمؤسسة ، لأن تداخل وتضارب مصالحها مع العمال ينشب عنه منازعات والدخول في إضرابات يتوقف على إثرها النشاط في غالب الأحيان ، فتظهر الحاجة إلى ضابط يحكم هذه العلاقة ويحدد لكل طرف حقوقه التي يتمتع بها وواجباته تجاه الآخر من أجل التوفيق بين المصالح المتضاربة وحفظ استقرار المؤسسة وهذا ما توفره القاعدة القانونية<sup>2</sup>، فهي بمثابة الإطار الشرعي الذي تتفاعل بداخله بقية أبعاد المسؤولية الاجتماعية بصورة مرنة ، وبأسلوب واضح يحقق تطلعات جميع الأطراف بوسائل قانونية مشروعة تجنب المستخدم الضغوطات الخارجية الممارسة من طرف المنظمات النقابية.

وبناء على ما سبق ، المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في بعدها القانوني عبارة عن خطة تحتوي على أهداف ذات طابع اجتماعي موازية للخطة الاقتصادية ، تقتضي تأدية الالتزامات القانونية ، الاتفاقية وما تضمنته مواصفة إيزو 26000 ، كبرامج التكوين والترقية ، توفير بيئة عمل آمنة ، الحصول على الراحة ، أجور مجزية والتصريح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى مبادرات المستخدم من تلقاء نفسه ، كرحلات سياحية ، أجهزة كهرومنزلية ، هواتف ذكية ، وذلك لتحفيز العامل على الانتاج وتعزيز شعوره بالولاء الوظيفي ، فكل هذه المبادرات تخدم السيرة المهنية للعامل وتعود بالإيجاب على شخصيته وحياته مستقبلا.

لكن المشكل اليوم يكمن في مدى فهم المستخدمين لمضمون المسؤولية الاجتماعية ، فهو المعيار الأساسي الذي يجعلهم يدركون ما يدخل ضمن نطاقها من ممارسات وكيفية تطويرها و ملائمتها مع

<sup>1</sup> - El yaagoubi Jihad, impact de la responsabilité sociale des entreprises cotées en bourse de Casablanca sur leur performance financière, thèse doctorat, faculté science juridique et économique, université sidi Mohamed ben Abdallah MAROC, 2019, p.29.

<sup>2</sup> -محمد سعيد جعفرور ، المدخل إلى العلوم القانونية (الوجيز في نظرية القانون)، الجزء الأول ، الطبعة 19 ، دار هومة ، الجزائر، 2012 م، ص.18.

خصوصية المؤسسة وطبيعة نشاطها، وما يخرج من نطاق هذه المسؤولية لتفاديه أو التوقف عن ممارستها.

وفي نفس السياق، تدعي معظم المؤسسات تحليها بهذه الممارسات في ظل البحبوحة المالية ولكن الأمر يختلف في ظل الأزمات الاقتصادية، فتعتبر هذه الأخيرة أداة تمحيص للمؤسسات التي تطبق المسؤولية الاجتماعية وفق خطة ممنهجة بتقدير قيمة العمال وما بذلوه من جهد للارتقاء بإنتاج المؤسسة وزيادة تنافسيتها ورد الجميل بعدم التخلي عنهم بسهولة، وبين تلك التي تمارسها بشكل عفوي وبمبادرات متفرقة وعشوائية لا تعبر عن مضمونها ولا تؤدي الغرض الذي وجدت من أجله، وهو ضمان الاستقرار الداخلي للمؤسسة وعلاقتها مع العمال.

