

تكيّف علاقات العمل بالمؤسسة في ظل الاصلاحات الاقتصادية الجزائرية

د/مصطفى بوجلل

قسم علم الاجتماع - جامعة الهسيلا-

الملخص:

L'intégration de la dimension sociale dans les programmes de réforme économique à réaliser la justice sociale, mais aussi pour assurer l'acceptation de la durabilité sociale et politique des réformes économiques.

يراعي هذا الموضوع جملة من الأغراض الأساسية التي تمثل البرهان لعدد من المعطيات الأولية التي سوف يتم تناولها، ولعل طموحات الباحث لن تقف عند هذا الحد، الشيء الذي سيجعله يتعرف من وراء ذلك، على القصور والهشاشة الظاهرتين على القطاع العمومي بالخصوص وأن الهدف من ذلك يرمي إلى تحري الأمور والعوامل التالية:

- معرفة أهم العوامل التي تؤثر في تنظيم علاقات العمل الجماعي.

- دراسة المرحلة الانتقالية وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية والتي تقع القنوات الاجتماعية الاتصالية وتفكك العقد الاجتماعي الوطني مع تأثير ذلك على السيادة وفعالية السياسات الاقتصادية للبلاد علما أن المحيط يبقى دوما متأثرا بعوامل وآليات خارجية.

- إمكانية المساهمة في تقديم بعض الملاحظات حول تكيّف علاقات العمل ودورها في إدماج القطاع الصناعي للوصول إلى مردودية أفضل لعملية الإنتاج والمنافسة ومسايرة النظام الجديد وآلياته المتجددة.

يحتاج هذا الموضوع إلى التفاتة سوسيولوجية تعالج التحولات الجارية على علاقات العمل الجزائرية للتكيّف والدخول إلى النظام الدولي الجديد، لذلك فالأهمية تكمن في أنه يمثل مجالا جديدا لدراسة اجتماعية اقتصادية،

اجتازت المؤسسة الجزائرية مرحلة متميّزة في البناء الاقتصادي، إنها مرحلة الانتقال من البناء الاقتصادي التخطيطي الموجه إلى اقتصاد السوق؛ الذي يعتبر عملية التنمية الصناعية في بناء المجتمع الجزائري قد أثرت على تكيّف العمال واستيعابهم لمستويات الأجهزة التقنية المعقدة، إذ لا يمكن الانتقال إلى نظام اقتصادي جديد إلا بالتقليل إلى أدنى حد من التكاليف الاجتماعية من حيث الشروط الأساسية لنجاح التكيّف مع اقتصاد عالمي يسير في اتجاه ظاهرة العولمة، هو إدراج العنصر الاجتماعي في برامج الإصلاح الاقتصادي لتحقيق العدالة الاجتماعية فحسب، وإنما لضمان القبول السياسي والاستدامة الاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية.

Résumé:

L'institution algérienne a Passée une phase distincte dans la construction économique, c'est la phase de transition de la construction économique schématique orientée à l'économie du marché, qui est le processus de développement industriel dans la construction de la société algérienne qui a influencé l'adaptation des travailleurs et leur compréhension des niveaux de complexité technique des appareils, puisque vous ne pouvez pas passer à un nouveau système économique, mais minimiser les coûts sociaux en termes de conditions de base pour le succès de l'adaptation à une économie mondiale qui se déplace dans le sens du phénomène de la mondialisation est

للرضا عن النفس وتحقيق التوتر الناشئ عن الشعور بالحاجة، حيث يتحقق التوافق بإجادة التعامل مع الآخرين وتحقيق الرغبات، إرضاء للنفس والآخرين؛ والتكيف أيضا يشمل الرضا إلا أنه لا يعنيه، لأنه يدل على السلوك أو التوافق⁽¹⁾. والتكيف مع بيئة العمل هو حالة تلاؤم وتوافق العاملين مع خصائص بيئة العمل الداخلية من مختلف جوانبها الاجتماعية والمادية والإشرافية والتنظيمية دون أن يكون هناك أي تعبير عن عدم الرضا من طرفهم.⁽²⁾

مفهوم علاقات العمل:

يقصد به كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة؛ كما يقصد به التكيف التنظيمي وهو حالة الاستجابة التي يقوم بها التنظيم مع التحولات الحاصلة في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحلية والعالمية من أجل تحقيق أو استرجاع التوازن.⁽³⁾ من الناحية القانونية هي العلاقات التي تنشأ بين أصحاب المحلية والعالمية من أجل تحقيق أو استرجاع التوازن بين الأعمال والأفراد العاملين، وكذلك بين الإدارة ونقابات العمال والحكومة وحتى بين أصحاب الأعمال والحكومات. وفي هذا الإطار تطرح موضوعات المشاركة والاتصالات، ويتعلق المفهوم بإشكالية تنظيم العمل من خلال شراكة بناءة بين المؤسسة والعمال المنتجين.

