

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في القطاعين العام والخاص

د. محمد يسعد ليلي

جامعة البليدة 2

أ.صالي عبدالعزيز

جامعة البليدة 02

ملخص

مر الاقتصاد الجزائري بعدة تحولات من بينها، التحوا من القطاع العام الى الخاص والذي افرز عدة آثار منها الاقتصادية والاجتماعية، فهذه الدراسة تندرج في اطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في القطاعين العام والخاص، حيث نجد المسؤولية الاجتماعية مطلب لا بد منه في القطاعين خاصة القطاع الخاصة في القطاع الخاص ونظرا لسيطرة القطاع العام على مختلف المؤسسات في الجزائر يبقى هذا المصطلح بعيدا عن الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر .

الكلمات المفتاحية : القطاع العام، القطاع الخاص، المسؤولية الاجتماعية، المجتمع، المنظمة .

Abstract:

The Algerian economy had passed through several transformations among them, the transformation from the public sector to the private sector which gave several effects: economically and socially, so this study fall under social responsibility of the institution in both sectors public and private, where social responsibility must find request in the two sectors especially in the private one, and because of the domination of public sector on the different institutions in Algeria ,this term stay away from economical or social reality in Algeria

KEY WORDS:

-Public sector - Private sector – Institution - Social responsibility-The society -Organization

تمهيد:

مرّ الاقتصاد الجزائري بمرحلتين مهمتين منذ الاستقلال، أولهما مرحلة الاقتصاد المخطط أو النظام الاشتراكي أين كان الهدف الأساسي والاستراتيجي على المستوى البعيد هو القضاء على البطالة عن طريق خلق مناصب العمل خاصة مع الأوضاع المتدهورة التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار الفرنسي الذي اثر على كل الميادين ، حيث " ازدادت حدتها مع الغياب التام لكل توجيه أو تقرير واضح وحازم من طرف حكومة الدولة المستقلة " ¹

غالبا ما يعرف التعديل في مذهب المؤسسات المالية الدولية بأنه مرحلة تنسيق الانتعاش الاقتصادي غير أن التجارب الحقيقية للتعديل الهيكلي لا تؤكد هذا الحكم، ومن ثم يبدو الغموض المرتبط بمسألة العلاقة الضمنية بين التعديل والنمو علما بأنه لم يثبت بأنه التعديل يؤدي بالضرورة إلى الانتعاش²

وفي ظل التغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري، أصبح هناك صراع بين القطاع العام والخاص الذي يعتبر الخصوصية " تحويل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص أوهي مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف اعتماد أكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص والمنافسة من أجل تحقيق أهداف التنمية والعدالة الاجتماعية"³

مفهوم القطاع العام

يعرف في المعاجم الاقتصادية هو ذلك القسم من الاقتصاد يعنى بصفقات الحكومة، فهذه الأخيرة تتلقى الدخل من الضرائب وغيرها من الإيرادات وتؤثر على أعمال الاقتصاد من خلال

قراراتها الاتفاقية والاستثمارية (مصروفات الحكومة) وعبر سيطرتها (من خلال السياسة المالية والضريبية) على قرارات الإنفاق والاستثمار في قطاعات الاقتصاد الأخرى⁴

مفهوم القطاع الخاص

المقصود بهذا النوع الاهتمام أكثر بصفقات الأسر، حيث تتلقى الأسر الدخل من توفير مدخلات الإنتاج لقطاعات الاقتصاد الأخرى وتؤثر على مجريات الاقتصاد عبر قرارات الإنفاق (المصروفات الاستهلاكية على السلع والخدمات) والادخار⁵

يعتمد في الأساس القطاع الخاص في تسييره على آليات السوق الحرة والمنافسة في تحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة، ومن أجل تحقيق المنافسة الحرة يفضل عدم تدخل الدولة في مختلف النشاطات الاقتصادية .

