

واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA8000، دراسة حالة البنك الجزائري الخارجي
The reality of social responsibility towards employees according to SA8000
Case Study of the Exterior Bank of Algeria

خدوج التجاني^{1*}، محمد عجيلة²

¹ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية (الجزائر)، مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية لولاية غرداية
² كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية (الجزائر)،

تاريخ الاستلام: 2019/07/29؛ تاريخ المراجعة: 2019/09/08؛ تاريخ القبول: 2019/10/21

ملخص: تتناول الورقة البحثية المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين فهو مجال غير متطور بشكل كاف في بلدنا بخلاف النطاق الدولي المتقدم الذي أصبح يلتزم بإجراءات تدعم توفير ظروف عمل مناسبة وحماية حقوق الإنسان. اين هدفت الدراسة قياس مدى التزام البنك الجزائري الخارجي بالوكالات التابعة للمديرية الجهوية للجنوب للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين مقارنة مع متطلبات المواصفة القياسية SA8000. وقد استخدمت قائمة الفحص (CHEEK LIST) لتشخيص الواقع الفعلي لسلوك الاجتماعي تجاه موظفي البنك، أين توصلت الدراسة إلى أهم الاستنتاجات والتي مفادها يمتلك البنك مستلزمات الحصول على شهادة SA8000، إلا أنه يوجد بعض المشكلات الداخلية في التوثيق والتطبيق لبعض متطلبات المواصفة.

الكلمات المفتاح: مسؤولية اجتماعية ؛ موظفين ؛ مواصفة قياسية SA8000 ؛ البنك الجزائري الخارجي .
تصنيف JEL: E24؛ 14M؛ K32 ؛ G21.

Abstract: This Topic is taking in consideration the undeveloped social responsibility offered for employees in our society, the case which is inconsistent with the civilized standards in the world which are motivating to protect human rights at first. This research based on the real use of social responsibility made by the External Algerian Bank to the agencies of the Regional Directorate of the South towards its employees according to the standards SA8000. We have been using the Check List option to know the social behaviours that the employees faced daily. The main result was that the Bank has the right to earn SA 8000 certificate although there might be particular difficulties.

Keywords: Social Responsibility ; Employees ; SA 8000 Certificate ; External Algerian Bank .
Jel Classification Codes: M14 ; E24 ; K32 ; G21

* Corresponding author, e-mail: tidjani.khaddoudj@univ-ghardaia.dz

I - تمهيد :

مع نشأة فكرة مسؤولية المؤسسة نحو المجتمع والبيئة والاعتقاد السائد ان القطاع الخاص لا بد ان يساهم في دفع عجلة التنمية المستدامة من خلال تبنيه للمسؤولية الاجتماعية، وما يمكن أن تقدمه المؤسسات الخاصة من خدمات تتجاوز هدف تعظيم الربح إلى تحقيق المحافظة على البيئة وجودة حياة الإنسان¹، نشأت فكرة التحقق من التزام و امتثال المؤسسة سواء بالقطاع العام أو الخاص من بعض العوامل التي قد تكون مرتبطة او لا ترتبط مباشرة بعمليتها مثل: تحسين المجتمع و المحيط، احترام الحقوق المدنية وحقوق الإنسان الأساسية، والامتثال التام لقوانين التوظيف والصحة والنظافة والسلامة والبيئة، و بهذا اصبح الدعوة لقياس المسؤولية الاجتماعية لمختلف المؤسسات تحظى بشعبية في أنحاء العام، من قبل المستثمرين والمحللين المسؤولين اجتماعيا ، إلى المجتمع ، أو المهتمين بالبيئة ، أو غيرهم من أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجييين لتقييم سلوك المؤسسات تجاه البيئة والمجتمع و موردها البشرية، والكشف عن معلومات الاستدامة.

وعلى إثر ذلك فإننا نهدف من خلال هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على مسؤولية المؤسسات الاجتماعية تجاه موظفيها كونه خلال العقدين الأخيرين ازداد الوعي بوجود انتهاكات حقوق العمال، وذلك بفضل المنظمات الغير الحكومية والمنظمات الدولية التي سلطت الضوء على الآثار المترتبة على رفاهية العمال في البلدان التي تقل فيها تكاليف العمالة، ونقص في القوانين الصارمة التي تكفل حماية حقوق الإنسان²، ومن بين الأدوات التي تم تطويرها لتقييم وتنفيذ الحلول المستدامة المواصفة القياسية الدولية SA8000 2014 حيث تمثل نقطة مرجعية في مجال حماية ظروف العمل.

- إشكالية البحث: تركز هذه الورقة البحثية لاستكشاف والتحقق من المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية استنادا على متطلبات المواصفة القياسية الدولية، وذلك من خلال دراسة حالة البنك الجزائري الخارجي بالوكالات التابعة للمديرية الجهوية للجنوب، اين يمكن بلورة التساؤل الجوهري لهذه الورقة البحثية على النحو التالي:

"ما مدى التزام البنك الجزائري الخارجي بتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفقا لمتطلبات المواصفة القياسية SA8000 2014؟"

- فرضية البحث : للإجابة على إشكالية البحث سوف نعتمد على الفرضية الأتية :

يتمتع البنك الجزائري الخارجي بمسؤولية اجتماعية تجاه موظفيه تعكس الاهتمام بهم والحرص على منحهم الحقوق المشروعة، والتي بدورها تمكنه من الحصول على المواصفة القياسية SA8000.

- أهمية الدراسة:

- التعرف على مفهوم جديد لنجاح المؤسسات يتمثل في المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين.
- التعرف لمتطلبات المواصفة الدولية SA8000 2014 كنظام حديث من أنظمة قياس مدى التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية.
- رفع الوعي بدور المسؤولية الاجتماعية والمواصفة SA 8000 لتشجيع النقاش والتفكير في التحديات والعقبات التي تواجه تطوير استخدامهما.
- يساهم هذا البحث في عرض واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتحديد تلك الواقعة في البنك الجزائري الخارجي.

