

المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص برنامج للحد من البطالة في العراق

المهندس زياد حكمت طوبيا سلوم
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة
ziadtobia@gmail.com

المستخلص:

يتعرض الاقتصاد العراقي إلى أزمة اقتصادية بعد السقوط الحر لأسعار البترول، وظهرت بذلك عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخيل البلاد، وعرفت بذلك البطالة مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية في إحداث مناصب عمل جديدة نظرا لتفاقم المشاكل، لذا من الضروري القيام بإصلاحات اقتصادية، ويضطرنا ذلك إلى تغيير نمط تسيير المؤسسات الاقتصادية ليتلاءم مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق.

يتناول البحث التعريف بمفهوم البطالة، والمسؤولية الاجتماعية، والقطاع الخاص، وكيفية تفاعل تلك المفاهيم مع بعضها لتعطي نتائج منها إيجاد الحلول المناسبة للحد من مشكلة البطالة، مع الضرورات التي ادخلت القطاع الخاص في المجتمع لاستمرارية وجوده، مع التأكيد على الادوار الاساسية للمسؤولية الاجتماعية في سياسات القطاع الخاص.

Social responsibility for the private sector program to reduce unemployment in Iraq

Engineer Ziad Hikmet Tobia Saloom
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Department of Studies, Planning and Follow-up

Abstract:

The Iraqi economy is exposed to an economic crisis after the free fall of oil prices. This resulted in several imbalances as a result of the dependence of the state on one component of export. The development activity decreased and the income of the country decreased. Unemployment was high and most public institutions were unable to create new jobs due to the problems. Therefore, it is necessary to carry out economic reforms, and we are forced to change the pattern of running economic institutions to fit the new data based on the market economy.

The study deals with the concept of unemployment, social responsibility, and the private sector, and how these concepts interact with each other to produce results, which can be found to solve the problem of unemployment, with the necessities introduced by the private sector in the society to maintain its existence. While emphasizing the basic roles of social responsibility in policies private sector.

المقدمة

أضحت البطالة في الوقت الحاضر من أكبر المشكلات التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لما لها من آثار سلبية على الصعيد

الاجتماعي والسياسي والاقتصادي. الإنسانية تحتم علينا الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، لأن كل الاديان السماوية حثت الناس على التعاون من اجل تقديم الخير للمجتمع، وركزت على حسن استغلال الموارد وعدم الاسراف والتبذير، مع عدم اهمال حق الاجيال القادمة.

القطاع الخاص في العراق يجب ان تقع عليه مسؤولية اجتماعية كبيرة، باعتباره الجزء الأكبر من النظام الاقتصادي الوطني، لذا يجب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للحد من الفقر عن طريق التزام المؤسسات الاقتصادية بتوفير البيئة المناسبة، ونجاح قيام الشركات بدورها في المسؤولية الاجتماعية مرتبط بـ (الاحترام والمسؤولية تجاه العاملين وافراد المجتمع، حماية البيئة وتقديم الحلول لمشاكلها، دعم المجتمع ومساندته). ولا بد من التذكير بأن الفشل في مواجهة مشكلة البطالة في بلدنا العزيز العراق من الممكن ان يؤدي إلى تداعيات اجتماعية وسياسية قد تعجز الحكومة عن السيطرة عليها. فمن جهة، سيعني تكرار الفشل في إيجاد حلول جذرية لهذه المشكلة ممارسة الشارع مستقبلاً ضغوطاً من أجل إسقاطها. ومن جهة أخرى، يعني الفشل مزيداً من المشكلات الاجتماعية، خصوصاً لدى الشبان والشابات وارتفاع معدلات الجريمة وعدم الاستقرار الاجتماعي في المنطقة.

مشكلة البحث: تحتاج عملية نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية إلى غرسها في كل عامل في المنظمة، ولن يقتنع العامل بأهمية ممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ومساهمته فيها إلا إذا كان له نصيب كاف من هذه المسؤولية واستشعر أهميتها في حياته المهنية ومن ثم أهميتها في المجتمع والبيئة ولدى أصحاب المصلحة ككل.