ولو قمنا بمقارنة الأداء والكفاءة الاقتصادية في القطاع العام اثر بالدرجة الأولى في النمو الاقتصادي وبالتالي ظهور الاختلالات في الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد السوق، فكان لا بد من إعادة النظر في توزيع الأدوار بين القطاعين العام والخاص، والتحول من نموذج تنموي شمولي مخطط إلى آخر يعتمد على آلية السوق تتطلب تصحيحات مختلفة هيكلية في الاقتصاد الوطني⁶

الآثار الاجتماعية للخصوصية

لقد شرعت الجزائر مع بداية التسعينات في تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي والذي تم التفاوض بشأنه مع صندوق النقد الدولي، وكان لذلك آثار اجتماعية سلبية أهمها الانتشار الواسع لظاهرة تسريح العمال ومنه البطالة التي كان معظم ضحاياها العمال غير المؤهلين والذين اقتربوا من سن التقاعد حيث بقيت نسبتها في ارتفاع مستمر سنة 1985م والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم 01: تطور نسبة البطالة في الجزائر من سنة 1985-1996 م⁷

السنة	1985	1986	1989	1991	1994	1995	1996
نسبة البطالة	16	18	19.10	21	24	28	28.30

لقد أصبحت مشكلة البطالة حقيقة ملموسة منذ سنة 1994 عندما اضطرت المؤسسات اللجوء إلى مخططات التعديل الهيكلي، وقد كان المنفذ الأخير في هذا المجال هو تقليص مناصب العمل عن طريق تسريح العمال أو إحالتهم على التقاعد المسبق⁸ وهذه الحالة يمكن اعتبار المسؤولية الاجتماعية لم تتحقق في إطار هذه الإجراءات .

وبتفشي البطالة، انتشرت أيضا ظاهرة عدم استقرار الشغل حيث كان العمل الدائم إلى غاية السنوات الأخيرة أي نهاية الثمانينات هو القاعدة السائدة بينما أصبح بعد ذلك اقل تنظيما وصارت الوظائف ذات الأجل المحدد تشكل الصيغة الرئيسية لعقود العمل .

إضافة إلى ما يترتب عن البطالة من حالة الإفقار فإنها تؤدي إلى الإقصاء الاجتماعي وإضعاف التلاحم الاجتماعي الذي يمكن لمسه في القطاع العام .

ويعود تفاقم البطالة أساسا إلى إجراء التعديل حيث يبين التحقيق الذي أجراه المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط حول الأسرة إن في سنة 1998 بلغت نسبة البطالين الذين سبقوا وان اشتغلوا وشملتهم هذه الإجراءات 45 من المائة وتمثلت الأسباب التي أوردتها البطالون محل الدراسة بشأن إحالتهم على البطالة في التسريح 10 من المائة من الحالات وتقليص العمال 11 من المائة وغلق الورشات 11.4 من المائة وحل الوحدات 10.1، أما الذهاب الإرادي وانخفاض مستوى الأجور فلا يمثلان سوى 12.6 من المائة و11.7 من المائة على التوالي من أسباب البطالة المصرح بها في هذا التحقيق⁹

كما أن الذي كان إلى وقت قريب مجانيا لكل من سنة 1974 أصبح غير ذلك وحتى أسعار الأدوية أصبحت محلا للمضاربة، بالإضافة إلى ظهور أمراض جديدة لم تكن معروفة من قبل في الجزائر مثل الكوليرا والتيفويد .

وحسب دراسة أجريت سنة 1997 على أساس معطيات التحقيق حول مستويات المعيشة لسنة 1995 فإن القدرة الشرائية لمداخل العمال الإجراء في الفترة الممتدة بين سنة 1986 و1994 انخفضت بأكثر من 45 ونتيجة لذلك فإن إفقار الإجراء أصبح واضحا إذ يصنف 13 من الإجراء أرباب الأسر في فئات العائلات الفقيرة جدا، كما أن ظهور فقراء جدد مع بداية التسعينات ينتمون إلى الطبقات الوسطى بعد ظاهرة مستجدة تضي على الفقر ميزات جديدة¹⁰

ضرورة الموازنة بين القطاع العام والخاص : من المعروف إن معظم الدول الثالث تنتهج سياسة تشجيع القطاع العام على حساب القطاع الخاص فتؤثر في هذا الأخير وتهمشه حتى لا يستطيع المساهمة الفعالية في مختلف العمليات التنموية وهذا التهميش ساعد إلى حد بعيد في عملية الإقصاء المتعلقة بالقطاع الخاص الذي بإمكانه تقديم الكثير للاقتصاد الوطني

ومن هنا يتوجب على السلطات المعنية في البلاد التحكم بالعمليات التي يقوم بها القطاع الخاص وذلك بفرض رقابة واضحة وإعادة سن مختلف القوانين المتعلقة بالقانون الخاص .

