

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات الأجنبية في تنمية الموارد البشرية المحلية:

حالة "لافارج هولسيم الجزائر"

Le rôle de la responsabilité sociale des entreprises étrangères dans le développement des ressources humaines locales:

Le cas de «Lafarge Holcim Algérie »

د. بوعلام عبد اللطيف

(علم اجتماع العمل والتنظيم)

جامعة وهران 2 ، محمد بن أحمد

Boulam.sociologie@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2021/01/17	تاريخ القبول: 2021/03/16	تاريخ النشر: جويلية 2022
الملخص: يهدف هذا المقال إلى إبراز دور وأهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات كمقاربة حديثة في تطوير وتنمية الموارد البشرية ، حيث قمنا بدراسة ميدانية في شركة "لافارج هولسيم" الجزائر وحدة عقاز للإنتاج الاسمنت من أجل التعرف على إستراتيجيتها في مجال المسؤولية الاجتماعية في تنمية وتطوير الموارد البشرية المحلية باعتبارها شركة أجنبية تنشط في الجزائر. الكلمات المفتاحية:المسؤولية الاجتماعية – التنمية البشرية – الشركة الأجنبية .		
Résumé : Cet article vise à mettre en évidence le rôle et l'importance de la responsabilité sociale des entreprises comme approche moderne du développement et du développement des ressources humaines, alors que nous avons mené une étude de terrain dans l'unité de production de ciment "Lafarge Holcim" Algérie afin d'identifier sa stratégie dans le domaine de la responsabilité sociale dans le développement et le développement des ressources humaines actuelles comme Une société étrangère opérant en Algérie. Les mots clés : La responsabilité sociale -Développement humaines-Société étrangère.		

مقدمة :

أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات حقيقة يتعايش معها سكان المناطق الجغرافية المختلفة والمتنوعة، وأصبحت دول وحكومات هذه المناطق تابعة لها، كونها تعول عليها في خلق فرص العمل من أجل تخفيف أعباء الفقر والتشريد، الذي تعاني منه أغلبية سكان المناطق الضعيفة وخاصة سكان العالم الثالث.

على هذه الحقائق التاريخية والاجتماعية تأسست معادلة توافقية لكلا الطرفين حيث يحاول كل واحد جني الثمار من المستجدات التي فرضت نفسها: -فيما يخص الشركات المتعددة الجنسيات، فإنها تسعى إلى الاستثمار في الخارج وخاصة في أسواق الدول النامية، حيث الأرباح مرتفعة مقارنة بالدول المتطورة. أما فيما يخص بالدول المستقطبة للاستثمار الأجنبي وخاصة التي تعاني من قاعدة اقتصادية ضعيفة فإنها ترى في الاستثمار العالمي للشركات المتعددة الجنسيات فرصة لنقل التكنولوجيا، تطوير الموارد البشرية المحلية ، خلق فرص العمل .. الخ بهدف التخفيف من حدة التوترات الاجتماعية و الاقتصادية التي تعاني منها معظم دول العالم الثالث. على هذا الأساس، قامت هذه الأخيرة بتقديم ضمانات وحوافز ضريبية وجمركية لتسهيل عملية جذب الاستثمارات الأجنبية¹.

إن ضغط الذي أصبحت تمارسه مختلف منظمات المجتمع المدني على الشركات متعددة الجنسيات بسبب كثرة الفضائح المالية والأخلاقية والمناخية التي تسببت فيها مثل: عدم توفير الظروف العمل المناسبة للعمال، التلوث البيئي، عدم مراعاة الشروط الصحية للمستهلك، الفساد المالي والأخلاقي، التدخل في الشؤون البلد المضيف الأمر الذي أدى بها الى تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجيتها في التسيير، حيث اصبح هذا المفهوم يلعب دورا كبيرا في

¹ علي عبد الوهاب، الاستثمار الأجنبي المباشر وأثرها على التنمية الاقتصادية في المنطقة العربية، دار الجامعة - الإسكندرية 2015 ص ص 150-152

السنوات الأخيرة في تحسين صورة في تحسين صورة الشركات متعددة الجنسيات في عالم المال والأعمال.

الواقع أننا نهدف من خلال هذا المقال التعرف على دور استراتيجية المسؤولية الاجتماعية لشركة "لافارج هولسيم" الجزائر لإنتاج الاسمنت في تنمية الموارد البشرية المحلية. وعليه نطرح الإشكالية التالية:

كيف تساهم شركة "لافارج هولسيم الجزائر" من خلال اعتمادها على المسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجيتها في تنمية وتطوير الموارد البشرية المحلية ؟

تدرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

- ماذا نقصد بمفهوم المسؤولية الاجتماعية لشركات وماهي اهم المقاربات النظرية التي تناولت هذا المفهوم؟

- ما هو دور مفهوم المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية حديثة في تنمية وتطوير الموارد البشرية؟

- ماهي اثار تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية لشركة لافارج على تنمية وتطوير الموارد البشرية المحلية؟

الفرضية الأساسية:

تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية في تطوير وتنمية الموارد البشرية هو استثمار في الرأسمال البشري لشركة لافارج هولسيم الجزائر، بالإضافة الى ذلك فان هذه الاستراتيجية سوف يؤدي الى مساهمة هذه الشركة في التنمية المحلية وبالتالي تحسين صورتها التجارية والاجتماعية .