- الدراسات السابقة: تم تناول موضوع البحث من جوانب مختلفة من قبل دراسات ذات صلة، نذكر منها ما يلي:

- بحث إلهام بوغليطة، مهري عبد المالك، خولة زيان (2018): في مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة العمل في المؤسسة الاقتصادية- دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين بمؤسسة الاسمنت ولاية قسنطينة-، استبانة طبقت على عينة من العاملين بمؤسسة الإسمنت و المكونة من 68 عامل اين اظهرت النتائج ان هناك مسؤولية اجتماعية بدرجة متوسطة في تحسين ظروف و تنظيم العمل ، وفي تحسين حقوق العاملين ، و الغياب التام للمسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل، وفي تحسين الصحة والسلامة المهنية، وفي تحسين الخدمات الاجتماعية للعاملين

- **بحث بن علي أمال، زرواط فاطمة الزهراء، مسعودي زكرياء (2018):** في تطبيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة شركة Condor الكترونيكس ببرج بوغريج- دراسة تهدف لإبراز أهمية التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه موردها البشرية، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة هو ان اهتمام المؤسسات المصحوب بتكثيف البرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية هو مفتاح لنجاحها و هذا ما أكدته الدراسة الميدانية لشركة Condor و التي تعتبر من المورد البشري الأساس في تحقيق الأهداف المسطرة و السبب الرئيسي لنجاحها المحقق.
- **بحث ميخائيل توفيل، مايكل هسكوكس، كلير شوارتز (2008):** في تقييم شهادة SA8000 دراسة تبحث في إذا ما كانت هذه الشهادة تعمل على توفير بيانات عمل أفضل للمؤسسات المعتمدة وما مدى تأثيرها على نتائج أعمالهم، مع مقارنتها مع الاتفاقيات والمدونات والقواعد الأخرى التي تحكم شروط مكان العمل، ومدونة قواعد السلوك الخاصة بمؤسسة Nike، وذلك لتسليط الضوء على فرص التحسين في المعايير وإجراءات المراقبة.

تختلف هذه الدراسات مع دراستنا في أنها تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما أو موضوع تقييم دور شهادة المواصفة SA 8000 في حين تناولت دراستنا المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من خلال المواصفة SA 8000 وكأداة لتقييم واقع هذه المسؤولية، كما تتميز دراستنا بخصوصيتها في التعرض للحالة الجزائرية وخاصة كون موضوع الدراسة بالجزائر قليل البحث او شبه منعدم.

1.I- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين :

1.1.I- مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

لا يزال مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات غير محدد برغم من ظهور عدة محاولات لإعطاء تعريف لها، وذلك منذ أكثر من ثلاثة عقود ماضية بدفع من الضغوطات المسترة للمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية، والحكومات، والنقابات الصناعية كردة فعل للممارسات غير الأخلاقية لبعض المؤسسات.

ففي إطار التنمية المستدامة عرفها المجلس الدولي للتنمية المستدامة "بالالتزام المستمر من قبل منظمات الاعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل. كما تم التوسع في أبعاد مفهومها من خلال إضافة قضايا: مثل حقوق الانسان، حقوق العمل، والاعمال الخيرية، وحوكمة المؤسسات، وحماية البيئة وفقا لما يراه كل مجتمع³

أما على الأساس التطوعي ووفقا للوثيقة الخضراء التي نشرها الاتحاد الأوروبي بسنة 2001 عرفت "بالفكرة التي تدمج على أساسها المؤسسة الاعتبارات الاجتماعية والبيئية مع العمليات الاقتصادية والتفاعل مع أصحاب المصالح على أساس تطوعي"⁴.

كما قسم كل من قاريجي وميلي نظريات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي وضعها بعض المفكرين والباحثين من أجل إعطاء حدود لهذا المفهوم وتعريفه بشكل أدق، إلى أربع فئات هي⁵:

نظريات وسلبية: التي تنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلا كأداة استراتيجية لتحقيق الأهداف الاقتصادية والمحددة في ثلاث مجموعات رئيسية: زيادة قيمة أصحاب المصالح إلى أقصى حد، تحقيق الهدف الاستراتيجي المتمثل في المزايا التنافسية، التسويق، والمسؤولية الاجتماعية للشركات هي مجرد أداة لتحقيق الأرباح

نظريات سياسية: وهي تشمل كلاً من الاعتبارات السياسية والتحليل السياسي في مناقشة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، التي تؤدي إلى قبول المؤسسة للواجبات والحقوق الاجتماعية أو المشاركة في تعاون اجتماعي معين، كشركة مواطنة، العقود الاجتماعية الاندماجية.

نظريات تكاملية: تعمل على البحث في كيفية دمج المتطلبات الاجتماعية بالمؤسسات كإدارة أصحاب المصالح، من منطلق أن المؤسسة تعتمد على المجتمع لضمان وجودها، واستمراريتها، ونموها.

نظريات أخلاقية: تركز على المتطلبات الأخلاقية التي تعزز العلاقة بين المؤسسات والمجتمع من خلال القيام بما هو صحيح أخلاقيا وجيد للمجتمع كالتنمية المستدامة، والحقوق المتفق عليها عالميا.

حيث يتلخص مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال في أداء منظمات الأعمال لالتزاماتها الاقتصادية والقانونية والاجتماعية والأخلاقية والبيئية تجاه أصحاب المصلحة، ونذكر منهم: المساهمون، الموظفون، العملاء، الموردون، الحكومة، والمجتمع بما يحتويه من أطراف فاعلة (منظمات المجتمع المدني، منظمات العمال الأخرى، الهيئات الحكومية....) والبيئية⁶.

يلحظ من التعاريف السابقة وجود تبيان وجهات النظر حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مما يجعل من تحديات تطبيقها للمؤسسات مستمرة، فهناك من العناصر متفقاً عليها وأخرى مختلفاً عليها ومنها نذكر:

- أداة تعمل على تحقيق التنمية المستدامة
- ذات أبعاد اقتصادية سياسة، اجتماعية، أخلاقية، قانونية وبيئية
- إلزامية او تطوعية
- تتكامل مع جهود القطاع العام لصالح المجتمع

2.1.1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين :

توفر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة بينهم حسب الجنس أو اللون أو العرق، وإعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادتهم، وإتباع سياسة للترقية وتحقيق رضاهم الوظيفي، وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق مع المستويات الموجودة في منظمات الأعمال الأخرى في نفس القطاع أو المجتمع⁷.
 اين اقترح أحد المختصين ستة عشرة ممارسة تسمح للمؤسسات التحلي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين والتي قسمها الى أربعة فئات رئيسية⁸:

- التوظيف: ويشمل القضاء على العنصرية وتهميش جميع أشكاله وإدماج الأفراد المنتمين إلى الأقليات وكذلك العدالة في الوصول إلى مناصب العليا بغض النظر عن الجنس أو العرق.
- الأجور: وتشمل تحقيق المساواة والعدالة في منح الأجور، كما تشمل منح المكافآت والعلاوات التي تسمح للأفراد بتحسين معيشتهم والرفع من مستواهم الاجتماعي.
- تنمية الموارد البشرية: يتم التركيز على ادماج المتضررين من مخططات إعادة الهيكلة الذين فقدوا مناصب شغلهم والتدريب الذي يحسن كفاءتهم وحرية الممارسة النقابية ومنع تشغيل القصر.
- رؤية الإدارة العليا للموارد البشرية: تشمل كل من توفير المقومات التي تضمن بقاء المنظمة واستمرارية نشاطها ودمومتها مما يترتب عليه الحفاظ على مناصب الشغل الموجودة وخلق مناصب شغل جديدة كما تشمل أساليب وأنماط التسيير التي تقضي على ظاهرة ندرة بعض الكفاءات في المناصب الحساسة ويكون ذلك بتشجيع نقل الخبرات والمهارات.