الموارد البشرية هي طرف من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة وتؤثر عليهم، فإن على المنظمة الالتزام بسلوك مسئول تجاههم، وهذه المسؤولية لا تتوقف عند حدود التنظيمات الإدارية والتشريعات القانونية.

هدف البحث: ليس من المقبول أن تهتم المنظمات بالتزاماتها تجاه الأطراف الخارجية مثل المجتمع والبيئة وتهمل مسؤولياتها الأساسية والاجتماعية تجاه مواردها البشرية، فالاهتمام بالموارد البشري من شأنه أن يعزز من أدائها الاجتماعي تجاه باقي أصحاب المصلحة، كما أن التزامها المسئول تجاه العاملين يعتبر أيضاً خطوة ايجابية لغرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية في المنظمة ككل هذا من جهة.

ومن جهة أخرى تظهر أهمية هذا الموضوع في التعرف بشكل عملي على تجارب كبرى الشركات العربية التي تتميز في مجال إعداد وتطبيق نشاطات متميزة لممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، ومن خلال ذلك نعرض مجموعة من الأفكار والممارسات المسؤولة اجتماعياً تجاه المورد البشري لتكون معيناً لكل المنظمات على وضع برامج مماثلة أكثر فعالية وتميزاً.

فرضية البحث: يقوم البحث على فرضية ان البطالة في العراق واحدة من أهم التحديات التي يواجهها الاقتصاد العراقي، والتي ولدت آثاراً اقتصادية واجتماعية خطيرة بسبب عدم اتخاذ الاجراءات السريعة التي تساهم في خلق فرص العمل القادرة على استيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل.

أولاً. مفهوم البطالة: أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات دول العالم هي البطالة، لأبعادها التاريخية والجغرافية، لارتباطها الوثيق بمراحل التطور الاقتصادي. هذه المشكلة محط

اهتمام المفكرين الاقتصاديين بمختلف افكارهم ومذاهبهم على مر العصور. ولتنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول مفهومها وتفسيرها، وهنا نستعرض أهم الأفكار في النقاط التالية (١):

- مفهوم البطالة في المدرسة الكينزية: يتحقق التوازن وفق هذه النظرية نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقد في آن واحد، إذ أن الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل، وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي. أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن يتيح ارتفاعاً في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة. ولرفع مستوى الاستثمارات يرى كينز ضرورة تدخل الدولة من خلال سياسة استثمارية عامة لتعويض نقص الاستثمارات في القطاع الخاص.

- النظريات النقدية في تفسير البطالة: يفسر هذا التيار البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحتة، وأن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية، بإعطائهم للنقد أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي، وأن كل التقلبات التي يعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود، إضافة إلى ذلك فإنهم يرون أن زيادة إعانات البطالة تعطل من فاعلية سوق العمل، لأن العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن عمل بجدية. وبالتالي فالبطالة عندهم اختيارية ولا مكانة للبطالة الإجبارية في تحليلهم، ويرون أن مواجهة البطالة يكمن في: «عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق».

- التفسير التكنولوجي للبطالة: يتمثل هذا التفسير أن العامل التكنولوجي أصبح يلغي الكثير من الوظائف والمهن، مما يؤدي إلى تسريح العمال لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت والتكاليف، وترفع من مستوى إنتاجية العمل، إضافة إلى ما تتميز به من دقة وجودة في الإنتاج. ويرى أصحاب هذه النظرية أن: "التكنولوجيا هي ثمن مؤقت يجب أن يتحمله المجتمع في سبيل تحقيق تقدمه الاقتصادي".

ولا يمكن لإعانات البطالة وبرامج الضمان الاجتماعي أن تلعب دوراً في زيادة الطلب الفعال، خصوصاً في ظل عجز موازنة الدولة خارج المحروقات، وكذا عدم قدرة الخدمات لاستيعاب فائض العمالة الناتج عن استخدام التكنولوجيا وإحلال الآلة مكان العامل، إلا أن الاتجاه الحالي يرمي إلى توسيع قطاع الخدمات في المجتمع، وفي كافة الأنشطة الاقتصادية بما فيها قطاع التجارة الخارجية والاتصالات... الخ.