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث قمنا بجمع كل المعلومات والبيانات من مختلف المراجع والمصادر المتعلقة ببرامج المسؤولية الاجتماعية لشركة لافارج هولسيم الجزائر

ومدى تطبيقها فيما يخص تطوير وتنمية الموارد البشرية سواء داخل المؤسسة او خارجها ،تم إجراء البحث الميداني بمديرية تسيير الموارد البشرية لوحدة عقاز لإنتاج الاسمنت التابعة "للافارج هولسيم الجزائر" سنة 2017. تشغل هذه الوحدة 1020 عاملا. 12 منهم إدارات، 518 عون منفذ وأخيرا 490 عون التحكم. تقع هذه الوحدة الإنتاجية ببلدية عقاز المحيطة بعدة دوائر مثل دائرة سيق، رأس عين مروش وأخيرا زهانة، التابعون كلهم إلى ولاية معسكر.تمتاز هذه المنطقة الجغرافية بالطابع الفلاحي بسبب مناخها الشبه معتدل ويبلغ عدد سكان دائرة عقاز 11.140 نسمة

1-تعريف مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات :

يعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية من بين المفاهيم الحديثة التي أصبحت تتبناها الشركات في علاقتها مع محيطها الداخلي و الخارجي، حيث يعرف الباحث هووارد بوين (Haward Bowen) هذا النوع من المسؤولية على أنها " توجه رجال الأعمال نحو اتخاذ قرارات في إطار سياسة تستجيب للأهداف و القيم التي يرغب المجتمع في تحقيقها "¹ كما يعرفها وليلمس (Mc Williams) وسيجل (Siegel) على أنها: "الوضعية التي تكون فيها الشركة ملتزمة بالنشاطات التي تحسن من الحياة الاجتماعية " أما فوجل (Vogel) فيرى أن المسؤولية الاجتماعية عبارة عن: "ممارسات التي تعود بالنفع على المجتمع بطريقة تتعدى أهداف الاقتصادية للشركة "و يعرفها الباحث بسكيرو (Pasquero) على أنها: " مجموعة من الالتزامات مكتسبة بطريقة قانونية او تطوعية الاختيار من خلالها تضمن الشركة نموذج المواطنة في وسط معين، مما يؤدي بها إلى توسيع طموحاتها الاقتصادية بما ينعكس إيجابا على المجتمع و المحيط " أما بالنسبة لودود (Wood) و ووتلك (Wartick) فهو يعتبر "أن الشركات لها مسؤولية عامة للنشاطات التي تكون لها آثار على المجتمع" كما يعرفها أيضا ولفور (Welfare) على أنها: " التزام المؤسسة بتلبية احتياجات الخارجية التي تعكسها أنشطة السوق أما بصفة سلبية أو ايجابية على منتجها "².

¹–Jean Pascal Gond, La responsabilité sociale de l'entreprise, presses universitaire de France, Paris, 2008, p 1254n.

²–Florent Pestre, la responsabilité sociale des entreprises multinationales, édition L'Harmattan, Paris, 2013, p. 25.

عرفها الخالدي بأنها: "الالتزام نحو الجمهور العام والمجموعات الاهتمامات المميزة بعمل المنظمة كالعاملين و المساهمين و الموردين و الموزعين وغيرهم بما يحقق توقعاتهم من المنظمة". ويعرف عبد الناصر و السياقي: "بأنها القرارات والتشريعات التي تحدد مصالح ومتطلبات المنظمة بمختلف أنواعها ضمن المجتمع الواحد من خلال تفاعلها بمسؤوليتها الاجتماعية إلى جانب مسؤوليتها الاقتصادية"¹، وعليه تتضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات عدة مجالات، فحسب كارول فهي تركز على أربع جوانب وهي :

- الجانب الاقتصادي الذي يمس قطاع المال و الأعمال، تلتزم شركة بواجباتها نحو المجتمع المحلي بتلبية كل احتياجاته من السلع والخدمات، والعمل على احترام مبادئ المنافسة العادلة التي تدعو منح الاحتكار وعدم إضرار بالمستهلكين، السعي إلى اكتساب التكنولوجيا لتطوير طرق الإنتاج وزيادة في الربح بما يساهم في أداء المسؤولية الاجتماعية لشركة.
- الجانب القانوني : الذي يستند إلى مجموعة من القوانين والتشريعات تلزم الشركات على احترامها في عدة ميادين مثل لحقوق الإنسان، الحصول على المعلومة، حماية البيئة من التلوث الغش والتزيف، وتأمين السلامة و الصحة المهنية والعدالة بين الأفراد دون تمييز بينهم لا على أساس الجنس أو العرق أو الدين.
- الجانب الأخلاقي فانه يحث الشركات احترام القيم و العادات والتقاليد التي تميز أي مجتمع، والعمل على نشر قيم احترام الاختلاف دون إقصاء والتهميش، يضاف إليه محاربة كل أشكال الفساد.
- الجانب الخيري او الإنساني التي تساهم الشركة عن طريق وضع برامج لتنمية جودة الحياة بصفة عامة للمجتمع².