وبذلك يكمن السلوك المسئول اجتماعياً للمؤسسة في التفكير الاستراتيجي والمناهج المبتكرة لإدارة الموارد البشرية، والبحث وتطبيق طرق جديدة لتنظيم وتأمين الموظفين من خلال تعزيز استقلالهم ومبادراتهم ومسؤوليتهم أين يجب أن يعامل مدير الموارد البشرية كل موظف في الشركة كشخصية إبداعية، من خلال تحقيق مهنته، ويظهر في نفس الوقت مبادرته وإبداعه ومسؤوليته. فتكون علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية تضمن دمج الموظفين في المؤسسة، والحوار الاجتماعي، وتواصل الاستراتيجيات، التطوير الوظيفي، والمكافآت الفردية. فمرحلة التطوير الحالية لإدارة الموارد البشرية تتكيف مع احتياجات العمل من عدد الموظفين ومؤهلاتهم ومهاراتهم. ومهمتها هي المساهمة في تطوير وتحديث المؤسسة والبحث عن التقارب بين مصالح المساهمين والمديرين والموظف⁹.

فهناك علاقة وثيقة بين ممارسة المسؤولية الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية، حيث يمكن ان تتطور وظيفة الموارد البشرية بشكل قوي بفعل تزايد أهمية المسؤولية الاجتماعية والاعتراف بالنقابات واعتبار العاملين كشركاء من الدرجة الأولى¹⁰.

على إثر ما سبق نجد أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يلزم المؤسسات بجانب البحث لتعظيم الربح، الاهتمام بالبيئة والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فمراعاة أخلاقيات الأعمال وحقوق الموظفين عبارة عن عنصر من عناصر المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة والمرتبطة بإدارة الموارد البشرية للمساهمة في تطوير العاملين وتحسين نوعية حياة العمل المهنية. فمن أشكال ممارسة المؤسسة سلوك مسؤول اجتماعياً تجاه الموظفين:

- رواتب وأجور مجزية: اين تضمن المؤسسة حصول الموظفين على أجور كافية لتوفير مستوى معيشي لائق للعامل واسرته متمثل في الغذاء والماء والإسكان والتعليم والرعاية الصحية والنقل والملابس وغيرها من الاحتياجات الأساسية
- التدريب وتطوير المستمر: وذلك بتحسين مستوى الأداء الحالي او المستقبلي من خلال تنمية المعارف لدى الموظفين والتحسين المستمر لمهارتهم
- توفير ظروف عمل مناسبة: وذلك بتوفير المؤسسة لمتطلبات الاستقرار الوظيفي
- العدالة الوظيفية: والتي تتحقق بعدم التمييز في التوظيف أو الأجور أو التدريب أو التقاعد، مع تكافؤ الفرص في التقدم والترقية، والمساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- الرعاية الصحية: من خلال الاهتمام بصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل بوضع تعليمات فعالة لمنع والتقليل من الحوادث والإصابات المهنية.

2.I - المواصفة القياسية (2014: SA8000) :

هي مواصفة دولية مختصة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهي من أول المعايير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية في العالم وصدرت من قبل المنظمة الغير الحكومية للمسؤولية الاجتماعية الدولية (SAI) للمرة الأولى في عام 2008 وهناك نسخة اخرى صدرت عام 2014.

وهذه المواصفة تقوم على إعلان الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ILO وتهدف إلى خلق معايير موحدة لقياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات والتزامها تجاه موظفيها، من خلال ضمان الامتثال للمعايير المذكورة فيها وتتطلب وضع إجراءات لضمان التطبيق والتحسين المستمر لهذه المعايير¹¹.

المواصفة 2014 SA8000 هو الإصدار الحالي لـ SA8000 اين تم استبداله في جوان 2014 حسب موقع المنظمة بغية التحديث في متطلبات المواصفة ومن أهمها العمل القسري أو الإجباري، الصحة والسلامة، النظام الإداري. في بداية عام 2018، تم اعتماد 3996 مؤسسة، يقع مقرها في 61 دولة مختلفة ويبلغ عدد موظفيها 2,047,066 موظفًا. ومن بين الدولة التي تملك أكبر عدد من المؤسسات المعتمدة هي إيطاليا بمجموع 1309 مؤسسة معتمدة تمثل حوالي 32.75٪ من إجمالي المؤسسات المعتمدة في العالم، تليها الهند والصين حيث توجد 977 و606 مؤسسة معتمدة على التوالي¹².

وتحتوي المواصفة على تسع عناصر رئيسية قياسية سنذكر اهم الالتزامات التي وردت فيها والتي يجب تطبيقها حتى تنال المؤسسة الشهادة التي تثبت تطبيقها المواصفة¹³:

- عمالة الأطفال: تمنع أي دعم واستخدام للأطفال في المصانع وأماكن العمل الأخرى.
- العمل القسري والإجباري: يجعل بشكل واضح أن ممارسة العمل الإلزامي يجب ألا تستخدم في أي صناعة في أي مكان في العالم. يجب على الموظفين أن يختاروا خارج نطاق رغبتهم الحرة ويرغبون في العمل لدى صاحب عمل ويختارون بحرية إنهاء الارتباط عندما يريدون ذلك.
- الصحة والسلامة: يوفر هذا العنصر بعض الإرشادات فيما يتعلق بمسؤولية أصحاب العمل عن أماكن العمل الآمنة والصحية، وتعيين لجنة للصحة والسلامة تتألف من ممثلين عن الإدارة والعاملين، وهي مسؤولة عن مراقبة مخاطر الصحة والسلامة.
- حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية: فهي تنص على أنه ينبغي أن يختار الموظفون بحرية تنظيم أنفسهم في نقابات عمالية والمساومة الجماعية مع أصحاب العمل في قضايا تتعلق بالعمل مثل الأجور وشروط العمل وما إلى ذلك.
- التمييز: يحظر هذا الجانب من المبدأ التوجيهي جميع أشكال التمييز المتصل بالعمالة.
- الممارسات التأديبية: يمنع هذا الجزء من الدليل أي شكل من أشكال المعاملة غير الإنسانية للموظفين.
- ساعات العمل: يشير هذا الجزء من المواصفة القياسية بالتحديد إلى أن ساعات العمل في الأسبوع يجب ألا تتجاوز 48 ساعة.
- الأجر: تشير هذه النقطة أن تحترم المؤسسة حق الأفراد في أجر معاش وتضمن أن تكون الأجور كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية لأسرة متوسط الحجم على أساس الأسعار في محلية العامل.
- أنظمة الإدارة: يتطلب هذا من الإدارة العليا للمؤسسة ان يشرح كتابةً بلغة العمال الخاصة سياستها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وظروف العمل وعرضها في وضع يمكن رؤيته بسهولة في مقر المؤسسة، من خلال وجود نظام إدارة قوي يتكون من مجموعة سياسات

وإجراءات وعمليات التي تساعد المؤسسة على دمج متطلبات معيار SA8000 في عملياتها اليومية؛ أين توسع هذا الجزء في عشرة نقاط فرعية¹⁴:

- ✓ السياسات والإجراءات والسجلات: يجب أن تحتفظ المؤسسة بسجلات مناسبة لإثبات المطابقة في تطبيق معيار SA8000
- ✓ فريق الأداء الاجتماعي: يتم إنشاء فريق الأداء الاجتماعي لتنفيذ جميع عناصر SA8000.
- ✓ تحديد وتقييم المخاطر: تعيين لجنة فرعية تقوم بإجراء تقييمات خطية دورية للمخاطر لتحديد وترتيب أولويات مناطق عدم المطابقة الفعلية أو المحتملة لهذا المعيار.
- ✓ المراقبة: تقوم اللجنة الفرعية برصد أنشطة مكان العمل بفعالية من أجل الامتثال لهذا المعيار، تنفيذ إجراءات للتصدي بفعالية للمخاطر التي حددتها.
- ✓ إدارة الشكاوى وحلها: يجب على المؤسسة وضع إجراءات تكون غير متحيزة وغير انتقامية ويمكن الوصول إليها ومتاحة للأفراد والأطراف المعنية لتقديم التعليقات أو التوصيات أو التقارير أو الشكاوى المتعلقة بمكان العمل و / أو عدم التوافق مع معيار SA8000
- ✓ التحقق الخارجي ومشاركة أصحاب المصلحة: يجب إشراك أصحاب المصلحة لتحقيق من الامتثال المستدام مع معيار SA8000.
- ✓ الإجراءات التصحيحية والوقائية: يجب على المؤسسة صياغة سياسات وإجراءات للتنفيذ الفوري للإجراءات التصحيحية والوقائية ويجب أن توفر الموارد الكافية لهم. يجب على اللجنة الفرعية ضمان تنفيذ هذه الإجراءات بفعالية.
- ✓ التدريب وبناء القدرات: يجب على المنظمة تنفيذ خطة تدريب لجميع الموظفين لتنفيذ معيار SA8000 بفعالية
- ✓ إدارة الموردين والمستثمرين: يتعين على المنظمة بذل العناية الواجبة على مورديها / مستثمريها من الباطن، ووكالات التشغيل الخاصة، وامتثال الموردين الفرعيين لمعيار SA8000

II - الطريقة والأدوات :

يهدف الإجابة عن التساؤل الجوهرى للبحث تم اعتماد منهج دراسة الحالة من خلال المعايير الميدانية والمقابلة المباشرة والملاحظات والأسئلة، وقد تم اختيار البنك الجزائري الخارجي مكان تطبيق موضوع البحث وذلك بالمدرسة الجهوية للجنوب المكونة من تسع وكالات وقد تمت الدراسة بستة وكالات من أصل تسعة وهي وكالة ورقلة، وكالة تقرت، وكالة الوادي، وكالة غرداية، ووكالتين بحاسي مسعود.

أين تم تمت المقابلة مع كل من رؤساء مصلحة الإدارة كونهم مكلفين بإدارة الموارد البشرية بالبنك ومع ممثلي العمال للإجابة عن التساؤلات الخاصة بالحرية النقابية وكذلك أجريت المقابلة مع المكلفين بالتدقيق الداخلي بالبنك كونهم على الدراية التامة بالقانون الداخلي للبنك ومراجعة كل العمليات الخاصة بمصلحة إدارة الموارد البشرية.

فتم اعتماد قائمة الفحص (Cheek List) لتشخص وتحليل الفجوة بين الواقع الفعلي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في بنك الجزائر الخارجي والمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة القياسية الدولية 2014: SA 8000، وتم اعداد فقرات قوائم الفحص على حسب بنود ومتطلبات المواصفة، إذ استعمل المقياس السباعي لمدى المطابقة مع المواصفة القياسية ولتحديد الفجوة تم استخدام الأساليب الإحصائية كما هو موضح في الملحق (1).

III - النتائج ومناقشتها :

1-فحص المتطلبات الخاصة بعمالة الأطفال البند الأول للمواصفة: أظهرت نتائج الفحص (ينظر الملحق (2)) وسط حسابي مرجح بمعدل 3 درجات من أصل 6 درجات ونسبة 50% لمدى مطابقة مستوى تنفيذ الإجراءات الخاصة بعمالة الأطفال مقارنة بالمواصفة القياسية SA8000 مما سجل فجوة متوسطة بلغت 50% وذلك لأنه غير مطبق وغير موثق بالمطلب 2 الذي يلزم البنك بإجراءات تدعم الأطفال للالتحاق بالمدارس وبمطلب 3 في حالة توظيف عمال شباب اين يجب على البنك توفير ظروف عمل آمنة لصحتهم البدنية والنفسية.

2- فحص المتطلبات الخاصة بالعمل القسري أو الإجباري البند الثاني للمواصفة: أظهرت نتائج الفحص بالملحق (2) وسط حسابي مرجح بمعدل 6 درجات من أصل 6 درجات ونسبة 100% ملدى مطابقة مستوى تنفيذ العمليات الخاصة بالعمل القسري أو الإجباري مقارنة بالمواصفة القياسية SA8000 وبالتالي سجلت فجوة بلغت 0% وهي نسبة ممتازة جدا وذلك للتطبيق وتوثيق الكلي لمتطلبات المواصفة بالبنك.