- نظرية البطالة الهيكلية: ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة فقد تعرضت بعض الفئات من العمال لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع النظريات الحديثة في الفنون الإنتاجية والخدماتية، في حين ظهر فائض في فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم توافق بين فرص العمل المتاحة والمتعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها:

- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.

- الاعتبار الشخصية في تفضيل العمال لمهن معينة.

- عدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بتلك المهن التي فيها الفائض.

ثانياً. أسباب تفاقم البطالة: هناك ثلاثة أسباب رئيسية أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في المنطقة. يتعلق الأول بانخفاض قدرة القطاع العام على تشغيل الأيدي العاملة العربية، خصوصاً حديثي

التخرج منهم. فالقطاع العام يشغل حالياً حوالي ثلث العاملين في المنطقة. ويعاني هذا القطاع من كبر الحجم وانخفاض الإنتاجية. ومن المتوقع ان يقل مستوى مساهمة هذا القطاع في التشغيل في المستقبل القريب في ظل برامج التخصيص المنفذة في الكثير من البلدان العربية. (٢)

ويتمثل السبب الثاني في محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على تحقيق فرص عمل كافية للأيدي العاملة المتوافرة في المنطقة، إذ تشكل القيود المباشرة وغير المباشرة المفروضة على الاستثمار وعدم توافر البيئة الاقتصادية والسياسية المناسبة وسيطرة الدولة على الاقتصاد مشكلة أساسية أمام توسع هذا القطاع ولعبه دوراً أساسياً في دفع عجلة التنمية وتحقيق فرص عمل للأيدي العاملة المتزايدة في المنطقة.

ويتعلق السبب الثالث بجودة التعليم ونوعيته في المنطقة، إذ تعاني بلدان عدة من توجه غالبية الشبان والشابات إلى التعليم في المجالات التقليدية سعياً وراء التشغيل في القطاع العام. ويفتقر التعليم في الكثير من البلدان العربية إلى التركيز على الجوانب الفنية والمهنية المطلوبة حالياً في أسواق العمل. والنتيجة ان التعليم في هذه البلدان لا يتوافق مع حاجات سوق العمل وأولوياته. ويواجه الكثير من الشبان والشابات عدم القدرة على الوصول إلى التعليم، خصوصاً التعليم الجامعي، بسبب محدودية الموارد المالية وارتفاع كلف التعليم الجامعي.

ثالثاً. المسؤولية الاجتماعية: تنوعت تعاريف المسؤولية الاجتماعية وهنا نقدم بعض منها بهدف التوضيح البسيط، السلوك الاخلاقي الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي، البطالة، التضخم، وزيادة الفقر لدى بعض الاقليات الاجتماعية، وتنشأ المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من عدم قيام منظمات الاعمال بتنفيذ واجباتها تجاه المجتمع. (٣)

وعرفها (البكري) بانها عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءاً من استراتيجيتها (٤)، أما (Schermerhorn) فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بانها اجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخليين والخارجيين والاطراف ذوي العلاقة بالمنظمة. (٥)

وتعددت وجهات نظر الكتاب والباحثين الإداريين من حيث اختلاف مفهوم المسؤولية الاجتماعية كما يراها مدراء الشركات لأنها تعد كممارسات بأطراف متعددة تتعامل معها الشركة مثل الزبائن، المنافسين، الحكومة، الأفراد العاملين، الموردين، المعتمدين ... إذ ان المفهوم يختلف من صناعة إلى أخرى، وليس هنالك معيار او مؤشر محدد تعتمد عليه الشركة، لان المدراء يفكرون بشكل مختلف حول ما يسمى (السلوك الاجتماعي). فالمدراء يرون المسؤولية الاجتماعية على انها التزام فيما يراها آخرون كموقف تفاعلي، ويعتبرها آخرون سلوك متحسب.

رابعاً. تعريف القطاع الخاص: تختلف معظم الدراسات والبحوث العلمية في تحديد تعريف القطاع الخاص، وذلك لوجود مصطلحات كثيرة مرتبطة بالقطاع الخاص كالملكية الخاصة... وغيرها، لذا فالتمييز بين هذه المصطلحات يعتبر أمراً مهماً في الدراسات العلمية لاسيما في حقل العلوم الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية مراعاة للدقة في التعبير. من هنا ظهرت تعاريف متباينة تعكس الاختلافات الفكرية والأيدلوجية للاقتصاديين والاجتماعيين والسياسيين وغيرهم من المفكرين.