¹ - ناصر جرادات و عزام ابو الحمام، المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للمنظمات، إثراء للنشر و التوزيع، مكتبة الجامعية الشارقة، 2013، ص.28.

² - ناصر جرادات و عزام ابو الحمام، نفس المرجع، ص.ص 212-214.

في هذا السياق ظهرت عدة مقاربات نظرية حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وهي كالتالي :

أولاً : المقاربة ذات بعد أخلاقي في إدارة أعمال الشركة، حيث تعتبر الشركة فاعل مسؤولاً أخلاقياً من الناحية الاجتماعية، لهذا فإنها تحرص على الاهتمام بالبعد الأخلاقي تعامل مع أصحاب المصالح مثل العمال أو المسيرين أو الزبائن ...الخ. كما يجب عليها تقديم تقارير تراعي فيها الشركة الشفافية حول طبيعة القرارات التي تتخذها .

ثانياً : المقاربة النيو-كلاسيكية التي تعتبر أن من مهام المسيرين وضع نموذج تنظيمي يكون في خدمة المساهمين، وأن مسؤولية المؤسسة هي مسؤولية اقتصادية ومالية قبل كل شيء أي تعظيم الأرباح. يدعو هذا النموذج الرأسمالي المؤسسة إلى إتباع استراتيجية التي تبحث عن تحقيق أعلى نسبة من الربح، وأن المشاكل الاجتماعية والبيئية ليس من مسؤوليتها بل مسؤولية الحكومة. تقوم المؤسسة الاقتصادية حسب هذه المقاربة بخلق الثروة ودفع الضرائب، توفير مناصب العمل، وسد حاجيات الأفراد والجماعات. إذن تستخدم هذه مقاربة قانون السوق في خدمة الأصحاب الأسهم من أجل المساهمة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية.

ثالثاً : مقاربة أصحاب المصالح، حيث تؤثر أو تتأثر هذه الأطراف بأهداف المؤسسة الاقتصادية. توجد عدة تصنيفات لأصحاب المصالح فمنها الداخلية كالعمال المسيرين، المستثمرين، المساهمين ومنها الخارجية المتمثلة في الزبائن، الممولون، أصحاب الديون والجماعات المحلية، إن طبيعة العلاقة بين المؤسسة وهذه الأطراف الاجتماعية مبنية على المسؤولية المتبادلة تخدم مصلحة الجميع في تنمية المجتمع المحلي. جاءت هذه المقاربة لترد على مقاربة النيو كلاسيكية التي تراعي فقط مصلحة أصحاب الأسهم.

ثالثاً : المقاربة سوسيو-قانونية التي تحاول تطبيق القواعد المعترف عليها في المجتمع في إطار اجتماعي وقانوني. تقوم هذه القواعد بتنظيم الحياة اليومية للفاعلين الاجتماعيين. وعليه فإن هذه المقاربة تميز بين مالكي المؤسسة أي أصحاب الأسهم و المسيرين، حيث تستدعي هؤلاء المسيرين بالالتزام بمسؤوليتهم تجاه المجتمع وعدم التركيز فقط البحث عن زيادة الربح.

رابعاً : مقارنة نشر القيم التي تقوم على استخدام المسؤولية الاجتماعية كأداة في التسيير لتحقيق فعالية اجتماعية وبيئية و المالية لهدف إدخال المشاكل الاقتصادية والاجتماعية في قلب نماذج التسييرية في المؤسسة التي تتطلع من خلال استخدام المسؤولية الاجتماعية كأداة لتسيير إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية، الهدف الأول هو المسؤولية الاقتصادية في ظل احترام الأخلاق في المعاملات التجارية، الهدف الثاني المسؤولية الاجتماعية التي تقوم على تقدير قيمة الرأسمال البشري سواء داخل أو خارج المؤسسة، ثم الهدف الثالث المسؤولية البيئية لتقليل من ممارسة التي تؤثر على البيئة¹.