ومما سبق، يمارس المستخدم المسؤولية الاجتماعية عند الأزمات الاقتصادية بتفادي استعمال سلطته في اللجوء للتسريح عند البوادر الأولى للأزمة، والتفكير في حلول أخرى ينعش بها الوضع المالي ويترك تقليص عدد العمال كحل أخير بعد استنفاد كل المحاولات الرامية لاستعادة التوازن المالي للمؤسسة، فتقدير مدى صحة وحقيقة عجز المؤسسة ماليا، تجاريا وتقنيا من صلاحياته فقط فهو الأدرى بخطورتها وحجمها و جديتها<sup>1</sup>، وهذا ما يسمى بالسبب الجدي وعلى أساسه يتم اللجوء للتسريح الجماعي، خاصة وأن المبادرة به من الصلاحيات التي أصبحت ممنوحة له بقوة القانون بعد إلغاء الرخصة الإدارية لمفتشية العمل.<sup>2</sup>

وقبل الشروع في التسريح الجماعي، يقوم بإتباع تدابير الحفاظ على الشغل والتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين، مع الأخذ بعين الاعتبار توجهات مواصفة الإيزو 26000 المتعلقة بعلاقات العمل، فيحقق بذلك التوازن بين المصلحتين بشكل قانوني وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية.

<sup>1</sup> -محمد بودو، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الانتقالات الاقتصادية، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، جامعة سيدي بلعباس المجلد 01، العدد 01، 2015، م، الجزائر، ص.31.

<sup>2</sup> -المادة 69 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أفريل 1990، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990، والمادة 52 من المرسوم رقم 82-302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، ج ر عدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

## المبحث الثاني: المخطط الاجتماعي تطبيق مثالي للمسؤولية الاجتماعية

قيدَ المشرع الحق في اللجوء إلى تسريح العمال لسبب اقتصادي بجملة من الإجراءات الهادفة للحفاظ على الشغل تحت اسم " المخطط الاجتماعي " نظّمها بالمرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>1</sup>، ونلمس في هذه النقطة تطبيقاً لتوجيهات المواصفة القياسية إيزو 26000 «تقديم أخطارات معقولة و معلومات في التوقيت المناسب و أن تضع في اعتبارها بالاشتراك مع ممثلي العمال كيفية تخفيف التأثيرات السلبية لأقصى حد ممكن أثناء دراسة التغييرات في عمليات التشغيل الخاصة بها مثل عمليات الاغلاق التي تؤثر على الوظيفة»<sup>2</sup> ونجد تطبيق هذا العنصر في التسريح الاقتصادي عند لجوء المستخدم لتدابير المخطط الاجتماعي و مراعاة الظروف الاجتماعية للعمال، وهذا ما سنتعرض له في هذا المبحث لربط العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الاقتصادي وقانون علاقات العمل .

### المطلب الأول: إعداد المستخدم المخطط الاجتماعي

يحتوي المخطط الاجتماعي على تدابير لضمان استمرار علاقة العمل (الفرع الأول) وأخرى تؤدي إلى إنهاءها مع ضمانات مالية (الفرع الثاني) ويلتزم به المستخدم تحت طائلة بطلان قرار التسريح<sup>3</sup>، وفي هذا حماية للعامل من التعسف.

### الفرع الأول: تدابير الحفاظ على الشغل

نصّت المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 في المرحلة الأولى على تدابير وقائية تحافظ على منصب العمل دون الوصول إلى حد التسريح.

يقوم المستخدم بتعديل عنصر الأجر، وذلك بإعادة دراسة أشكال الأجور ومحاولة تعديلها، عن طريق إعادة النظر في طريقة تحديد الأجر المتبعة أول مرة (بالوحدة أو الزمن) بشرط الحفاظ على استمرار علاقة العمل، ولا يكتفي بمراجعة أجور العمال فقط بل يمتد ذلك إلى الإطار المسيرة

<sup>1</sup> -المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، المؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر عدد 34، المؤرخة في 01/06/1994.

<sup>2</sup> -منظمة التقييس العالمية، إرشادات تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية ISO 26000، الجمعية الفرنسية للتوحيد القياسي (AFNOR) 2010م، ص. 35.