وعرفته الموسوعة الاقتصادية: بأن جزءاً من الاقتصاد الوطني الذي تديره أو تملكه شركات الأشخاص، شركات الأموال والأفراد (٦)، بينما تعريف موسوعة المصطلحات

الاقتصادية: "هو ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد، أو الشركات، أو الأشخاص، أو الشركات المساهمة. (٧)

وبتعريف آخر ذكرت موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية: القطاع الخاص هو ذلك الجزء من النشاط الاقتصادي الذي لا يخضع مباشرة للإدارة الحكومة، وبالإضافة إلى النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المشروعات الخاصة، كما يشمل كذلك القطاع الخاص النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها الأفراد والمنظمات، والتي تهدف إلى تحقيق الربح وهي نشاطات تسمى أحياناً بالقطاع الشخصي. (٨)

خامساً. مفهوم المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص: تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، لكنها تدور حول معنى واحد، وهي تحمل شركات القطاع الخاص مسؤولية أصحاب المصالح من الموردين والمستهلكين والعلماء والبيئة والمجتمع. (٩)

والمقصود بهذا المفهوم هو التزام شركات القطاع الخاص بمسؤولياتها تجاه البيئة والعاملين واسرهم وفئات أخرى من المجتمع. وقد عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى المعيشة بطريقة تخدم نشاطاتها التجارية والتنمية في نفس الوقت. (١٠)

وفي تعريف للغرفة التجارية العالمية للمسؤولية الاجتماعية على أنها جميع المحاولات التي تقوم بها شركات القطاع الخاص لغرض القضاء على البطالة لأسباب أخلاقية واجتماعية، لذا فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة للقطاع الخاص دون وجود اجراءات قانونية تلزمها بذلك اي ان ذلك يتحقق عن طريق الأقتناع والتعليم، تتعدد صور المبادرات وفقاً للبيئة المحيطة ونطاق عمل شركات القطاع الخاص وما تتمتع به من موارد مالية وبشرية، المسؤولية الاجتماعية لا تتصف بالجمود لأنها تمتاز بالديناميكية والواقعية، والتطور بشكل مستمر لتتوافق مصالحها تبعاً للتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (١١)

سادساً. أسباب ظهور المسؤولية الاجتماعية: (١٢)

١. العولمة: وتعد من أهم القوى الدافعة لتبني المنظمات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث أضحت العديد من الشركات متعددة الجنسية (Multinational Companies (MNCs ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان، وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وبأنها لا تسمح بتشغيل الأطفال، كما أنها تهتم بقضايا البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية.

٢. تزايد الضغوط الحكومية والشعبية: من خلال التشريعات التي تنادي بضرورة حماية المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي قد يكلف المنظمة أموالاً طائلة إذا ما رغبت في الالتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك قد تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق بشكل عام.

٣. الكوارث والفصائح الأخلاقية: حيث تعرضت الكثير من المنظمات العالمية لقضايا أخلاقية، مما جعلها تتكبد أموالاً طائلة كتعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة.

٤. التطورات التكنولوجية المتسارعة: والتي صاحبها تحديات عديدة أمام منظمات الأعمال فرضت عليها ضرورة الالتزام بتطوير المنتجات، وتطوير مهارات العاملين، وضرورة الاهتمام بالتغيرات في أدواق المستهلكين وتنمية مهارات متخذي القرار. خاصة في ظل التحول من الاقتصاد الصناعي

إلى اقتصاد قائم على المعلومات والمعرفة، وزيادة الاهتمام برأس المال البشري بدرجة اكبر من راس المال المادي.

