

محاضرة الميزانية الاجتماعية "LE BILAN SOCIAL"

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية الأولى التي كانت تسعى للبحث عن طريقة معبرة لقياس اداء الموظفين في المؤسسات وتتبع اعمالهم في صورة شبيهة للمحاسبة العامة والمحاسبة التحليلية وعبرت عن هذه القياسات بالعديد من المؤشرات حيث كانت تجمعها في ميزانية سنوية للتسيير الاجتماعي، لكن فرنسا تعد اول من طبقت اسس الميزانية وذلك عبر تشريع قانون يجبر المؤسسات على اعدادها منذ 12 جويلية 1977.

أولاً: تعريف الميزانية الاجتماعية.

للميزانية الاجتماعية تعاريف عديدة نذكر من بينها:

- "وثيقة تبرز حالة المؤسسة حيث تلخص وفقاً لمجموعة محدد مسبقاً من المؤشرات، البيانات الرقمية المترابطة بمختلف خصائص الموارد البشرية، وظروف عملهم ومعالجة المشاكل لوضع سياسة لتسيير الموارد البشرية".
- "الميزانية التي تلخص في وثيقة واحدة المعطيات الرقمية الرئيسية التي تسمح بتقييم حالة المؤسسة في الميدان الاجتماعي، وتسجيل الانجازات المحققة وقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين." حسب القانون الفرنسي الصادر في 12 جويلية 1977.
- "وسيلة للحوار الاجتماعي الداخلي فهي جرد لحالة الموظفين في المؤسسة، وتوفير لمحة عامة عن خصائصهم وظروف عملهم، كما يمكنها تحديد المشاكل المتعلقة بهم لمعالجتها وتوقع السياسات المناسبة لإدارة الموارد البشرية".
- " وثيقة معدة سنوياً في كل المؤسسات التي تحتوي على الأقل 300 عامل، إذ يتم عرضها على الهيئات الممثلة للمستخدمين لتعمل على تلخيص المعطيات العددية الأساسية، التي تسمح بتقدير وضعية المؤسسة في الميدان الاجتماعي وتسجيل النجاحات التي تمت، وقياس التغيرات التي طرأت خلال السنة الحالية وفي السنتين الفارقتين".

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ان الميزانية الاجتماعية:

- وثيقة ذات محتوى اعلامي، وترتكز على تلخيص المعلومات الخاصة بالموارد البشرية؛
- تسمح بالقياس بواسطة مؤشرات اجتماعية واقتصادية؛

- قابلة للتطبيق في كل المؤسسات؛

تختلف الميزانية الاجتماعية عن الميزانية المحاسبية فيما يلي:

- عدم وجود توازن بين الاصول والخصوم؛
- بيانات مختلفة:نسب، مؤشرات، ارقام..
- بيانات متعلقة بثلاث سنوات الاخيرة.
- لديها مجموعة عناصر محددة؛
- عدم وجود وحدات للقيم المشتركة لوجود وحدات قياس مختلفة (نقود، ساعات، افراد) .

اما مستقبليها فيتمثلون في:

الأجراء، لجنة المؤسسة، لجنة الفروع للمؤسسة الام، مفتشية العمل، المساهمين، المنظمات النقابية، رؤساء المصالح، الرأي العام.

ثانيا:انواع الميزانية الاجتماعية.

1- **الميزانية المجتمعية (BILAN SOCIETAL)**: هي وثيقة تحتوي على معلومات شاملة وملخصة للمشاكل المجتمعية البيئية، وكذلك المعلومات المتعلقة بالنواحي المالية للمؤسسة، حماية المستهلك...وهي عادة موجهة للمؤسسة المهتمة بالحماية البيئية، وتطوير استخدامات الموارد النادرة، النفايات..، وتعتبر اختيارية وتعتمد على 450 مؤشر من بينها المواطنة الداخلية، المواطنة المحلية، الابتكار، التعايش...

2- **الميزانية الاجتماعية للمؤسسة (BILAN SOCIAL)**: وهي وثيقة وصفية عن المعلومات المتعلقة بالعمالة في المؤسسة وكل مايتعلق بها.

3- **الميزانية الفردية (bilan social personnalisé)**: وثيقة تحتوي على مجموعة من المعلومات الشخصية عن كل الموارد البشرية المتعلقة بالاجر الحقوق، التعويضات، التقاعد والمزايا الاجتماعية، المسار المهني....الخ

ثالثا: اسباب الاهتمام بالميزانية الاجتماعية.