خامساً : المقاربة الوظيفية من المنظور السوسيولوجي، حيث استطاعت هذه المقاربة منذ سنة 1970 من توضيح وظيفة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة انطلاقاً من طبيعة العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية والمجتمع. إذ يرى "تالكوت بارسنوز" أن كل من المؤسسة الاقتصادية والمجتمع عبارة عن نظامين، كل واحد منها يسعى إلى تحقيق أهدافه الخاصة به بحيث يؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى خلق التوازن والاستقرار بينها، كما يرى أن تحقيق الاستقرار بين المؤسسة الاقتصادية والمجتمع مرهون بقوة الضبط الاجتماعي الذي يمارسه هذا الأخير على المؤسسة الاقتصادية، أي حجم الضغوطات التي يكمن أن تتعرض لها المؤسسة الاقتصادية من قبل مختلف هيئات الرسمية وغير رسمية في المجتمع. بهذا الشكل تصبح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وسيلة من الوسائل التعديل والتسوية بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسة وبين الأهداف الاجتماعية التي يرغب في تحقيقها المجتمع².

2-المسؤولية الاجتماعية للشركات مقارنة حديثة في تنمية الموارد البشرية :

تشير الدراسات التي أقيمت حديثاً إلى أهمية تبني الشركات متعددة الجنسيات لبرامج المسؤولية الاجتماعية كمؤشر جديد في مجال المنافسة الدولية. أصبح من الضروري إذن إعادة النظر في طريقة التي تتعامل بها هذه الشركات مع سياسة التنمية الاجتماعية للمحافظة على مكانتها

¹– Nadir ABBES, l'entreprise responsable : de la responsabilité sociale à la communication environnementale, Eds. l'Harmattan, Paris, 2013, pp 85-99.

² –Jean pascal Gond,Ibid. p 45-46

في السوق. يجب على الشركات إحصاء دقيق للمعطيات بمساعدة أصحاب المصالح حول وضعيتها المالية والتجارية، و قيمة التكاليف الناجمة عن تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية حتي لا تستعملها اي هذه التكاليف كذريعة لتبرير الفشل في التسيير المالي والتجاري لشركة.¹ و عليه أصبحت الشركات متعددة الجنسيات اليوم كغيرها من الشركات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالمساهمة ليس فقط بتحقيق التنمية الاقتصادية للأفراد والمجتمع، بل أيضا المساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية لهم. تزايدت هذه المطالب بعد الضغط الذي تعرضت له هذه الشركات من مختلف منظمات المجتمع المدني بسبب المشاكل الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية التي تسببت فيها خاصة تلك المتعلقة بوضعية الموارد البشرية.

في هذا السياق ظهرت أهمية سياسة تسيير الموارد البشرية ودورها في تطوير السلوك الاجتماعي في الشركات عن طريق تطبيق البرامج المسؤولية الاجتماعية ضمن مفهوم التنمية المستدامة. لهذا ظهرت في السنوات الأخيرة مديرية تسيير الموارد البشرية والتنمية المستدامة في عدة شركات. تركز وظيفة هذه المديرية على محاور رئيسة التالية:

أولا : جودة الحياة في العمل :

تتبع تطبيق معايير جودة الحياة في العمل على درجة شعور العمال بالرضا والسعادة داخل الشركة. تتمثل هذه المعايير مثلا في الحق في الخطأ، شعور العمال بالاستقلالية والعدالة في تطبيق القوانين، الاعتراف بالمجهود، تحقيق التوازن بين الوقت المهني والعائلي، الشعور بالانتماء العمال عن طريق المشاركة. كما قامت مختلف المنظمات النقابية في العالم سنة 2013 بتبني التوصيات الجديدة التي تساهم في تحسين جودة الحياة في العمل. تتضمن هذه التوصيات مجموعة من المؤشرات منها مثلا : جودة الالتزام الجميع، جودة انتشار المعلومة، جودة العلاقات العمل، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة التجنيد التنظيمي، جودة محتوى العمل، جودة المحيط الفيزيقي للعمل، جودة تنمية قدرات الموارد البشرية، جودة احترام المساواة في العمل .

¹ –David Chopin ,Marc Deluzet et Roger Godino, la grande transformation de l'entreprise, édition atelier /édition Ouvrières, Paris 2012 PP 129–130.

ثانيا : الحريات الفردية :

تفرض المسؤولية الاجتماعية على الشركات احترام حرية الفردية للعمال في مكان العمل. يجب في هذا الإطار أن تقوم مديرية تسيير الموارد البشرية بوضع قوانين وإجراءات التي تجسّد هذا الاحترام في الواقع كضمان حرية التعبير وإبداء الرأي، احترام حرية الاعتقاد الديني و الإيديولوجي، حرية التنقل و غيرها من القوانين و الإجراءات.