وبالتالي نجد انه مع تغير بيئة العمل العالمية، فان متطلبات النجاح والمنافسة تغيرت أيضا . إذ أصبح لزاماً على منظمات الأعمال أن تضاعف جهودها، وان تسعى نحو بناء علاقات استراتيجية أكثر عمقاً مع المستهلكين والعاملين وشركاء العمل ودعاة حماية البيئة والمجتمعات المحلية والمستثمرين، حتى تتمكن من المنافسة والبقاء في السوق. حيث ان بناء هذه العلاقات من شأنه أن يعمل على تكوين أساس لاستراتيجية جديدة تركز على أفراد المجتمع، وبالتالي تتمكن منظمات الأعمال من مواجهة التحديات التي تتعرض لها في عصرنا الراهن.

سابعاً. معوقات انتشار المسؤولية الاجتماعية لشركات القطاع الخاص: (١٣)

١. وجود عدد قليل جداً من شركات القطاع الخاص التي تمتلك ثقافة المسؤولية الاجتماعية، في حين ان الغالبية يجهلون تماماً هذا المفهوم.
٢. غياب ثقافة العطاء للتنمية، حيث ان معظم جهود شركات القطاع الخاص تنحصر في اعمال خيرية غير تنموية تقوم بسد احتياجات الفقراء لفترة وجيزة ولا تقدم خدمات لتغيير مستوى المعيشة لهم.
٣. قلة الخبرات والمعرفة والقدرة العلمية على وضع مقاييس ومعايير خاصة لقياس المجهودات، حيث يوجد خلط بين الاعمال الخيرية والمسؤولية الاجتماعية.
٤. المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص يجب ان تأخذ طابع منتظم ذو خطة واهداف محكمة، بدلاً من ان تكون جهودها عشوائية.

ثامناً. عوامل نجاح المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص: لضمان نجاح القطاع الخاص في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، هنالك العديد من العوامل الرئيسية التي يجب مراعاتها قبل الشروع في هكذا برامج ومن تلك العوامل هي: (١٤)

١. ايمان الشركة بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع، ووجود قناعة تامة من قبل اصحاب الشركات ومديريها وموظفيها ووعيهم بأهمية الدور، وهو امر واجب على كل شركة تجاه المجتمع الذي توجد فيه. ويكون شأنه شأن الزكاة في الإسلام.
٢. تضع الشركة رؤية واضحة تجاه الدور الاجتماعي التي ترغب في ان تتبناه والقضية المحورية التي ستعمل على المساعدة في معالجتها، ولا يمكنها ان تنتقد أو تنذر من السلبيات الموجودة.
٣. ان يصبح هذا النشاط جزءاً رئيسياً من أنشطة الشركة وتتم متابعته من قبل رئيس الشركة بنفس متابعته للنشاط التجاري للشركة.
٤. تقوم الشركة بتشكيل خط اداري متخصص لنشاطها في برنامج المسؤولية الاجتماعية، ومنح الصلاحيات المطلوبة لمدير هذا الخط.
٥. ان تكون الانطلاقة للشركة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية شأنها شأن انطلاقة الشركة للمشاريع الكبيرة والضخمة ذات الارقام العالية التي تقوم بها الشركة.
٦. العمل على جعل البرامج الاجتماعية قائمة بذاتها وتعمل على تغطية مناطق البلد كافة لتتمكن من الاستمرار، ولا تصبح مستقبلاً عبئاً والتي يمكن للشركة الاستغناء عنها بيوم من الايام.
٧. ضرورة تقديم هذه البرامج بأداء متميز وجودة عالية، كأنها منتج تجاري يجب العناية به لتقديمه بشكل متميز يساهم فعلاً في خدمة المجتمع.