3- فحص المتطلبات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية البند الثالث للمواصفة: سجلت قائمة الفحص (انظر الملحق (2)) مطابقة بمقدار 5 درجات من 6، وبنسبة تطبيق وتوثيق 83,33% وهي تعتبر نسبة جيدة جدا، مما سجل فجوة عدم مطابقة تقدر بـ 16,67% سببها عدم تطبيق وتوثيق كل من المطلب 4 الذي يلزم البنك بتعيين مدير للصحة والسلامة المهنية والمطلب 5 الذي يلزم وجود لجنة للسلامة والصحة بالبنك التي تضم ممثل للإدارة وممثل للعمال وذلك كون البنك متعاقد مع اتفاقيات الصحة مع وزارة الصحة و متعاقد من اجل السلامة المهنية مع مؤسسة الخدمات و الأجهزة الأمنية أمثال Amnal .

4- فحص المتطلبات الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضات الجماعية البند الرابع للمواصفة: اين سجلت قائمة الفحص (انظر الملحق (2)) مطابقة بمقدار 3,6 درجات من أصل 6 درجات، وبنسبة تطبيق وتوثيق 60%، مما سجل فجوة بنسبة 40% بسبب عدم التطبيق والتوثيق الكلي لكل من المتطلبات 1,2 التي تفرض على البنك احترام وعدم التدخل بأي شكل من الأشكال في حق جميع الموظفين بتشكيل نقابة (نقابات) التي يجتارونها والانضمام إليها دون عواقب سلبية او انتقام، وذلك لخضوع البنك للاتفاقيات الجماعية المهنية للبنوك والمؤسسات المالية L'ABEF.

5- فحص متطلبات الخاصة بالتمييز البند الخامس للمواصفة: بموجب قائمة الفحص المبينة في الملحق (2) تم تسجيل مطابقة بمقدار 6 درجات من أصل 6 درجات، وبنسبة تطبيق وتوثيق 100% وهي تعتبر نسبة ممتازة لعدم وجود أي فجوة في التنفيذ أي التطبيق والتوثيق الكلي للبنك لمتطلبات البند.

6- فحص متطلبات الخاصة بالممارسات التأديبية البند السادس للمواصفة: بموجب نتائج الفحص بالملحق (2) يلحظ وسط حسابي مرجح بلغ 6 درجات من أصل 6 درجات، وبنسبة تطبيق وتوثيق 100% أي عدم وجود أي فجوة في التنفيذ وهي تعتبر نسبة ممتازة.

7- فحص متطلبات الخاصة بساعات العمل البند السابع للمواصفة: اثبتت نتائج الفحص حسب ما جاء بالملحق (2) وسط حسابي مرجح قدره 6 درجات من أصل 6 درجات، وبنسبة تطبيق وتوثيق 100% أي عدم وجود أي فجوة في تنفيذ مقارنة مع متطلبات المواصفة.

8- فحص متطلبات الخاصة بالأجر البند الثامن للمواصفة: اظهرت نتائج البحث (انظر الملحق (2)) وسط حسابي مرجح بلغ 5 درجات من أصل 6 درجات، مما سجل نسبة 83,33% من التطبيق والتوثيق أي وجود فجوة بنسبة 16,67% وذلك بسبب عدم التطبيق والتوثيق الكلي للمطلب 2 الذي يلزم البنك بعدم إجراء خصومات من الأجر لأغراض تأديبية.

9- فحص متطلبات الخاصة بأنظمة الإدارة البند التاسع للمواصفة: سجلت قائمة الفحص (انظر الملحق (2)) مستوى تطبيق مقداره 0,22 درجة من أصل 6 درجات، وبنسبة مطابقة 4% وهي تعتبر نسبة ضعيفة جدا مما أظهر فجوة واخفاق في التنفيذ وصل الى نسبة 96% وذلك راجع إلى كونه مطبق جزئيا وموثق جزئيا بالمطلب 1 الذي يلزم باحتفاظ البنك بسجلات مناسبة لإثبات المطابقة وتطبيق معيار SA8000، وغير مطبق وغير موثق بباقي الوظائف.

IV- الخلاصة :

IV-1- الاستنتاجات :

بعد الانتهاء من مناقشة النتائج المحققة من خلال قوائم الفحص الخاصة بالبند التسع للمواصفة ظهرت اهم الاستنتاجات وهي:
1- ينفذ البنك الجزائري الخارجي كل الوظائف المتعلقة بالعمل القسري أو الإجباري، والتمييز، بالممارسات التأديبية، وساعات العمل مقارنة مع متطلبات المواصفة القياسية SA8000، أين تعتبر النتائج ممتازة جدا ولا يوجد أي ثغرة في أدائها.

2- يعد معدل التزام البنك الجزائري الخارجي كل من متطلبات البند الثالث للموصف القياسية SA8000 الخاص بالصحة والسلامة المهنية، ومتطلبات البند الثامن للمواصفة القياسية SA8000 الخاص بالأجر، ممتازة نسبيا بسبب عدم تطبيق وتوثيق متطلبين من أصل اثنا عشر متطلب خاصة بالبند الثالث، وعدم تطبيق وتوثيق متطلب واحد من أصل ستة متطلبات خاصة بالبند الثامن.

3- كانت نتائج عمالة الأطفال بالبنك معظمها مركز التوثيق والتطبيق الكلي إلا في حالات توظيف عمال شباب الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة وتنفوق 15 سنة حسب ما جاء ببند المواصفة، ولإجراءات التي تدعم الأطفال العاملين للالتحاق بالمدارس وذلك بعدم وجودها بالقانون العمل الجزائري.

4- نتائج الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية متذبذبة كون البنك يطبق الحالات الاستثنائية في البند وهي الحالات التي يتم فيها تقييد الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية بموجب القانون.

5- أن نتائج المتعلقة بالبند التاسع والخاص بأنظمة الإدارة كانت سيئة إذ أن البنك لا يقوم بمعظم الإجراءات والعمليات التي تساعده على دمج متطلبات المواصفة SA8000 في عملياته اليومية.

6- يتضح أن المعدل الإجمالي (أنظر الملحق (3)) المتحقق من قياس متطلبات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في بنك الجزائر الخارجي وفق المواصفة القياسية الدولية SA8000 حصلت على نسبة التزام مقدرة بـ 76,41%، ومعدل تنفيذ 4,58 أي أنه يقترب من مطبق كلياً وموثق جزئياً مما جعل فجوة عدم المطابقة محدودة بنسبة 23,59%، وهذا ما يجيبنا على التساؤل الجوهرية لهذه الورقة البحثية.