<sup>3</sup> -المادة 05، المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

نظرا لارتفاعها، ولنفوذهم داخل المؤسسة وقدرتهم على التفاوض بشأن الإبقاء عليها<sup>1</sup>، وهذا تكريس للمساواة التي نادى بها مواصفة إيزو 26000 بشأن ممارسات الفصل التمييزي<sup>2</sup>. ومن جهة أخرى يمكن للمستخدم مراجعة الجزء المتغير من الأجر والمتمثل في التعويضات، خاصة تلك المرتبطة بنتائج العمل، والتي تدفع عند تحقق الغرض منها وهو زيادة الانتاج، وهذا أمر محال في ظل الظروف الراهنة للمؤسسة<sup>3</sup>. ولنفس الغاية، رخص المشرع للمستخدم تجميد الترقية مؤقتا نظرا لما يترتب عنها من زيادة في الأجور.

ويمتد الأمر إلى تعديل مدة العمل عن طريق إلغاء اللجوء إلى الساعات الإضافية لتفادي الأعباء المالية الناجمة عنها و المتمثلة في التعويضات التي تصل إلى 50% من الأجر العادي للساعة<sup>4</sup>. بالإضافة إلى ذلك يمكن للمستخدم تشغيل العمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل حيث يقوم بتقسيم المهام لتأديتها في ظرف يقل عن المدة القانونية للعمل و بأجر يتناسب مع المدة الجديدة مما يسمح للمؤسسة بالاستمرار في النشاط و تمكينها من تغطية المستحقات المالية للعمال<sup>5</sup>.

وكمرحلة أخيرة يقوم بتعديل عنصر العمل، حيث تهدف هذه الطريقة إلى إضفاء التوازن على عدد العمال وضمان تشغيلهم الفعلي داخل المؤسسة، وذلك عن طريق التكوين التحويلي الموجه لتعليم العامل معارف، مهارات وسلوكيات جديدة يحتاجها في منصب جديد مستقبلا وللتأقلم مع المستجدات التي تطرأ على النشاط الرئيسي<sup>6</sup> مما يدفع المستخدم إلى تخفيض عدد العاملين به وتحويلهم إلى نشاط ثانوي يمكن تطويره، ونشير هنا إلى إمكانية الانتقال إلى الوظائف الخضراء والتي تعتبر في الوقت الراهن وسيلة فعالة لامتنعاص البطالة لأنها توفر العديد من المناصب باعتمادها

<sup>1</sup>-محمد حاج سودي، النظام القانوني لتقليص العمال، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2008 م، ص.89.

<sup>2</sup>-المواصفة القياسية إيزو 26000، مرجع سابق، ص.35.

<sup>3</sup>-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2011 م ص.98.

<sup>4</sup>-المادة 32، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>5</sup>-المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المتعلق بالتوقيت الجزئي، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، ج ر عدد 82، المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

<sup>6</sup>-حاج سودي محمد، مرجع سابق، ص.95.

على الطاقة النظيفة ورأس مال قليل وتدر أرباحا وفيرة مثل تدوير النفايات الطاقة الشمسية، فهي حل مثالي يمكن من استمرار علاقات العمل واحتفاظ المؤسسة بنشاط إنتاجي أو خدماتي مزدوج يمكن من النجاح فيه لاحقا، والوظائف الخضراء تمثل البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية.

ولنفس الغاية يمكن للمستخدم إيجاد مناصب عمل للأجراء المعنيين بالتقليص خارج المؤسسة، وذلك بالتنسيق مع فرع أو قطاع النشاط التابع له بحكم علاقاته و تعامله مع مستخدمين آخرين في مجاله، أو المصالح العمومية للشغل، وهذا الحل أصبح متوفرا منذ سنة 2006 بإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل المكلفة بمهام تساعد في إيجاد مناصب عمل بسرعة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: إنهاء علاقة العمل بضمانات مهنية

في حالة عدم نجاعة التدابير السابقة، يلجأ المستخدم إلى إنهاء علاقات العمل إما بالإحالة على التقاعد أو التأمين على البطالة للعمال الذين تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها قانونا والمسؤولية الاجتماعية في هذه النقطة تأخذ شكلا آخر يتمثل في أداء التزامات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في القانون رقم 83-14 لا سيما دفع الاشتراكات، بحيث لا يمكن للمستخدم القيام بتقليص عدد العمال إلا إذا أكمل تسديد الاشتراكات المستحقة للتأمين على البطالة و التقاعد<sup>2</sup> باعتبارها مصدر تمويل لهذين النظامين<sup>3</sup>.