وقد اتسمت الجهود التي بذلت في دراسة علاقات العمل بالرغبة في تطوير علاقات العمل لمتطلبات التنمية الاقتصادية والتقدم التكنولوجي مع أخذ هدف التقدم

كان الهدف من ذلك هو الإحاطة بالمعلومات المتعلقة بالمؤسسات العمومية الصناعية ومحاولة التعرف على علاقات العمل في مرحلة ما بعد الإصلاحات الاقتصادية، كالتغير الاجتماعي والانعكاسات المترتبة عليه، والمساهمة في فهم جدواه في الاقتصاد الجزائري، وكذا المشاكل التي تعرضت لها عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية بصفة عامة باعتبارها مرحلة انتقالية مازالت لم ترس بعد. ومن ثم يأتي التساؤل الرئيس للموضوع محل المعالجة: هل أدت الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية إلى تكيف التغيرات على مستوى علاقات العمل داخل المؤسسة؟

نقول إن المؤسسات الجزائرية اجتازت مرحلة متميزة في البناء الاقتصادي، إنها مرحلة التحول من البناء الاقتصادي التخطيطي الموجه إلى اقتصاد السوق؛ ففي هذا التغير المستمر الذي يتطلب إعادة النظر الشاملة، اقتصاديا أو اجتماعيا، تبعا للقيم والأسس الجديدة التي يفرضها هذا التوجه الجديد.

نظرا إلى تكامل أنساق المجتمع، فإن هذا التحول سيكون تحولا عاما وشاملا يشمل كافة أنساق المجتمع، فلا يمكن أن يقتصر على النسق الاقتصادي دون الأنساق الأخرى المكمل له والمرتبطة به ارتباطا عضويا، بمعنى أنه لا يمكن أن يقتصر هذا الانتقال إلى القطاع الاقتصادي والصناعي بالذات، وإنما سوف تتعدى الإصلاحات الاقتصادية الصناعية بل يتعلق الأمر ببناء نظام اقتصادي واجتماعي وسياسي للمجتمع، أي يتعلق بإعادة بناء مجتمع برمته وبجميع أبعاده وأنساقه. إن طبيعة البحث العلمي تستدعي الوقوف وتبيان بعض المفاهيم المستعملة وتحديدها تسهيلا لفهم القارئ الكريم معاني ومفاهيم المصطلحات التالية:

مفهوم التكيف:

يقصد بالتكيف تلك العملية الدينامية المستمرة التي تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته. ويتضمن هذا التوازن إشباع حاجات الفرد، وتحقيق متطلبات البيئة. وهو وسيلة أو عملية إشباع لحاجات الفرد تحقيقا

(1) ينظر: محمد براهيم، الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2009، ص 72.

(2) ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، دم ج، الجزائر، 2011، ص 45.

(3) نفس المرجع، ص 92.

العلاقات الاجتماعية دون مساس بأسسها وهو (خلفاً لمفهوم الثورة) ليس سوى تحسين في النظام السياسي الاجتماعي، القائم دون المساس بأسس هذا النظام.⁽⁴⁾ على أن الفكر الغربي يعرف (الإصلاح) طبقاً لرأي (صموئيل هنتغتون): بأنه (تغيير القيم وأنماط السلوك التقليدية، ونشر وسائل الاتصال والتعليم، وتوسيع نطاق الولاء بحيث يتعدى العائلة والقرية والقبيلة ليصل إلى الأمة، وعلمنة الحياة العامة، وعقلانية البنى في السلطة، وتعزيز التنظيمات المتخصصة وظيفياً، واستبدال مقاييس العزوة والمحابة بمقاييس الكفاءة، وتأييد توزيع أكثر إنصافاً للموارد المادية والرمزية)⁽⁵⁾.

ومن منظور سوسيولوجي قد نفهم اقتصاد السوق الاجتماعي الذي يندرج ضمنياً في أهداف الإصلاحات، على أنه استمرار تدخل الدولة لتنظيم العمل والنشاط الاقتصادي، بما يضمن التحكم في العواقب السلبية كزيادة الفقر وافتقاد العدالة الاجتماعية في توزيع الدخل والخدمات وانخفاض مستويات الضمان الاجتماعي بأبعاده المختلفة الصحية منها والتعليمية وانخفاض مستوى المعيشة؛ تلك العواقب المترتبة على هذا النشاط في علاقات العمل وحياة المواطنين. وعن أطروحات التكيف مع علاقات العمل والعولمة من مبدأ اقتصاد السوق المتحرر من القيود وإعادة الهيكلة وتحجيم دور الدولة.⁽⁶⁾ كما أن الإصلاح هو المفهوم المضاد للفساد، وآلية تدعيم ركائز ما تدعى وهرم من بنى ومؤسسات

الاجتماعي في الاعتبار باستمرار، والسعي وراء تحقيق المزيد من التفهم العلمي لهذه العلاقات ومشاكلها.