٨. ضرورة التعاون والتنسيق مع البرامج الاجتماعية المتشابهة لتلافي التكرار وضياع الجهود وهدر الاموال في برامج موجودة.
٩. جميع المؤسسات او الشركات الكبيرة منها والصغيرة ان تقدم خدمة للمجتمع وليس المهم حجم البرنامج، بل الالاهم تقديم شيء أفضل من لا شيء.
- تاسعاً. القطاع الخاص وتعبئة الموارد البشرية:** عقد الحوارات المتواصلة بين ارباب العمل والمهن الحرة، والنقابات، واجهزة الدولة وتعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي وادخال مفهوم العدالة بين الجنسين تمكن من وضع سياسات اقتصادية من اجل تحسين المستوى المعاشي. (١٥)
- حيث ان القطاع الخاص يساهم في تطوير الموارد البشرية وتنميتها كونها تشكل حركة ديناميكية في الاستثمار والانتاج، وهنا يمكن التركيز على دور المرأة بإدخالها في نشاطات عديدة مثل خياطة الملابس والتطريز وباقي المشروعات الاسرية المنتجة، وهذا حقق استغلال أمثل للقوى العاملة من النساء وهذا يسبب الحد من بطالة النساء. وتبين حقيقة ان القطاع الخاص يعتمد دوماً على أفضل الاطر داخل منظومة عمله، ويعتبر وجود الموارد البشرية الحاملة للشهادات العليا عاملاً رئيسياً في تبني التقنيات الجديدة وتعلم العمليات التي ترتبط بها. (١٦)
- كما ان القطاع الخاص يعتمد في مخططاته التأثير في العاملين لتحفيزهم على العمل، ومن جانب آخر نلاحظ ان اهم استراتيجيات القطاع الخاص هي تحفيز الموارد البشرية باستخدام اعلان المقاولات الخاصة لتحفيزهم على العمل وحثهم على التنافس. (١٧)
- عاشراً. القطاع الخاص والحد من البطالة:** للقطاع الخاص دوراً أساسياً وهاماً في الحد من البطالة، انطلاقاً من الرؤية الاقتصادية وهي إيجاد قطاع رائد وفعال، وذو قدرة تنافسية عالية يعمل كمولد رئيسي للدخل القومي، ويعمل على توفير فرص العمل للمواطنين المحليين، ويتحمل مسؤولياته الاجتماعية والبيئية كما يطمح الجميع بتوفير حوافز ملائمة لزيادة استثمارات القطاع الخاص في الدول على المستوى المحلي. فمن منطلق أن القطاع الخاص يقوم بالاستثمار الخاص فهو يؤدي دوراً في خدمة المجتمع المحلي والمواطن المحلي، وذلك من خلال المشاركة الفاعلة في توفير فرص العمل، ضمن ظروف مهنية مناسبة خاصة، كما أن البطالة وهجرة الأدمغة عنصران أساسيان من بين أهم العناصر التي تعيق تحقيق التنمية المحلية في الدول.
- كما أن التشغيل يعد أهم التحديات التي تواجهها الجزائر، إزاء كثرة البطالة التي تعاني منها والتي لم يستطيع القطاع العام إيجاد حل مناسب لها، فكان اللجوء إلى القطاع الخاص الذي أثر على سياسة الدولة في حل مشكلة البطالة والتشغيل، ومن ثم فإن توزيع السكان حسب العلاقة بسوق العمل تختلف تدريجياً، وهنا تظهر أهمية القطاع الخاص في دفع العجلة التنموية المحلية التي يتخبط فيها القطاع العام. (١٨)
- فدور القطاع الخاص في تشغيل وتنمية الموارد البشرية متزايد ومتنامي فهو يقوم بتشغيل الأيدي العاملة في أنشطته المختلفة، ويزيد في استيعاب وتشغيل الكثير من الأيدي العاملة في مشاريعه وأنشطته. (١٩)
- وهو ما يساهم في تخفيف حدة البطالة واستيعاب الأيدي العاملة الجديدة التي تدخل سوق العمل، وهذا الجانب يتزايد من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى نسبة عالية من السكان في البلاد النامية تعمل في النشاط الخاص بالزراعة والري والصيد وتربية المواشي... وغيرها.