غير أن المنظمة أو المؤسسة مهما كانت فهي جد مهمة داخل المجتمع فلا يمكن الاستغناء عنها مهما كان تخصصها، فالיום الدول المتقدمة تعطي أهمية للمورد البشري سواء في القطاع العام أو الخاص فعصر المورد الطبيعي (بترول، غاز ...) في طريقه إلى الاندثار باعتباره عنصر مكمل لعناصر الإنتاج المختلفة و يقابله عنصر فعال يتمثل في الطاقات البشرية خاصة والجزائر معظم سكانها شباب، فالمؤسسة تحتاج إلى العديد من الطاقات والموارد البشرية، المالية والمادية المعلوماتية والتقنية وهذا طبعاً من اجل الوصول إلى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمة أو المؤسسة وذلك أكيد بالتخطيط ، كما أن الموارد البشرية من أهم الموارد التي تحتاج إليها المؤسسة سواء في القطاع العام أو الخاص وكذلك من أولويات المسؤولية الاجتماعية وذلك أيضاً في تحقيق التنمية الاجتماعية .

والمقصود بالموارد البشرية " عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها، وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها"¹¹

المسؤولية الاجتماعية أمر لا بد منه داخل المؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة، غير أن هذا الطرح تغير بعد زوال النظام الاشتراكي وبروز النظام الرأسمالي الذي يحمل في طياته الخوصصة كمبدأ أساسي في العملية الاقتصادية حيث أصبح القطاع الخاص يساهم إلى حد بعيد في تحفيز والاهتمام أكثر بالعمل مقارنة بالقطاع العام وفي المقابل أيضاً زالت بعض المفاهيم التي كانت موجودة في المرحلة الاشتراكية .

المسؤولية الاجتماعية : نقصد بالمسؤولية الاجتماعية هو التزام شركة أو مؤسسة بممارسة نشاطها بشكل لا يضر بعملائها أو بالمجتمع ككل وتكريس جزء من مواردها لتعزيز الجهود الوطنية، والمسؤولية الاجتماعية أصبحت مطلب لا بد منه لأي دولة سواء في القطاع العام أو الخاص .

لقد نشأ مفهوم المسؤولية الاجتماعية نتيجة لتراجع القطاع العام، وهيمنة القطاع الخاص على اقتصاديات المحلية وبالتالي هناك تعريف شامل للمسؤولية الاجتماعية وهي " تعهد من قطاع الأعمال بالمشاركة في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال العمل مع العاملين وعائلاتهم والمجتمع المحلي والإقليمي بغرض تحسين جودتهم"¹²

وهناك اختلاف واضح في تعريف المسؤولية الاجتماعية بحيث هي " إحساس ديني وأخلاقي ووطني بالمساهمة الاجتماعية سواء كان بالمال تجاه الأشخاص متعددين منهم من يعمل داخل الشركة ومنهك

المقيم في المجتمع والبيئة المحيطة وذلك مقابل استغلال الموارد المادية والبشرية للمجتمع وتحقيق الأرباح، وعلى الشركات التي تشارك فعلا في الحوار والعمل بشأن المسائل ذات الأثر الاجتماعي المباشر على طرف أو أكثر من الأطراف المعنية بالشركات¹³

كما أن المسؤولية الاجتماعية تمتد لتشمل التزام المؤسسات بمراعاة هموم واهتمامات وتوقعات الأطراف ذات الصلة بالشركة وتغطي الجوانب الاجتماعية والبيئية و الاقتصادية ضمن ما يعرف بمفهوم الحد الأدنى من المسؤولية " ¹⁴

وتتلخص مبادئ المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: ¹⁵

- مبدأ احترام الأعراف الدولية والشفافية

- مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان

- مبدأ الإذعان القانوني والقابلية للمسائلة .