مفهوم الانتقال transition أو التحول:

هذا المصطلح يكتنفه الغموض من حيث تحليل التجارب الانتقالية الذي يمكن رده إلى عناصر موضوعية وأخرى ذاتية؛ تتمثل الأولى في تعدد وتعايش بناءات اقتصادية اجتماعية مختلفة باختلاف البلدان؛ فالتعايش الذي ظل مستقراً لفترات زمنية طويلة لم يعد كذلك. ففي ظل التغيرات في تركيب التبادل الدولي والعلاقات بين البلدان الرأسمالية المتقدمة يتمثل في ولادة علاقات جديدة بين البلدان المتخلفة، اتخذ تعدد الأنماط المتعايشة شكلاً حركياً وازمحت أخرى. إضافة إلى العناصر الذاتية تتمثل في أن الأدوات المتاحة للتحليل قد لا تمكن الباحث في العلوم الاجتماعية من التنبؤ الدقيق بمستقبل عملية اجتماعية جارية، قد يكون الأمر مرهوناً بالقرار السياسي الذي تتخذه الدولة،⁽¹⁾ التي لا تتفرد بالمرور في أزمة تمهد لانتقالها إلى نظام من العلاقات الإنتاجية المتفوقة، ذلك أن هذا الطريق الوحيد الذي يتم عبره انتقال جميع البلدان، حيث تنمو عناصر تمهد للنظام القادم، دون أن يسمح الإطار المؤسسي العام من علاقات الملكية والعلاقات الحقوقية القائمة بتجاوز هذا النظام.⁽²⁾

مفهوم الإصلاحات الاقتصادية:

وتعرف المفردة المقابلة لكلمة (الإصلاح) بالإنكليزية وهي مصطلح (Reform) على أنها العمل الذي يحسن الظروف؛ أو تعني إعادة التشكيل أو تشكيل الشيء وتجميعه من جديد أو هو تحسين الحالة أو تصليحها⁽³⁾. يعرف على أنه (تعديل غير جذري في شكل الحكم أو

⁽⁴⁾ عبد الوهاب الكيالي: الموسوعة السياسية، بيروت، الدار العربية للدراسات والنشر، 1974/ ص 55

⁽⁵⁾ هنتغتون صموئيل. النظام السياسي لمجتمعات متغيرة (Political Order In Changing Societies، ترجمة، سمية فلو، دار الساقى، بيروت 1993. ص 121

⁽⁶⁾ سمير ابراهيم حسن،

[Http://www.mafhoum.com/syr/articles_06/jamilhassan.pdf](http://www.mafhoum.com/syr/articles_06/jamilhassan.pdf)

ندوة السياسات الاجتماعية واقتصاد السوق الاجتماعي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، ب ت، ص 2.

⁽¹⁾ ينظر، عصام الحفاجي، رأسمالية الدولة الوطنية، دار ابن خلدون،

بيروت، ط 1، 1979، ص 70.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 96.

⁽³⁾ منير بعلبكي/ قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت، 1986، ص 770.

المؤسسات من تحقيق النتائج المرجوة منها؛ وأمام هذه الوضعية المستجدة لجأت السلطات الرسمية حالياً إلى الشروع في تنفيذ "مشروع الخصوصية" الذي شمل العديد من المؤسسات الوطنية وذلك بشكل تدريجي⁽²⁾.

ويحكم أن التنظيم الصناعي الجزائري قد مر بمراحل مختلفة ومتنوعة، مما يدفع الباحث إلى عرض جملة من الآراء في مجال النظرية التنظيمية (la théorie de la régulation) التي تعتبر كنقد لماركس للاقتصاد السياسي، حيث تعود هذه النظرية إلى أعمال كل من: Robert Boyer Aglietta Michel-أجليتا- روبرت بوير-Lipietz Alain- وألان ليبيتز، إن أهم ما قدمته هذه المدرسة هو الاختبار العقلاني للظروف "العادية" لإعادة إنتاج تشكيلة اجتماعية ذات طابع رأسمالي، في النظرية الماركسية التي تعني "إعادة الإنتاج أي" إنه توجد مضاعفة لإنتاج دائم للعلاقات الاجتماعية التطبيقية؛ وذلك من خلال أهداف عملية لها علاقة بالإنتاج وتوزيع العوائد وتخزين رأس المال.