ثالثا : محاربة التمييز :

إذ أرادت المؤسسة الاقتصادية محاربة التمييز بين العمال يجب عليها في البداية أن نتأكد أولا من عدم وجود أي نموذج في التسيير أو التنظيم قائم على التمييز. ثم بعد ذلك تقوم بوضع قوانين وإجراءات التي تجرم التمييز بين العمال في العمل مثلا التوظيف، التكوين، الترقية، طرق المعاقبة، نظام الأجور و الحوافز، تقسيم العمل، تجديد العقود العمل... الخ. وعليه لا يجب إذن أن يتعرض أي عامل مهما كانت درجته المهنية إلى التمييز على أساس الدين، العرق، الجنس، السن، توجهه الجنسي و الهوياتي، وضعيته العائلية، انتماءه الجغرافي، مكانته الاقتصادية والاجتماعية، انتمائه السياسي والإيديولوجي و هذا على سبيل المثال لا الحصر.

رابعا : العدالة في المعاملة :

تحرص الشركة على تحقيق العدالة في المعاملة بين العمال خاصة في كيفية معالجة الإدارة مشاكلهم، كما يكمن لهذه الأخيرة القيام بتقديم أسباب موضوعية لتبرير أية المعاملة قد تميز بين لعمال مثل الأقدمية، الكفاءة والخبرة، الشهادة، المستوى المسؤولية العمال... الخ.

خامسا : الاندماج المهني للمعوقين :

يعد إشكالية إدماج الأشخاص المعوقين في العمل من بين الأولويات التي ترغب في تحقيقها مختلف الهيئات المجتمع المدني، في هذا الإطار فان المؤسسة الاقتصادية مدعوة للمساهمة في تحقيق هذه الرغبة. تكون هذه المساهمة عن طريق توظيف لهؤلاء الأشخاص في مناصب العمل المناسبة لوضعهم الصحية مع مرافقتهم حتى تتم عملية إدماجهم مع متطلبات المؤسسة في العمل،

وذلك عن طريق التكوين والتدريب المستمر. بالإضافة إلى تقديم لهم مبالغ مالية على شكل اجر ثابت من اجل مساعدتهم في الاندماج الاجتماعي والعيش بكرامة¹.

تعتمد سياسة تسيير الموارد البشرية على مجموعة من الآليات في مجال تطوير التصورات والممارسات حول تبني المسؤولية الاجتماعية كجزء من إستراتيجية العامة لشركة تجاه الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين من خلال استخدام الآليات التالية :

- إدخال برامج المسؤولية الاجتماعية في عملية تدريب وتكوين المسيرين والعمال.
- الاتصال عن طريق التوعية وتجنيب جميع الموارد البشرية والمادية من اجل الرفع من أهمية المسؤولية الاجتماعية كسلوك في المجتمع .
- التقييم المستمر من قبل مديرية تسيير الموارد البشرية لسلوك المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للعمال و المسيرين
- التحفيز بعد تحديد المعايير المادية والمعنوية اللازمة لتشجيع الأفراد والجماعات على تبني سلوك المسؤولية الاجتماعية .
- التفاوض الجماعي الذي يكون عن طريق إبرام الاتفاقات مع مختلف المنظمات المجتمع المدني كالتقابات والجمعيات ...الخ، يتم من خلالها الموافقة على كيفية تجسيد برامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات².*

3- إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية لشركة "لافارج الجزائر" في تنمية الموارد البشرية :

تندرج إستراتيجية مفهوم المسؤولية الاجتماعية لشركة "لافارج هولسيم الجزائر" ضمن السياسة العامة للتنمية المستدامة "لافارج هولسيم " الأم " من اجل تطوير موارد البشرية. تقوم هذه الإستراتيجية على تحقيق الأهداف التالية

¹ -Jean-Christophe Debonde, Pro en Ressources Humaines, Edition Vuibert, Paris, 2018 , pp 217-227.

²-Jean Marie Peretti, Gestion des ressources Humaines,Eds. Vuibert, , Paris, 2018 p253

أولاً : تصب صحة وسلامة العمال في قلب اهتمام شركة "لافارج هولسيم" خاصة حوادث العمل، حيث تسعى لتقليلها بقدر الإمكان بهدف الوصول إلى صفر حادث رغم صعوبة المهمة، وضع نظام جديد لإدارة المخاطر المهنية "HSMS" بهدف إثراء وتطوير صحة وسلامة العمال مع تحسين ظروفهم في العمل. يقوم هذا النظام على تجند وتحفيز فئات المهنية بقيام بالمبادرة تحت شعار التزم، أتعاون، أفكر من أجل أمن وسلامة زملاء. إلى جانب ذلك التقليل من حوادث المرور في الطرقات عن طريق تطبيق الصارم للقواعد الوقاية والأمن المرورية.