ويسبق الالتزام بدفع الاشتراكات التصريح بالنشاط والتصريح بالعمال لإضفاء الطابع الشرعي على علاقة العمل، ثم التصريح الاسمي بالأجور، لأن التعويضات الممنوحة في باب التأمين على البطالة تحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام خلال الاثني عشر 12 شهرا التي تسبق إنهاء علاقة العمل<sup>4</sup> ونفس الأمر فيما يخص التأمين على التقاعد، مما يعني أن الأجور المصرح بها لا بد أن تتطابق مع التي يتقاضها العمال، فكل تحايل عليها ينقص من الأداءات التي يستفيدون منها لاحقا.

<sup>1</sup> -المادة 05، المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، المؤرخ في 18/02/2006، ج ر عدد 09، المؤرخة في 19/02/2006.

<sup>2</sup> -المادة 20، المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

<sup>3</sup> -المادة 04، نفس المرجع.

<sup>4</sup> -المادة 23، نفس المرجع.

وزيادة على ذلك، يستفيد العامل من أداءات التأمين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه وحتى لا يبقى دون مدخول خلال هذه المدة، يلتزم المستخدم بأجر ثلاثة أشهر عند التسريح<sup>1</sup> فنلاحظ مراعاة الجانب الاجتماعي والمادي للعامل في أصعب الظروف التي تمر بها المؤسسة من خلال الالتزام المستمر بالتدابير القانونية من طرف المستخدم وهذا من صميم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال.

### المطلب الثاني: التفاوض الجماعي إجراء ملزم لتنفيذ المخطط الاجتماعي

بعد إعداد المستخدم للمخطط الاجتماعي وأخذه بجملة الحلول المنصوص عليها قانونا والتي يراها هو أيضا مناسبة يصادق مجلس الإدارة على المخطط<sup>2</sup> ثم يتم عرضه للتشاور مع لجنة المشاركة.

### الفرع الأول: التشاور مع لجنة المشاركة

يعرض المستخدم وجوبا محتوى المخطط الاجتماعي على لجنة المشاركة لتبدي رأيها فيه في أجل 15 يوم، تحت طائلة بطلان قراره<sup>3</sup>، والغاية من استشارتها تكمن في إطلاعها ودرايتها بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة فهي تتلقى كل ثلاثة أشهر: تطور عدد المستخدمين هيكل الشغل، تطوير الإنتاج، الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل، فضلا عن الكشوفات المالية<sup>4</sup>، فهذه المعلومات التي بحوزتها ترى مدى ملائمة الحلول المقدمة من طرف المستخدم للواقع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة، لاسيما وأن لها صلاحية الاستعانة بخبراء من الخارج على نفقة المستخدم وهذا مظهر آخر للمسؤولية الاجتماعية و الذي ورد في مواصفة iso26000<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> -المادة 22، نفس المرجع.

<sup>2</sup> -بن عزوز بن صابر، انعكاسات الأزمة الاقتصادية على علاقة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، المجلد 02، العدد 03، 2017، م ص.09.

<sup>3</sup> -بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص.11.

<sup>4</sup> -المادة 94، قانون علاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>5</sup> -"تمكين ممثلي العمال كلما أمكن ذلك من التواصل مع صانعي القرارات و أن تمكنهم من الوصول إلى أماكن العمل و إلى العمال الذين يمثلونهم و كذلك توفير التسهيلات الضرورية لتأدية أدوارهم بالإضافة إلى تزويدهم بالمعلومات التي تسمح بالحصول على صورة عادلة و حقيقية فيما يتعلق بالموارد المالية الخاصة بالمؤسسة و أنشطتها" مواصفة الإيزو 26000، مرجع سابق، ص.38.