IV -2- التوصيات :

لامتلاك البنك كل مستلزمات التأهيل للحصول على شهادة SA8000 يجب عليه النظر في النقاط التالية:

- 1- ضرورة حل مشكلات الداخلية في توثيق لبعض المتطلبات المواصفة، والسعي لسد الفجوة في المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA8000 وفقاً لنتائج التي جاء بها البحث.
- 2- العمل على تشكيل لجنة لصحة والسلامة المهنية من أجل الإجراءات الرقابية والاهتمام المستمر بالصحة والسلامة المهنية للموظفين.
- 3- ضرورة العمل على وجود نظام إدارة قوي يتكون من مجموعة سياسات وإجراءات وعمليات التي تساعد البنك على دمج متطلبات معيار SA8000.

- على إثر ما سبق يمكننا طرح بعض المجالات التي يمكن التطرق إليها وتفعيلها في أوراق بحثية أخرى:
- أثر اعتماد المواصفة SA8000 في توجيه السلوك الاجتماعي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
- التحديات الداخلية والخارجية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA8000
- دور المواصفة القياسية SA8000 في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات تجاه موظفيها

- ملاحق:

الملحق (1) : المقياس السباعي لمدى المطابق مع المواصفة القياسية

ت	فقرات المقياس	وزن الفقرة
1	مطبق كلياً وموثق جزئياً	6
2	مطبق كلياً وموثق جزئياً	5
3	مطبق كلياً وغير موثق	4
4	مطبق جزئياً وموثق كلياً	3
5	مطبق جزئياً وموثق جزئياً	2
6	مطبق جزئياً وغير موثق	1
7	غير مطبق وغير موثق	0

• الأساليب الإحصائية:

- النتيجة = الوزن × التكرار
- الوسط الحسابي المرجح = (الأوزان × تكراراتها) / ∑ التكرارات
- النسبة المئوية = (الأوزان × تكراراتها) / ∑ (التكرارات) × أعلى وزن في المقياس، وأعلى وزن في المقياس (6)
- درجات متمثل في تطبيق وتوثيق الكلي لمتطلبات المواصفة
- معدل (حجم الفجوة) = 100 - النسبة المئوية

ملحق (2): قوائم الفحص

قائمة الفحص الخاصة بعمالة الأطفال البند الأول للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً وموثق كلياً (6)	مطبق كلياً وموثق جزئياً (5)	مطبق كلياً وموثق جزئياً (4)	مطبق جزئياً وموثق كلياً (3)	مطبق جزئياً وموثق جزئياً (2)	مطبق جزئياً وغير موثق (1)	غير موثق (0)
1	يلزم البنك المؤهل للشهادة بعدم تشغيل الأطفال	✓						
2	يلزم البنك بإجراءات تدعم الأطفال للالتحاق بالمدارس						✓	
3	لا يتم التعرض للخطر الأطفال او العمال الشباب داخل او خارج مكان العمل	✓						
4	في حالة توظيف عمال شباب يتم توفير ظروف عمل آمنة لصحتهم البدنية والنفسية						✓	
	الأوزان	6	5	4	3	2	1	2
	التكرارات	2	0	0	0	0	0	0
	النتيجة	12	0	0	0	0	0	0
	الوسط الحسابي المرجح	$3=4 \div 12$						
	النسبة المئوية	$\%50 = 100 \times (6 \times 4) \div 12$						
	المعدل (حجم الفجوة)	$\%50$						

قائمة الفحص الخاصة بالعمل القسري او الإجباري البند الثاني للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً وموثق كلياً (6)	مطبق كلياً وموثق جزئياً (5)	مطبق كلياً وموثق جزئياً (4)	مطبق جزئياً وموثق كلياً (3)	مطبق جزئياً وموثق جزئياً (2)	مطبق جزئياً وغير موثق (1)	غير موثق (0)
1	يلزم البنك بعدم دعم العمل القسري والإجباري بما في ذلك العمل في السجون	✓						
2	عدم حجب الرواتب للموظفين أو حجز وثائق خاصة بهم لإرغامهم على مواصلة العمل في المؤسسة	✓						
3	عدم خصم أي تكاليف على الموظف تكبدها البنك في توظيفهم سواء جزئياً او كلياً	✓						

							✓	عدم وجود قانون يمنع من مغادرة مكان العمل بعد ساعات الدوام	4
							✓	عدم اشتراك البنك في ممارسة او دعم الاتجار بالبشر	5
0	1	2	3	4	5	6		الاوزان	
0	0	0	0	0	0	5		التكرارات	
0	0	0	0	0	0	30		النتيجة	
								الوسط الحسابي المرجح	
								النسبة المئوية	
								المعدل (حجم الفجوة)	

قائمة الفحص الخاصة بالصحة والسلامة المهنية البند الثالث للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً	مطبق كلياً وموثق	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً وموثق	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً وموثق	غير مطبق	غير موثق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)	(0)
1	يعمل البنك على توفير بيئة عمل آمنة وصحية، ومنع الحوادث المهنية	✓							
2	يعمل البنك على إزالة والحد من المخاطر التي تتعرض لها الأسمهات الجدد والحوامل العاملات	✓							
3	يعمل البنك على توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال والعناية الطبية	✓							
4	يعين البنك مدير للصحة والسلامة المهنية							✓	
5	وجود لجنة للصحة والسلامة (تضم ممثل للإدارة وممثل للعمال)							✓	
6	تعليمات السلامة واضحة لجميع الموظفين	✓							
7	هناك نظام لكشف وتجنب والاستجابة للمخاطر	✓							
8	تسجيل والإبلاغ عن جميع حالات الحوادث في المؤسسة وتوثيقها بشكل جيد	✓							
9	إجراءات النظافة مطبقة في جميع المرافق الخاصة بالعمال بما في ذلك دورات المياه وأماكن الإقامة والاستراحات	✓							
10	تقديم مياه شرب صحية ومساحات مناسبة لسكنهم	✓							
11	تخزين المواد بطريقة صحية وآمنة ولائمة وتلبية الحاجيات الأساسية لهم	✓							
12	يحق لجميع الموظفين فصل أنفسهم عن الخطر الجسيم الوشيك دون الحصول على إذن من المنظمة	✓							
0	1	2	3	4	5	6			
2	0	0	0	0	0	10			
0	0	0	0	0	0	60			
								الوسط الحسابي المرجح	