المدخل المشتركة للمسؤولية الاجتماعية

هناك عناصر مشتركة لا بد من وجودها حتى نحقق المسؤولية الاجتماعية منها: ¹⁶

التعاون - الشراكة - الاهتمام -

جدول رقم 2: يبين أهمية المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الخيرة: التصرف كمواطن صالح يساهم في تعزيز الموارد في المجتمع وتحسين نوعية الحياة
المسؤولية الأخلاقية: عندما نزاعى المؤسسة الأخلاق في قراراتها فإنها تفعل ما هو صحيح وعادل وتتجنب الإضرار بالفئات المختلفة
المسؤولية القانونية : طاعة القوانين حيث هي مرآة تعكس ما هو صحيح وحق في المجتمع ويمثل قواعد العمل الأساسية
المسؤولية الاقتصادية : كون المؤسسة تحقق ربحا فان هذا يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات الأخرى

المصدر: طاهر منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال،

ط3، دار وائل للنشر، عمان، 2010، ص83

المؤسسة بين القطاع العام والخاص

لقد تعددت المفاهيم والآراء حول معنى المنظمة، فهناك من يعتبرها " وجود اجتماعي طور من قبل الأفراد لتحقيق أشياء لا يمكن تحقيقها بغير ذلك، وهي تأخذ أفراداً متنوعين ومعرفة ومواد أولية ووضعهم في هيكل ونظام ليبر عن وحدة متكاملة"¹⁷

تبدأ المؤسسة عندما يقوم الأفراد بتوحيد جهودهم لتحقيق غرض معين، أي أن المنظمة تعتمد في بنائها على وجود علاقات تبادلية بين هؤلاء الأفراد لكي يتصرفوا بشكل جماعي لتحقيق هدف معين، ويجب العمل المتناسق حتى تنجح المنظمة ومهما كان هدف المنظمة فبناؤها يتم وفق ما يلي :

- إشباع الحاجات، فالمنظمة تمثل حاجات ورغبات مطلوبة الإشباع .

- الإنتاج، حيث انه العملية الأساسية لقيام المنظمة وهو أيضا الفعالية الأساسية في كل المنظمات مهما اختلف شكلها ونوعه .

إن الحديث عن الاهتمام بالفرد ليس بالأمر الهين خاصة ونحن نتعامل معه في وسط الجماعة فهو يؤثر و يتأثر بعوامل عديدة ومنه إدارة المورد البشري هي " وظيفة إدارية تساعد المدراء على استقطاب واختيار وتدريب وتطوير الأعضاء في المنظمة وتهتم إدارة الموارد البشري بالبعد الإنساني داخل المنظمات"¹⁸

وإدارة الموارد البشرية هي" عبارة عن مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه"¹⁹

كما يتسنى لنا بروز المسؤولية الاجتماعية في القطاعين العام والخاص، لكنها في القطاع العام تتماشى أكثر مع مبادئ النظام الاشتراكي الذي يدعوا إلى التسيير و الاحتكام إلى المصلحة العامة والمشاركة في حين النظام الرأسمالي فهدفه الربح بالدرجة الأولى دون الاهتمام أكثر بالصالح العام .

ولو نظرنا إلى الوظيفة بين القطاعين نجد هناك اختلاف من حيث الوظيفة باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها توفر مؤهلات مختلفة وشروط معينة²⁰

وفي إطار إدارة الموارد البشرية يستلزم جذب واستقطاب العنصر البشري المؤهل وتدريبه وتحفيزه ومن خلال هذا " يجب على المنظمة العمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم "²¹

وهناك من يعتبر المؤسسة الاقتصادية العمومية وسيلة تخطيط فهي بذلك وسيلة تنظيم²² غير أن المؤسسة الوطنية ملكا للدولة وتسير وفق القوانين المطبقة هذا بالنسبة للنظام الاشتراكي الذي كانت تعمل به العديد من الدول والجزائر جزء منه . " لان هياكل وتسيير المؤسسات الاشتراكية تنطوي تحت ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات"²³

عموما يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الأساسية في علم الاجتماع التنظيم والعلوم الاقتصادية، كما إن تفاعل كل الميادين يساعد على خلق وتفعيل مبدأ المسؤولية الاجتماعية في القطاع العام والخاص، غير أن تبني الجزائر للسياسة الاشتراكية من قبل عزز أكثر المسؤولية الاجتماعية في هذا القطاع، ويعود تأخر تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف القطاع الخاص إلى عدة أسباب أبرزها ما يلي :

- ضعف دور المجتمع المدني فتبني وتفعيل مختلف الممارسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية مازال بعيدا عن القطاع الخاص .