فالرأي الذي تقدمه لجنة المشاركة وإن كان غير ملزم وذو طبيعة استشارية لكنه مبني على مستجدات ومعطيات حقيقية يسعى لتحقيق التوازن بين مصلحة المستخدم وتطلعات العمال وهذا هو مغزى المسؤولية الاجتماعية الذي يحفز الحوار بين أطراف علاقة العمل لحل الأزمات التي تعترضهم دون تدخل الدولة وهو النهج الذي تبناه قانون علاقات العمل.

وبصلاحيه الإعلام التي تتمتع بها، فهي من ستقوم بتهيئة العمال للتغيرات التي ستطرأ بتطبيق التدابير الواردة في المخطط الاجتماعي ما يسمح لاحقاً بتنفيذه بشكل مرن.

**الفرع الثاني: التفاوض مع المنظمة النقابية.**

تضمنت المواصفة القياسية إيزو 26000 هذا البند " تقدم الهيئة المستخدمة إخطارات معقولة و معلومات في التوقيت المناسب وأن تضع في اعتبارها بالاشتراك مع ممثلي العمل كيفية التخفيف من التأثيرات السلبية لأقصى حد ممكن أثناء دراسة التغييرات في عمليات التشغيل الخاصة بها مثل حالات الإغلاق التي تؤثر على الوظيفة"<sup>1</sup>

نلمس تطبيق هذا البند من خلال المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 التي تلزم المستخدم بإخطار المنظمات النقابية بمضمون الجانب الاجتماعي و المادة 15 التي تشير إلى بداية تنفيذه بعد إيداعه لدى مفتشية العمل .

والتفاوض بشكل عام نص عليه المشرع في المادة 04 من القانون 90-02 كآلية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة فالغاية من الاجتماعات الدورية هي التنبؤ بوقوع الأزمة المالية قبل حدوثها والعمل على إيجاد حلول أخرى دون ضرورة الوصول إلى المخطط الاجتماعي، فما فائدة التفاوض عند وقوع الأزمة فالمشرع كان ذكياً بتغطية انسحابه من تنظيم علاقات العمل بإجراء التفاوض لأن أطراف علاقة العمل أدري بمصلحتهما من الغير ونجاعة التفاوض الجماعي تكمن في حسن استغلاله وتجسيده على أرض الواقع باستعمال الصلاحيات الممنوحة قانوناً للنقابة دون محاباة المستخدم.

<sup>1</sup> -المواصفة القياسية إيزو 26000، نفس المرجع، ص.35.



ونظرا لخطورة هذا النوع من التسريح على مسيرة العمال ولتوفير حماية أكبر لهم حصر المشرع حق التفاوض في المنظمة النقابية التمثيلية دون سواها بحكم أنها لا تتحدث باسم أعضائها فقط بل تشمل كل أجزاء المهنة<sup>1</sup> وهذا للحفاظ على توازن القوى بين الطرفين.

ويجري التفاوض في عدة اجتماعات تسمح بتقريب وجهات النظر والتعبير عن تطلعات العمال في الحفاظ على مناصب عملهم وتقديم بدائل أخرى لإثراء المخطط الاجتماعي بمناقشة مضمونه في ظل الوضع الاقتصادي والمالي الراهن الموضح والمعروض من طرف المستخدم، عن طريق إبداء آرائها حول جدية السبب الاقتصادي وفعالية التدابير الرامية للحفاظ على الشغل بالإضافة إلى تقديم الاقتراحات والحلول بشأن المعايير المعتمدة في اختيار العمال المعنيين بالتسريح وتتوج المفاوضات بتوقيع محضر يوقع عليه الطرفان يوضح ما اتفق عليه الطرفان وما بقي في حالة تحفظ واختلاف<sup>2</sup>. يتحقق من خلال التشاور والتفاوض الموازنة بين المصالح المتضاربة بتنازل كل طرف على جزء من مطالبه على ضوء المخطط الاجتماعي الذي وضعه المشرع مما يضمن ضمان استمرار المشروع والإبقاء على مناصب عمل وأخرى يسرح أصحابها ولكن بضمانات تفتح لهم آفاق في مؤسسات أخرى وهذا هو جوهر المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال.