النسبة المئوية	$\%83,33 = 100 \times (6 \times 12) \div 60$
المعدل (حجم الفجوة)	$\%16,67$

قائمة الفحص الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضات الجماعية البند الرابع للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	
		كليا	كليا	كليا	كليا	كليا	كليا	
		وموثق	وموثق	وموثق	وموثق	وموثق	وموثق	
		جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا	
		مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	
		غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	يحق لجميع الموظفين تشكيل نقابة (نقابات) التي يختارونها والانضمام إليها وتنظيمها						✓	
2	يحترم البنك هذا الحق ويبلغ الموظفين بشكل فعال بأنهم أحرار في الانضمام إلى منظمة عاملة يختارونها دون أي عواقب سلبية أو انتقام من البنك.						✓	
3	لا يجوز للبنك أن يتدخل بأي شكل من الأشكال في إنشاء أو تنظيم أو إدارة منظمة (منظمات) العمال أو المفاوضات الجماعية						✓	
4	في الحالات التي يتم فيها تقييد الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية بموجب القانون، يسمح البنك للعمال باختيار ممثليهم بحرية.						✓	
5	لا يعرض البنك أعضاء النقابات ومثلي العمال وأي عامل يشارك في تنظيم العمال للتمييز أو المضايقة أو التهيب أو الانتقام						✓	
	الاوزان	0	1	2	3	4	5	6
	التكرارات	2	0	0	0	0	0	3
	النتيجة	0	0	0	0	0	0	18
	الوسط الحسابي المرجح	$3,6 = 5 \div 18$						
	النسبة المئوية	$\%60 = 100 \times (6 \times 5) \div 18$						
	المعدل (حجم الفجوة)	$\%40$						

قائمة الفحص الخاصة بالتمييز البند الخامس للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق
		كليا	كليا	كليا	كليا	كليا	كليا
		وموثق	وموثق	وموثق	وموثق	وموثق	وموثق
		جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا	جزئيا
		مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق	مطبق
		غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق	غير موثق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	عدم التمييز بين الموظفين على أساس العرق أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الطبقي أو مكان الولادة أو الديانة أو الإعاقة أو الجنس أو عضوية النقابات أو الآراء السياسية أو العمر						✓
2	يجب ان لا يكون هناك أي تمييز في التوظيف والأجور والحصول على التدريب والترقية وإنهاء						✓

الخدمة والتقاعد						
3	✓					لا يتدخل البنك في ممارسة المعتقدات أو ممارسات الأفراد ولا في الخيارات الشخصية للموظفين
4	✓					لا يجوز للبنك أن يسمح بأي سلوك مهديد أو مسيء أو استغلالي أو قسري، بما في ذلك الإيذاء واللغة والاتصال الجسدي، في مكان العمل وفي جميع المساكن والممتلكات التي يوفرها
0	1	2	3	4	5	6
0	0	0	0	0	0	4
0	0	0	6	0	0	24
الاوزان						
التكرارات						
النتيجة						
$6=4\div 24$						
الوسط الحسابي المرجح						
$\%100 = 100 \times (6 \times 4) \div 24$						
النسبة المئوية						
$\%0$						
المعدل (حجم الفجوة)						

قائمة الفحص الخاصة بالممارسات التأديبية البند السادس للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً	مطبق وموثق	مطبق جزئياً	مطبق وغير موثق	مطبق كلياً	مطبق جزئياً	مطبق وغير موثق	مطبق كلياً	مطبق وغير موثق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)	(0)	(0)
1	يعامل الموظفون بكرامة واحترام	✓								
2	عدم السماح بالعقاب البدني والإيذاء النفسي أو المادي للأفراد أو المعاملة القاسية وغير الإنسانية	✓								
0	1	2	3	4	5	6				
0	0	0	0	0	0	0	2			
0	0	0	0	0	0	0	12			
الاوزان										
التكرارات										
النتيجة										
$6=2\div 12$										
الوسط الحسابي المرجح										
$\%100 = 100 \times (6 \times 2) \div 12$										
النسبة المئوية										
$\%0$										
المعدل (حجم الفجوة)										

قائمة الفحص الخاصة بساعات العمل البند السابع للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً	مطبق وموثق	مطبق جزئياً	مطبق وغير موثق	مطبق كلياً	مطبق جزئياً	مطبق وغير موثق	مطبق كلياً	مطبق وغير موثق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)	(0)	(0)
1	يلتزم البنك بالقوانين المعمول بها واتفاقيات المفاوضات الجماعية على ساعات العمل والإجازات والعطلات الرسمية، حيث يجب ان يكون يوم عطلة على الأقل بعد كل ست ايام عمل متتالية مع بعض الاستثناءات	✓								
2	ان يكون العمل الإضافي طوعي وليس إجباري وليس أكثر من 12 ساعة في الأسبوع.	✓								

0	1	2	3	4	5	6	الاوزان
0	0	0	0	0	0	2	التكرارات
0	0	0	0	0	0	12	النتيجة
6=2÷12							الوسط الحسابي المرجح
%100 = 100×(6×2)÷12							النسبة المئوية
%0							المعدل (حجم الفجوة)

قائمة الفحص الخاصة بالأجر البند الثامن للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً	مطبق كلياً وموثق جزئياً	مطبق كلياً وموثق جزئياً	مطبق كلياً وموثق جزئياً	مطبق جزئياً	مطبق جزئياً وغير موثق	غير موثق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
1	يحترم البنك حق الأفراد في أجر مناسب، ويضمن أن الأجور لأسبوع العمل العادي لا تشمل ساعات العمل الإضافي، يجب أن يفي دائماً على الأقل بالحد الأدنى من المعايير القانونية أو اتفاقيات المفاوضة الجماعية (عند الاقتضاء).	✓						
2	لا يجوز للبنك إجراء خصومات من الأجور لأغراض تأديبية						✓	
3	ينطبق استثناء للقاعدة السابقة فقط عند وجود كل من الشروط التالية: أ) يسمح بالاستقطاع من الأجور لأغراض تأديبية بموجب القانون الوطني؛ و ب) اتفاقية مفاوضة جماعية يتم التفاوض عليها بحرية تسمح بتنفيذ هذه الممارسة	✓						
4	يجب على البنك أن يقدم بشكل قانوني جميع الأجور والمزايا المستحقة بطريقة ملائمة للعمال	✓						
5	يتم سداد كل الساعات الإضافية بمعدل علاوة على النحو المحدد في القانون الوطني أو تم إنشاؤه بموجب اتفاقية مساومة جماعية.	✓						
6	لا يجوز للبنك استخدام ترتيبات التعاقد مع العمال فقط، والعقود قصيرة الأجل المتتالية و/أو غيرها من الخطط لتجنب الوفاء بالتزاماتها تجاه الموظفين بموجب القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بالعمل والضمان الاجتماعي.	✓						
0	1	2	3	4	5	6	الاوزان	
1	0	0	0	0	0	5	التكرارات	
0	0	0	0	0	0	30	النتيجة	
5=6÷30							الوسط الحسابي المرجح	
%83,33 = 100×(6×6)÷30							النسبة المئوية	
%16,67							المعدل (حجم الفجوة)	