أن عنصر الربح الذي يعمل من أجله القطاع الخاص، ويجتهد في كل الاتجاهات لكي يعظمه يجعله يلجأ إلى تخفيض تكاليف الإنتاج بما في ذلك تكاليف اليد العاملة لذا نجده يعمل على استغلال أكثر لما هو موجود، وكذا إتباع سياسة التشغيل الموسمي، والتشغيل بالساعة، والتشغيل في البيت. إن هذه السياسة تمكن أرباب العمل من التهرب من الضرائب المختلفة، بفضل عدم الإعلان عن العمال لدى مصالح الضمان الاجتماعي إضافة إلى هذا وجود عدد من العمال من فئة الإطارات الذين يشتغلون في القطاع العام، إلى جانب العمل في القطاع الخاص وهذا طبعاً دون الإعلان عنهم أضف إلى ذلك الاعتماد على العمل العائلي بنسبة كبيرة. في هذا الصدد نجد أن مساهمة القطاع الخاص في استيعاب اليد العاملة بنسبة كبيرة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن استراتيجية التنمية تعتمد أساساً على القطاع العام، من منطلق أن القطاع الصناعي هو الذي يوفر أكثر الفرص للتشغيل، والذي لا يفضل القطاع الخاص الاستثمار فيه. فالارتفاع المتزايد في تكاليف إنشاء منصب شغل في قطاع الصناعة جعلت من القطاع الخاص يحول تدريجياً نشاطاته إلى القطاعات الأقل تكلفة في إنشاء منصب شغل واحد، كالنقل، التجارة والخدمات. (٢٠)

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

١. المسؤولية الاجتماعية تؤكد على ضرورة أن تلعب المنظمة دوراً تجاه كل الأطراف المتعاملة معها، فالمنظمة ليست آلة لصناعة الأموال النقود لحملة الأسهم، بل هي وحدة اقتصادية اجتماعية ذات تأثير متبادل بين أصحاب المصلحة.
٢. الموارد البشرية هم الذين يجب أن تتوجه المنظمة إليهم ببرامج للمسؤولية الاجتماعية، لما لها من دور مهم في تحسين الأداء المالي والأداء الاجتماعي للمنظمة.
٣. المسؤولية الاجتماعية هي بمثابة سياسة مطبقة على إدارة الموارد البشرية لاستثمارها، وبالتالي فهي صفة تنافسية لصالح المنظمة.
٤. يوجد العديد من البرامج الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية مثل: التدريب، برامج تحسين نوعية الحياة عن طريق تحسين طريقة العمل، البرامج التوعوية والثقافية والرياضية، التعريف بالبرامج الخاصة في النشاطات الخيرية والتطوعية، وأنشطة حماية البيئة، احترام قوانين العمل، الحفاظ على الحقوق المادية والأدب الوظيفي للموارد البشرية، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات واستشارتهم في كل ما يتعلق بالمنظمة، تنويع الوسائل التحفيزية والمكافآت، نشر ثقافة المساواة بين الجنسين، تنظيم حفلات في مناسبات متنوعة للاحتفال وتكريم العاملين.
٥. تختلف برامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية من منظمة أعمال لأخرى، فنجد أن هذه السياسات موجودة بكثرة وأكثر تميزاً في المنظمات الكبيرة، في حين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقتصر بالالتزام بالمسؤولية القانونية تجاه العاملين في المنظمات.
٦. وترتبط أيضاً الميزانية المخصصة لهذه البرامج بالأداء المالي للشركات، حيث أن البرامج المخصصة لتنمية وتطوير الموارد البشرية تحتاج إلى قدرات مالية كبيرة قد لا تتوفر لدى كل منظمات الأعمال.
٧. أغلب البرامج الموجهة للموارد البشرية في إطار الالتزام المسئول للمنظمة تندرج ضمن السياسات المتعلقة بالتدريب والتطوير، ولعل ما يبرر هذا التوجه، هو أن برامج التدريب والتكوين والتطوير تعتبر بمثابة استثمار بشري يعود نفعه على هذه المنظمات.

ثانياً. التوصيات:

١. من المهم أن تلتزم منظمات الأعمال بكل مسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة عموماً و تجاه مواردها البشرية بشكل خاص، لأن هذا الالتزام يعتبر بمثابة استثمار في المورد البشري.
٢. يجب على منظمات الأعمال أن تنوع من البرامج المرتبة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، وتحاول تطويرها بشكل دائم والإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي وبالتالي التحسين من أداء المنظمة ككل.
٣. من المهم أن ترتبط سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية بالسياسة العامة التي تنتهجها المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية على مستوى المنظمة ككل، هذا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية، ولا يجب أن تكون هذه البرامج إن وجدت مجرد نشاطات هامشية لا تتميز بالانتظام والتطوير.
٤. التركيز على التحفيز المادي غير كافٍ، بل يجب تبني برامج ذات طبيعة اجتماعية وأخلاقية تركز على التحفيز المعنوي للعامل وتكافئ كل مجتهد وفق نظام موضوعي لتقييم الأداء.
٥. يجب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال في المنظمة، محاربة كل السلوكيات غير القانونية وغير الأخلاقية، من الأفضل إصدار مدونة سلوك في المنظمة لتوضيح منهج العمل والسلوك فيها.
٦. أهمية الاطلاع على تجارب الشركات الرائدة في مجال الالتزام المسئول تجاه الموارد البشرية والتعرف على برامجها من أجل الاستفادة منها.