- عدم وجود ثقافة تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف مسؤولي الشركات الخاصة

- بقاء الأفكار القديمة المتعلقة بالنهج الاشتراكي، وحدائث القطاع الخاص في الجزائر

- ضعف القطاع العام مما أدى إلى ظهور قطاع خاص هدفه الربح وتحقيق المصالح الخاصة

قائمة المراجع:

¹Dahmani Ahmed ,Algérie et l'épreuve, économie et politique des réformes , (1980-1997) , paris , 1999 , p20

2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،(مشروع تقرير تمهيدي حول الآثار الاقتصادية لبرنامج التعديل الهيكلي)، الدورة 12، الجزائر، 1998، ص 110-109 .

صديق عفيفي، التخصصية وإصلاح الاقتصاد المصري، مركز الدراسات والسياسة بالأهرام، دراسات إستراتيجية، سبتمبر 1991، ص 15.³

- عمر الأيوبي، معجم الاقتصاد، المعاجم الأكاديمية المتخصصة، سنة 1995، ص 342⁴

- عمر الأيوبي، مرجع سبق ذكره، ص 68.⁵

- مصطفى العبد الله، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصوصية في البلدان العربية، مركز الدراسات الوحدة العربية، سنة 1999، ص 45 .⁶

⁷CREAD ,les cahiers du CREAD , N 46-47,1998-1999, Alger ,p44 .

- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، (المشروع التمهيدي للتقرير الوطني حول التنمية البشرية 1998)، الدورة 13، ماي 1999، ص 37⁸

، مشروع تقرير تمهيدي حول الآثار الاقتصادية لبرنامج التعديل الهيكلي، الدورة 12، 1998، ص 106 CNES المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي⁹

- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، المشروع التمهيدي للتقرير الوطني حول التنمية البشرية الدورة 12، 1998، ص 109-111.¹⁰

-برنوطي سعاد نايف، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2007، ص 17.¹¹

- فؤاد محمد عيسى، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في مصر، وزارة التجارة والصناعة، ص 15.¹²

- الجمعية العامة للأمم المتحدة، مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، تحقيق التنمية الاجتماعية للجميع في ظل عالم يتحول إلى العولمة، إبريل، سنة 2000، ص03.¹³
- فتح الرحمن يوسف، مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية تحتاج إلى توضيح،جيدة الشرق الأوسط العدد 11848 مايو 2011.¹⁴
- مولاي لخضر عبد الرزاق،بوزيد سابع، دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات،ملتقى دولي، غرداية، -- الجزائر،2010،ص05.¹⁵
- هبة نصار المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال الخاص، مركز البحوث الاقتصادية والمالية، اوراق اقتصادية، العدد14،القاهرة، سنة2000¹⁶
- حسام إبراهيم حسن،الموارد البشرية في القطاع العام،دار البداية،الطبعة الأولى،الإسكندرية،2014، ص16¹⁷
- ¹⁸k ,human, resources and personnel management , new Delhi, 2002, p4 .
- ديسلر جاري،إدارة الموارد البشرية،ترجمة:محمد سيد عبد المعتال،دار المريخ،الرياض،سنة2009،ص35.¹⁹
- حجازي محمد حافظ،إدارة الموارد البشرية،دار الوفاء للطباعة، الطبعة الأولى،الإسكندرية،2007،ص115.²⁰
- بلوط حسين إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي،دار النهضة العربية،بيروت، سنة2002، ص18.²¹
- ²² Ahmed Ben Yakoub, la gestion de l'entreprise publique en Algérie , volume2 , Alger , p285
- ²³ Mostapha Boutefnouchet, socialisme dans l'entreprise, p76 .