#### الخاتمة:

المسؤولية الاجتماعية وسيلة مثالية لتنظيم علاقة العمل، كونها تحفز المستخدم على الاهتمام بالعمال من باب تحقيق الربح والنجاح المالي على المدى الطويل. ويظهر التطبيق الحقيقي لها عند الوقوع في أزمة مالية، من خلال تفادي اللجوء المباشر للتسريح، ثم في حالة عدم كفاية الحلول الأخرى يتم اللجوء إليه بإتباع ما سطره المشرع في المخطط الاجتماعي والتوجهات الواردة في المواصفة القياسية إيزو 26000 بتكريس التشاور والتفاوض مع ممثلي العمال لتحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة.

غير أن هذا المصطلح لازال فتيا في الجزائر، ولم يلق الفهم والتطبيق السليم، والدليل ما نراه اليوم من منازعات عمالية بنوعها لا تحل بالوسائل الودية وتنتهي غالبا أمام القضاء نتيجة غياب التفاوض الجماعي بين ممثلي طرفي علاقة العمل بالإضافة إلى افتقار مواصفة الإيزو التي تشرح

<sup>1</sup> - بوكلي حسن شكيب، المرونة في عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل، كلية الحقوق، أطروحة - دكتوراه، جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس، 2009 م ص. 198.

<sup>2</sup> - المواد 09، 13، المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

المسؤولية الاجتماعية لصفة الإلزام وترك التقيد بها خاضعا لرغبة المؤسسة وعند مقارنة الأمر مع دولة تونس الشقيقة نجدها قد قامت بإصدار قانون خاص بالمسؤولية الاجتماعية سنة 2018 كخطوة أولى لإلزام المؤسسات بمضمونها وانتقال المواصفة من قواعد الأخلاق إلى قواعد القانون الملزم.

وما لفت انتباهنا أيضا، هو أن المواصفات القياسية الصادرة عن منظمة التقييس العالمية أصبحت بمثابة تنظيم أخلاقي للنشاط الاقتصادي مواز للتنظيم القانوني الملزم في جميع المجالات ونجد كبرى الشركات المتعددة الجنسيات تمثل لها في جميع المجالات لتحسين صورتها وسط المجتمع و رفع مستوى المنافسة على الصعيد الدولي مع نظيراتها، لكون هذه المواصفات صادرة عن خبراء في كل الميادين بعد دراسات معمقة للمشاكل التي تواجه السوق العالمية، لذلك أصبح من الضروري على المؤسسات الوطنية الامتثال الطوعي والقيام بمبادرات اتجاه الفئات التي تتأثر بنشاطها ولا سيما العمال و الاستغناء عن تدخل المشرع كل مرة بقواعد ملزمة تؤدي إلى تقييد حركة النشاط الاقتصادي للحفاظ على النظام العام الاجتماعي.

و مما سبق، نقترح التوصيات التالية:

1. تفعيل دور المعهد الوطني للتقييس من أجل تعريف المستخدمين بالمواصفة القياسية إيزو 26000 وكيفية استعمالها في تنظيم علاقة العمل.
2. ضرورة تدخل الدولة لتحفيز ممثلي طرفي علاقة العمل على التفاوض الدوري وليس فقط عند حصول أزمة تؤدي لتسريح العمال.
3. اعضاء الطابع الالزامي على مواصفة الإيزو 26000 وجعلها كقيد اقتصادي وقانوني للمؤسسات التي تطمح للمنافسة الدولية .