ثانياً : وضع خطة 2030 من قبل شركة "لافارج هولسيم" من أجل تنمية المستدامة للمجتمع المحلي مع الاتفاق أصحاب المصالح الداخلية والخارجية. تهدف هذه الخطة إلى التكيف مع المستجدات والتحديات تجارية، اجتماعية وبيئية التي تقف أمام تطور وتنمية مستدامة للمجتمع المحلي في قطاع البناء. يكون تجسيد هذه الخطة في ميادين رئيسية التالية: المناخ من خلال إيجاد حلول لإنتاج مواد البناء تكون صديقة للبيئة لا تضر الهواء ولا الماء ولا طبيعة. اقتصاد من خلال عملية إعادة تدوير النفايات السامة الناتجة عن عملية الإنتاج. وأخيراً تحسين جودة الحياة لفئات وجماعات المجتمع المحلي، عن طريق وضع برامج ومشاريع تطوعية تهدف إلى تنمية وتطوير نموذج الملائم للحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والجماعات.

ثالثاً : تنمية الموارد البشرية لشركة "لافارج هولسيم" بصفة دائمة ومستمر تضمن التكيف العمال مع مستجدات ومتغيرات التي تحيط بالشركة، تقوم شركة لافارج في هذا الإطار بعد عملية اختيار تحضير أحسن مسئولين لقيادة الشركة في المستقبل. نشر قيم الانتماء والمسؤولية العمال تجاه الشركة أي الالتزام العمال وحرصهم على خدمة الزبائن، ومحافظة على الأسواق، وتقدير كل كفاءات والتجربة التي تعود بالنفع على الشركة. نشر ثقافة الاندماج والتنوع بين عمال الشركة، حيث تسعى الشركة إلى تمثيل مختلف الفئات في مناصب المسؤولية، خاصة نشر قيم تقاسم مناصب المسؤولية بين الرجل والمرأة. ثم الاستثمار في تسيير الجيد كفاءات والمواهب التي تملكها الشركة. تقوم شركة لافارج تكوين هذه الكفاءات لتطوير قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية بإنشاء مخابر و مدارس متخصصة لغرض تشجيعهم على الاختراع وإيجاد الحلول

المناسبة التي تحتاجها الشركة. لقد قامت شركة "لافارج هولسيم الجزائر" في ظل السياسة العامة للمسؤولية الاجتماعية بوضع برامج ونشاطات ميدانية في عدة مجالات لتطوير أدائها السلوك الاجتماعي لتنمية الموارد البشرية وهي كالتالي :

- تنمية الموارد البشرية :

تولي شركة لافارج أهمية كبيرة لتطوير الموارد البشرية لأنها تقوم شركة لافارج بتوظيف 95 % من احتياجاتها من العمال الجزائريين و ترقية 250 إطار، تطوير الكفاءات المهنية بإنشاء مدرسة التكوين، حيث تعتمد هذه المدرسة من خلال تشخيص الاحتياجات العمال من التكوين باستخدام طرق متعددة في التكوين حيث تقوم باختيار المكونين من ذوي خبرة وتجربة سواء كانوا الجزائريين أو أجانب حسب سيرهم الذاتية التي تتناسب مع أهداف التكوين المخطط لها، أيضا بالاعتماد على طريقة التكوين بالتوأمة هذه الطريقة تقوم على تبادل الخبرات بين الشركات المتواجدة في مناطق مختلفة في العالم ، بالإضافة الى طريقة التكوين بين الوحدات الإنتاج التابعة لشركة لافارج الجزائر من اجل تبادل طرق العمل والخبرات بين العمال وهذا عن طريق التكوين بتخصص 4 أيام في السنة لكل عون أما بالنسبة للتقنيين والمهندسين فهناك برامج لتكوين يحصلون من خلالها على شهادات ذات مستوى الدولي. الشراكة مع المؤسسات الجامعية من اجل القيام بالبحوث و إعداد ماستر في مجال ترقية منتوجات البناء للطلبة الذي سوف يتم إدماجهم فيما بعد في الشركة.

كما تلتزم شركة لافارج هولسيم منذ خمسة سنوات من إبرام شراكة لدعم وتفعيل في مجال التنمية بين الجامعات و المعاهد الجزائرية من اجل توسيع وتطوير خبرات العلمية والتقنية المحلية وفي هذا السياق قامت هذه الشركة بإبرام اتفاقية الشراكة مع مدرسة الوطنية العليا للأشغال العمومية ENSTP التي تطوير حلول جديدة للأدوات في مجال الطرقات وفي نفس الوقت المشاركة في إنشاء مدن ذكية، بالإضافة إلى ذلك قامت شركة لافارج هولسيم بالتوقيع على اتفاقية إطار مع جامعة ولاية مسيلة تهدف إلى تطوير عدة نشاطات في مختلف المجالات مع وحدة الإنتاج مسيلة التابع لهذه الشركة، تسعى أيضا شركة لافارج هولسيم الجزائر إلى إبرام شراكة في

المستقبل مع المدرسة متعددة التقنيات للهندسة الحضرية EPAU بهدف تطوير الحلول في عملية بناء المدن أكثر جمال.