- توجه الفكر الاقتصادي الى ضرورة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمؤسسة ؛
- ضرورة ايجاد وسائل تقيس نتائج التأثيرات الاجتماعية للنشاطات الاقتصادية على المستوى الكلي والجزئي (التوجه نحو قياس المسؤولية الاجتماعية والاداء الاجتماعي للمؤسسة)؛
- زيادة الاضرابات العمالية والنزاعات (ضرورة ايجاد اداة تشخيص الخلل الوظيفي)؛
- ضرورة ايجاد وثيقة شاملة تلخص وتربط المعلومات الاجتماعية داخل المؤسسة؛
- تدعيم الحوار الاجتماعي بين المؤسسة وشركائها في الداخل والخارج.

رابعا: اهداف الميزانية الاجتماعية.

- **المعلومات:** حيث تنشر معلومات لكل الشركاء الاجتماعيين والاطراف الفاعلة حول النتائج الاجتماعية والاقتصادية المميزة للمؤسسة؛
- **التشاور:** تلبية الحاجة للحصول على المعلومات لتشجيع الحوار الاجتماعي مع الشركاء، خاصة في حالة النزاعات، والعمل وفق فريق بناء على بيانات واضحة، موضوعة ، قابلة للمقارنة؛
- **التخطيط:** حيث تقدم معلومات تساهم في التسيير التقديري للموارد البشرية، مساعدة للتخطيط للموارد البشرية، اداة مساعدة على اتخاذ القرارات من خلال المقارنة؛
- **التسيير:** حيث تهدف الى تطوير التسيير الاجتماعي في المؤسسة من خلال جمع البيانات والمعلومات الاجتماعية ومقارنتها، ودراسة الانحرافات وتحليلها وتصحيحها، ومراقبة الموظفين ومتابعة التطورات ووضع الاهداف التي يجب الالتزام بها.

خامسا: عناصر ومؤشرات الميزانية الاجتماعية.

1- عناصر الميزانية الاجتماعية:

و هي سبع عناصر موضحة في مايلي:

عناصر الميزانية الاجتماعية

7-ظروف أخرى للعمل	6-العلاقات المهنية	5-التكوين	4-ظروف أخرى للعمل	3-ظروف الصحة والسلامة المهنية	2-الأجور و الأعباء	1-العمالة
المزايا الاجتماعية	ممثلي الأفراد و ممثلي النقابات	التكوين المهني المتواصل	مدة وإدارة وقت العمل	حوادث العمل و الطريق	مبلغ الأجور	العمالة
			محتوى و تنظيم العمل	توزيع حوادث العمل	سلمية الأجور	العمالة الخارجية
	الإعلام و الاتصال	عطل التكوين	الظروف الفيزيائية	الامراض المهنية	طريقة حساب الأجور	التوظيف
			تغير تنظيم العمل	لجنة الصحة و السلامة المهنية	الاعباء الملحقه	الخروج
تكاليف اجتماعية أخرى	مختلف تطبيقات قانون العمل	التمهين	تكاليف تحسين ظروف العمل	تكاليف الصحة والسلامة المهنية و	الاعباء الاجرية الإجمالية	الترقية
			طب العمل		المساهمات المالية للإجراءات	البطالة الجزئية
			عمالة غير مؤهلة	المهنية		العمالة المعاقه
						الغياب

2- مؤشرات الميزانية الاجتماعية ونذكر كاملة عنها مايلي:

عناصر الميزانية الاجتماعية	طريقة حساب المؤشر
1- العمالة - هرم الأعمار - معدل دوران العمل الاختياري - معدل التسريح - معدل الغياب - نسبة الترقية	الإجمالي العمالة حسب الفئات الإجمالي الانتقالات/متوسط العمالة الشهرية الإجمالي تسريحات/ متوسط العمالة الشهري الإجمالي ساعات الغياب/ عدد ساعات النظرية للعمل عدد العمالة المرفقة إلى صنف مهني أعلى/ العمالة الدائمة
2- الأجور - متوسط الشهري الخام للأجور - سلمية الأجور	الكتلة الأجرية السنوية/متوسط الشهري للعمالة متوسط أجر أعلى/متوسط أجر الأدنى
3- ظروف الصحة والسلامة المهنية - معدل حوادث العمل - معدل حوادث دون توقف - الأمراض المهنية	عدد الحوادث * 1000000/عدد ساعات العمل عدد الحوادث دون توقف العمل * 1000000/عدد ساعات العمل عدد العمالة المصابة بمرض مهني/متوسط العمالة
4- ظروف أخرى للعمل - العمل الليلي - العمل الشاق	عدد العمالة التي في الليل /متوسط العمالة عدد العمالة التي تعمل في ظروف خطيرة /متوسط العمالة
5- التكوين - نسبة الكتلة الأجرية الموجهة للتكوين	إجمالي تكاليف التكوين/ الكتلة الأجرية
6- العلاقات المهنية - شدة النزاعات	إجمالي الساعات الضائعة الناتجة عن الإضراب/ساعات النظرية للعمل