قائمة المراجع

❖ المؤلفات باللغة العربية

• الكتب:

1. إيريك هوبزبام ترجمة فايز الصباغ، عصر الثورة، الأردن، مركز الدراسات للبحوث العربية، 2007 م.
2. بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون علاقات العمل الجزائري، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2010 م.

3. بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري "نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها"، الجزائر، دار الخلدونية، 2011.
4. طاهر منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأردن، دار وائل، 2010.
5. محمد سعيد جعفرور، المدخل إلى العلوم القانونية (الوجيز في نظرية القانون)، الجزائر، دار هومة، 2012.
6. محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، الأردن، دار اليازوري، 2016.
7. يونس أحمد زكريا، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات (دراسة مقارنة)، مصر دار الكتب القانونية، 2017.

#### • المقالات:

1. براهمي زرزور، دور حوكمة الشركات في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالشركات الصناعية، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، المجلد 08، العدد 01، 2017.
2. بن صابر بن عزوز، انعكاسات الأزمة الاقتصادية على علاقة العمل مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 02 العدد 03، 2017.
3. سليم حيرش، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في الدول العربية (نظرة إلى ما وراء العمل الخيري)، مجلة الإدارة و التنمية للبحوث الدراسات، المجلد 06، العدد 02، 2017.
4. سميرة لغويل، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية المجلد 8، العدد 2016، 27.
5. محمد بودو، نظام التسريح لأسباب اقتصادية بين تحقيق مواصلة الشغل وتسهيل الانتقالات الاقتصادية مجلة القانون العام الجزائري المقارن، المجلد 01 العدد 01، 2015.
6. محمد لطرش، دراسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية، مجلة الاقتصاد الجديد المجلد 06، العدد 01، 2015.
7. وهيبه مقدم، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، المجلة الجزائرية للاقتصاد و التسيير، المجلد 07، العدد 01، 2014.

## ● الأطروحات:

1. محمد حاج سودي، النظام القانوني لتقليص العمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2008.
  2. شكيب حسن بوكلي، المرونة في عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل، قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجيلالي ليايس، الجزائر، 2009.
  3. أسماء قريو، التفاعل بين الحوكمة و محاسبة المسؤولية الاجتماعية لتحقيق استدامة منظمات الأعمال(دراسة حالة بعض منظمات الاعمال الجزائرية)قسم العلوم التجارية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03 الجزائر، 2016.
- ❖ المؤلفات باللغة الأجنبية :

## ● Thèses :

- 1 Jihad El yaagoubi, impact de la responsabilité sociale des entreprises cotées en bourse de Casablanca sur leur performance financière, Département des sciences commerciales, faculté science juridique et économique, université sidi Mohamed ben Abdallah, MAROC, 2019.

## ● Articles :

- 1- Abderrahmane Jahmane ,La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure, revue Management & Sciences Sociales, N° 14,2013.
- 2- Deniss stokkink, Responsabilité sociétale des entreprises : la spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen ,revue : les cahiers de la solidarité , ASBL pour la solidarité , n°23, Belgique ,2010
- 3- Nadjla Djebara, Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, vol. 11, n° 1,2017.

❖ القوانين

1. القانون رقم 77-796، المؤرخ في جويلية 1977، المتعلق بالتقرير الاجتماعي، الجريدة الرسمية الفرنسية الصادرة في 13 جويلية 1977.
2. القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.
3. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.
4. المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82، المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
5. 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.
6. المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج ر عدد 34 المؤرخة في 1994/06/01.
7. المرسوم رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

❖ الأدلة الإرشادية:

1. منظمة التقييس العالمية، المواصفة القياسية بالمسؤولية الاجتماعية ISO 26000، الجمعية الفرنسية للتوحيد القياسي (AFNOR) فرنسا، 2010 م