كما قامت بوضع برنامج التكوين المهني تحت اسم "حرفتي" مع الشركة مع وزارة التكوين المهني منذ سنة 2013، هذا البرنامج الموجه لشباب العاطل جاء بعد النقص الذي أصبح يعني منه سوق العمل في اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء حيث تقوم الشركة بتوظيف أحسن المترشحين الذين تحصلوا على شهادة الكفاءة المهنية والتأهيل. في سنة 2014 قامت "لافارج هوسيم" الجزائر بإنشاء مدرسة خاصة تقوم بتكوين مهني لليد العاملة في قطاع البناء والإشغال العمومية حسب مقاييس الأمن والسلامة مع استقدام مكوّنين اجانب من اجل تكون أحسن ونوعي للشباب.

جاءت في تصريح بعض المبحوثين لتأكد لنا أن التكوين والتأهيل الذي تلقوه سمح لهم باكتساب معارف جديدة أهلّتهم أولا من التحكم أكثر في عملهم، ثانيا أصبح لديهم رأسمال مهني وعلمي يجعلهم مؤهلين للعمل في أية شركة تمارس نفس النشاط. حيث صرح المبحوث رقم 8 " اكتسبت خبرة مهنية وأصبحت لا أخف من أي العمل اخر."

- تنمية احترام قواعد الأمن والسلامة الصحية :

تقوم شركة لافارج هولسيم بوضع برامج التكوين متخصصة في تكوين القواعد الأمن والسلامة سواء داخل الشركة حيث تقوم مصلحة المسؤولية عن امن وسلامة العمال داخل الشركة بتوعية و تخسيس العمال من المنفذون والفئات الأخرى بصفة دائمة ومستمرة على أهمية إتباع تلك القواعد من اجل ضمان أمنهم وسلامتهم عن طريق وضع ملصقات، تنظيم دورات تحسيسية يجتمع فيها العمال لتبادل الآراء و الأفكار حول الوقاية والأمن في العمل، في حالة وقوع حادث عمل تقوم هذه المصلحة بإعلام ونشر كل المعلومات حول الأسباب و الإضرار التي نجمت عن ذلك الحادث حتى لا يتكرر مرة أخرى، كتابة تقارير دورية حول وضعية الأمن والسلامة في الشركة ونشرها على العمال و أخيرا وضع إجراءات ولوائح خاصة بكيفية تطبيق قواعد الأمن والسلامة في العمل. أما بخارج الشركة والتي نقصد بهم أصحاب المصالح، تقوم الشركة بتكوينهم و توعيتهم بأهمية

احترام قواعد الوقاية الصحية من المخاطر المهنية مثل : الزبائن، المناولين، المتربصين، السلطات المحلية، ومختلف منظمات المجتمع المدني عن طريق تنظيم ندوات علمية وأيام دراسية وحتى أبواب مفتوحة لعامة المجتمع.

لاحظنا من خلال البحث الميداني أن هذه البرامج جعلت أن العمال المنفذون قد اكتسبوا قيم ومعايير احترام قواعد الأمن والسلامة حتى في المحيط الذين يعيشون فيه خارج الشركة. بل يقومون بنشرها وتعليمها للآخرين من فئات المجتمع. هذا ما صرح به المبحوث 2 " مع الجيران وفي المنزل أقوم بتوعية الناس بأهمية قواعد الأمن والسلامة"

كما لاحظنا أن أصبحوا جل العمال المنفذون يقومون باحترام قواعد السلامة المهنية ليس خوفا من العقاب بل وعيا منهم بأن قيمة الحياة البشرية تكمن في الوقاية من المخاطر وقوع فيها لهذا أصبح حسب رأيهم من واجباهم أخطار المسؤولين عن الزملاء الذين لا يحترمون هذه القواعد من أجل المحافظة على أرواحهم.

-تنمية الأخلاق المهنية والاجتماعية:

تسعى شركة "لافارج هولسيم الجزائر" أثناء تعاملها مع أصحاب المصالح من خلال سياستها العامة إلى نشر وترسيخ القيم والمبادئ الحكامة. تركز هذه القيم والمبادئ أساسا على الشفافية، محاربة الفساد، كرامة الإنسان، رفض التمييز، بناء الثقة و روح التضامن. تعتمد شركة لافارج الجزائر من أجل نشر هذه الأخلاق على عملية التكوين والتوعية وحتى العقاب من أجل تنشئة هذه الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين على هذه المبادئ والقيم.

يتم تجسيد مبدأ الشفافية وحق الحصول على المعلومة في شركة لافارج من خلال نشر بكل شفافية المعلومات المتعلقة بنشاط الشركة على أصحاب المصالح من أصحاب الأسهم، العمال، الزبائن، الممولين، الهيئات الرسمية، منظمات المجتمع المدني....الخ عن طريق إعداد تقارير دورية عن الوضعية المالية ومحاسبية، والتجارية لشركة، تقارير وضعية الاجتماعية والمهنية للعمال. إلى جانب تقوم شركة لافارج بإعلان عن الأهداف التي تريد الوصول إليها في المستقبل،

حيث يحق لكل طرف من هذه الأطراف الحصول على هذه المعلومات في اي وقت. هذا ما لاحظناه في البحث الميداني الذي قمنا به، اذ تقوم شركة لافارج الجزائر بنشر كل المعلومات عبر وسائل الاتصال الحديثة سواء الداخلية والخارجية الممثلة في شبكات ومواقع الانترنت والانترنت زيادة إلى الإعلانات والملصقات لضمان الوصول هذه المعلومات لكل الأطراف.