قائمة المراجع

أولاً. المراجع العربية:

١. صلاح عباس، (٢٠٠٦)، العولمة وأثرها في البطالة والفقر التكنولوجي للعالم الثالث، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الإسكندرية، مصر.
٢. الزبيدي، حسن كاظم لطيف، (٢٠٠٩)، البطالة في العراق، المظاهر والآثار وسبل المعالجة، مجلة دراسات اقتصادية، بيت الحكمة، بغداد، العراق.
٣. المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة، (٢٠٠١)، مجلة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن.
٤. البكري، ثامر ياسر، (١٩٩٦)، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي، دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
٥. مسعود سميح، (١٩٩٧)، الموسوعة الاقتصادية، بيروت، شركة التوزيعات للمطبوعات والنشر.
٦. حسين عمر، (١٩٩٥)، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.
٧. هيكل عبدالعزيز فهمي، (١٩٨٧)، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية، لبنان، دار النهضة العربية.
٨. مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية، (٢٠٠٤)، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع-الاتجاهات والقضايا الراهنة، الأمم المتحدة-نيويورك وجنيف.
٩. فؤاد محمد حسين الحمدي، (٢٠٠٣)، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، العراق.

١٠. عسكر الحارثي، (٢٠٠٩)، دور الغرف في تعزيز أداء القطاع الخاص للمسؤولية الاجتماعية، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض نموذجاً، ورقة مقدمة الى المؤتمر الثاني لمواطنة الشركات والمسؤولية الاجتماعية، صنعاء، اليمن ٢٤-٢٦-يونيو ٢٠٠٩، ص ٩-١٠.
١١. جون سوليفان وآخرون (الكسندر شكولنيكوف، جوش ليتشمان)، مواطنة الشركات المفهوم والتطبيق، مجلة الاصلاح الاقتصادي، العدد ٢٤، مركز المشروعات الدولية الخاصة.
١٢. جورج قرم، (٢٠٠٤)، دور القطاع الخاص في التنمية في دول المشرق العربي: قضايا وآفاق، ورقة بحث قدمت في ندوة حول القطاع الخاص ودوره في التنمية بالدول العربية: واقع وآفاق المستقبل، القاهرة، مصر.
١٣. الشيخ الداوي، (٢٠٠٨)، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، عدد ٦.
١٤. بلقاسم العباس، (٢٠٠٨)، تقييم استراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، عدد خاص، المجلد العاشر، عدد ٢.
١٥. هاني بيان حرب، (٢٠٠٨)، دور القطاع الخاص في دعم وتشغيل وتنمية الموارد البشرية، ورقة بحث قدمت في المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، الرباط.
١٦. عمار عماري، (٢٠٠٧)، بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد ٧.

ثانياً. المراجع الأجنبية:

17. UNIDO and the World Summit on Sustainable Development, Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries, Vienna, 2002, p5.
18. World Bank, Opportunities and options for governments to promote corporate social responsibility in Europe and Central Asia: Evidence from Bulgaria, Croatia and Romania. Working Paper, March 2005. p1.
19. Jean-François Citre, Cathy Perret et Isabelle Recotillet, "Le Recrutement Des Jeunes Docteurs Dans Le Secteur Privé", Revue D'Economie Industrielle, N°119 , Editions Techniques Et Economiques ,3émetrimester 2007,mis En ligne Le 15 Septembre 2009, Consulté le 12 Avril 2012.,02.
20. Schermerhorn, John R. (2002), Management, 7th ed., John Wiley and Sons Inc., New York. P 158.