قائمة الفحص الخاصة بأنظمة الإدارة البند التاسع للمواصفة القياسية (SA8000: 2014)

ت	المتطلبات	مطبق كلياً	مطبق كلياً وموثق	مطبق جزئياً	مطبق كلياً وموثق	مطبق جزئياً وموثق	مطبق جزئياً	غير مطبق
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
1	يحتفظ البنك بسجلات مناسبة لإثبات المطابقة وتطبيق معيار SA8000	✓						
2	للبنك فريق أداء اجتماعي لتنفيذ جميع عناصر SA8000							✓
3	للبنك لجنة فرعية تقوم بإجراء تقييمات خطية دورية للمخاطر لتحديد وترتيب أولويات مناطق عدم المطابقة الفعلية أو المحتملة لهذا المعيار							✓
4	تقوم اللجنة الفرعية برصد أنشطة مكان العمل بفعالية من أجل الامتثال لهذا المعيار، وتنفيذ إجراءات للتصدي بفعالية للمخاطر التي حددها							✓
5	يقوم البنك بإجراءات غير متحيزة وغير انتقامية ويمكن الوصول إليها ومتاحة للأفراد والأطراف المعنية لتقديم التعليقات أو التوصيات أو التقارير أو الشكاوى المتعلقة بمكان العمل و / أو عدم التوافق مع معيار SA8000							✓
6	يشارك البنك أصحاب المصلحة من أجل تحقق من الامتثال المستدام مع معيار SA8000.							✓
7	يقوم البنك بوضع إجراءات للتنفيذ الفوري للإجراءات التصحيحية والوقائية مع توفر الموارد الكافية للجنة الفرعية لضمان تنفيذ هذه الإجراءات بفعالية							✓
8	للبنك خطط تدريب لجميع الموظفين لتنفيذ معيار SA8000 بفعالية							✓
9	امتثال الموردين الفرعيين للبنك لمعيار SA8000							✓
	الأوزان	6	5	4	3	2	1	0
	التكرارات	1	0	0	0	0	0	8
	النتيجة	6	0	0	0	0	0	0
	الوسط الحسابي المرجح	$0,66 = 9 \div 6$						
	النسبة المئوية	$\%11,11 = 100 \times (6 \div 9) \div 6$						
	المعدل (حجم الفجوة)	$\%88,89$						

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على متطلبات بنود المواصفة القياسية SA 8000

ملحق (3): خلاصة نتائج تقييم مستوى التطبيق الفعلي لمتطلبات المواصفة القياسية SA8000

المتطلبات	معدل التنفيذ (الوسط الحسابي المرجح)	معدل الالتزام (النسبة المئوية)	الفجوة
عمالة الأطفال	3	%50	%50
العمل القسري أو الإجباري	6	%100	%0
الصحة والسلامة المهنية	5	%83,33	%16,67
الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية	3,6	%60	%40
التمييز	6	%100	%0
الممارسات التأديبية	6	%100	%0
ساعات العمل	6	%100	%0
الأجر	5	%83,33	%16,67
أنظمة الإدارة	0,66	%11,11	%88,89
المعدل الإجمالي	4,58	%76,41	%23,59

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على نتائج قوائم الفحص

- الإحالات والمراجع:

- ¹ عباد عبد الله العصيمي (2015)، **المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة**، عمان: دار البازوري للنشر والتوزيع، ص 6.
- ² Cesar A. Poveda., Michael G. Lipsett (2011), **A review of sustainability/environmental rating systems and credit weighting tools**, Journal of Sustainable Development, 4(6), pp.36–55.
- ³ World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (2007), **Meeting changing expectations: Corporate social responsibility**, p 3.
- ⁴ Hellenic Network for corporate social responsibility (2007), **Corporate Social Responsibility –nice to have or must have–**, p 9, Online : <https://www.unepfi.org/fileadmin/events/2007/athens/2alexioiu.pdf> (Visited 29/05/2019).
- ⁵ Elisabet Garriga, Dome`nec Mele(2004), **Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory**, Journal of Business Ethics 53: 51–71, pp.53–60.
- ⁶ مقدم وهيبية (2014)، **تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري-**، مذكرة دكتوراه في علوم التنسيير، الجزائر: جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التنسيير، ص.ص 75.74
- ⁷ محمد فلاق، **المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الأعمال**، عمان: دار البازوري، ص 58.
- ⁸ فاروق مداس، عنون خالد(2017)، **المسؤولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية - حالة بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية**، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، (2)5، ص 116 على الخط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/38305>
- ⁹ JANA. M, ANNA .V (2010), **Position Of Corporate Social Responsibility In Human Resources Management**, , Journal of Human Resources Management & Ergonomics, 4(2), p11.
- ¹⁰ Hadj Slimane Hind née Kheroua, Bentayeb Hidayat (2009), **les fondements de la performance RH et son évaluation par la RSE Axe 2 : stratégies de mesure et d'évaluation de la performance RH**, colloque national management de la qualité total, Algérie : faculté de Saida, p 12.
- ¹¹ احمد الحريري(2014)، **المواصفة الدولية للمسؤولية الاجتماعية SA 8000:2014**، على الخط: <http://www.insurance4arab.com/2014/09/sa-80002014.html> (تاريخ الزيارة 2019/06/19)

¹² Social Accountability International (SAI), online :

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1711> , (Accessed 14/01/2019)

¹³ Samuel O. Idowu(2016), **Social Audit in the Supply Chains Sector, publicat în Social Audit**

Regulation: Development, Challenges and Opportunities, CSR, Sustainability, Ethics & Governance ,Series Editors: Samuel O. Idowu · René Schmidpeter, p192.

¹⁴Social Accountability International (SAI) online :

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1711> , (Accessed 14/01/2019)

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

خدوج التنجاني، محمد عجبيلة (2019)، واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA8000 دراسة حالة البنك الجزائري الخارجي، مجلة الباحث، المجلد 19(العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 451-466.