وضعت شركة "لافارج هولسيم الجزائر " مجموعة من الآليات والوسائل من اجل محاربة الفساد، حيث وضع رقم هاتف أخضر 24 ساعة على 24 ساعة تحت تصرف العمال لإبلاغ عن أية محاولة الرشوة والسرقه قد تتم داخل الشركة او خارجها مع إجراء تحقيق معمق لتأكد من هذا البلاغ ففي حالة ثبوت السرقه او الرشوة يتم تحويلها مباشرة إلى العدالة. أيضا وضع رقم تسلسلي خاص بكل زبون في نظام معلومات بمراقبة نشاطاته ومعاملاته تجارية مع الشركة. إزالة العراقيل الإدارية و التيسيرية في التعامل مع الممولين والممولين التي تربطهم صفقات انجاز مشاريع للشركة مع فرض المنافسة النزيهة بينهم في الحصول على هذه الصفقات.

تعمل شركة لافارج هولسيم الجزائر على الحفاظ على كرامة العمال، من خلال احترام حقوق الإنسان الممثلة في الحفاظ على صحته وسلامة حياته أثناء العمل، حق في اكتساب المعارف من اجل تطوير قدراته المهنية والعلمية، تنشئته على الديمقراطية و الحوار من خلال الاعتراف بالآخر دون أي تمييز لا من ناحية لا عرق واللغة ولا الدين، حيث تقوم هذه الشركة بمعاينة على الفور أي عامل له توجهات عنصرية يظهرها تجاه زملاءه.

خاتمة:

تضمن هذا المقال أهمية مفهوم المسؤولية الاجتماعية كجزء من الاستراتيجية العامة في التسيير الشركات متعددة الجنسيات خاصة بعد الضغوط التي تعرضت لها في السنوات الأخيرة من قبل منظمات المجتمع المدني سواء على مستوى الدولي والمحلي. اثر ذلك بشكل كبير على صورتها في عالم المال و الأعمال، بسبب الفضائح المالية والأخلاقية المتتالية في مختلف أنحاء العالم مثل ظروف السيئة للعمالة خاصة في الدول النامية، عدم احترام شروط حماية المستهلكين، الفساد المالي و الأخلاقي التلوث البيئي ...

وعليه قامت شركة لافارج الجزائر كغيرها من شركات متعددة الجنسيات بتبني هذا المفهوم من خلال تطبيق مجموع من البرامج بهدف التنمية وتطوير الموارد البشرية لمواجهة التحديات و الرهانات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تكوين الموارد البشرية، بحيث قامت من خلال إشراك الجامعة ولمعاهد ومخابر البحث العلمي من اجل تطوير الكفاءات المحلية مع تنظيم دورات تكوينية بمساعدة فعالية المجتمع المحلي في مختلف المجالات توفير شروط الأمن والسلامة المهنية للعمال خاصة في ما يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، بحيث تعتمد هذه الشركة على أساليب وطرق حديثة في التسيير هذا المجال بكل فعالية وصرامة. كما قامت بمساعدة مختلف الهيئات الرسمية وحركة الجمعوية على اكتساب تلك الطرق والأساليب الحديثة.

قائمة المصادر و المراجع :

- ¹-علي عبد الوهاب، الاستثمار الأجنبي المباشر وأثرها على التنمية الاقتصادية في المنطقة العربية، دار الجامعية -الإسكندرية 2015.
- ²-ناصر جرادات وعزام ابو الحمام، المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للمنظمات، إثراء للنشر والتوزيع، مكتبة الجامعية الشارقة، 2013.
- ³-Jean Pascal Gond, La responsabilité sociale de l'entreprise, presses universitaire de France, Paris, 2008.
- ⁴-Florent Pestre, la responsabilité sociale des entreprises multinationales, édition L'Harmattan, Paris, 2013.
- ⁵-Nadir ABBES, l'entreprise responsable, de responsabilité sociale à la communication environnementale, l'Harmattan, Paris, 2013.
- ⁶-David Chopin ,MarcDeluzet et Roger Godino, la grande transformation de l'entreprise, édition atelier /édition Ouvrières, Paris, 2012 .
- ⁷ -Jean-ChristopheDebonde, Pro en Ressources Humanes, Edition Vuibert , 2018 .
- ⁸-Jean Marie Peretti, Gestion des ressources Humaines, Vuibert, Paris , 2018 .