يأتي مفهوم التنظيم هنا محل "إعادة الإنتاج في هذه الحالة، يساعد على التركيز على شرعية" مدى مطابقة" الممارسات الاجتماعية للأفراد الفاعلين والمجموعات الفاعلة (أفراد أو مجموعات) يركز الباحثون في هذا المعنى على آثار المنظمات الاجتماعية التي يقع على عاتقها قيادة التشكيلة الاجتماعية، وباختيار ظروف عمل الرأسمالية وتحولاتها على المدى الطويل فإن منظري هذه النظرية يضعون علاقة الأجر في مركز التحليل، كما يهتمون بشكل خاص بتشكيل العلاقات الاجتماعية كمؤسسات وذلك للمواجهة المفتوحة ما بين الفاعلين الاجتماعيين، سواء تعلق الأمر بصراعات طبقية أم علاقات منافسة. بينما يتناقضون مع الماركسية الأرثوذكسية باقتراحهم لأجل التطور الرأسمالي المؤسسة على مفاهيم أنظمة

الدولة، وهو تغيير القيم وأنماط السلوك التقليدية، ونشر وسائل الاتصال والتعليم، وهو تحسين في النظام السياسي الاجتماعي، دون المساس بأسس النظام القائم.

تناول الموضوع من حيث مقارنة نظرية التنظيم التي شهدت في إطار التغيرات التنظيمية بالمؤسسة الصناعية تحولات وتغيرات بنائية متعددة الجوانب خلال السنوات الأخيرة، وذلك استجابة لتلك التغيرات التي شهدتها النظام الاقتصادي العالمي، بحيث كان الهدف منها هو تحقيق التكيف على مستوى البيئة التنظيمية، والواقع أن تلك التغيرات لم تحدث بمحض الصدفة أو بشكل فجائي، وإنما وصفت بكونها تغيرات مقصودة، أراد أصحاب المشروعات الصناعية من خلالها إدخال نوع من الديناميكية على تنظيمات العمل⁽¹⁾؛ وهذا عن طريق تغيير أساليب التسيير القديمة واستبدالها بأساليب جديدة مغايرة تتماشى مع الظروف المستجدة، بالإضافة إلى تغيير شكل السلطة الإدارية، نمط التكنولوجيا المستخدم في عمليات الإنتاج، طرق تقسيم العمل وأنماط الاتصال... سعياً منهم لتحقيق المزيد من الفعالية الاقتصادية؛ وأمام فشل المسيرين في التحكم والسيطرة على البيئة التنظيمية في أغلب المؤسسات الصناعية الجزائرية كبيرة الحجم، فقد سارعت الهيئات الرسمية إلى تغيير هيكل المؤسسات من خلال "مشروع إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات" بهدف منحها المزيد من اللامركزية في تنظيم شؤونها الاقتصادية؛ ومع ذلك فقد ظلت تلك المؤسسات تعاني من العجز بسبب ضعف مردوديتها؛ وسعي هذه الهيئات هو تحقيق الفعالية، فقد اتجهت مرة أخرى إلى تطبيق سياسة إصلاحية جديدة عرفت "بنظام استقلالية المؤسسات" الذي كان يهدف أساساً إلى إعطاء المؤسسات المزيد من الحرية في التسيير واتخاذ القرارات الخاصة بها، وعند التطبيق اعترضت تلك السياسة بعض الصعوبات بسبب نقص الإطارات المسيرة المؤهلة؛ ومن ثم لم تتمكن تلك

⁽⁹⁾ أمينة زيان : التغيرات التنظيمية في المؤسسة الصناعية، المجلة الإلكترونية للحوار

صلاحيات أرباب العمل والقبول بالمبادئ التaylorية لتنظيم العمل وبأن الأسس الماكرو-اقتصادية للنظام الفوري "النجاح في هذا العصر الذهبي" يعتمد على أن الأسواق الداخلية لكل من البلدان الرأسمالية المتقدمة أصبحت أوسع كنتيجة للزيادة في القدرة الشرائية للأفراد بسبب تلقائية النمو في هذه البلاد والأثر الضعيف للتجارة الدولية مقارنة بمستوى نمو الأسواق الداخلية وسيطرة الاقتصاد الأمريكي، العوامل الخارجية لم تلعب إلا دورا محدودا في هذه العملية.

على مستوى الاقتصاد الوطني ككل في علاقاته مع الخارج، كان لهيمنة الإنتاج النفطي على عملية الإنتاج أثرها في جعل النشاط الاستثماري للقطاعين العام والخاص مرهونا بالقدرة على الاستيراد المحددة في جانب الطلب بالعوائد النفطية وفي جانب العرض بقدرة تجهيزات البناء التحتي والطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني على استيعاب الاستيراد، غير أن القطاع الخاص يستطيع في حالة تقلص الاستيرادات أن يتحول بهذه الدرجة من المرونة، الشيء الذي يعطي للقطاع الخاص تفوقا في منافسته للقطاع العام الذي قد يحقق مستوى أكفأ نسبيا في حالة مصاحبة إجراءات مؤسسية سياسية بتدخل من جانب الدولة لتتطوي على نتائج سياسية بعيدة المدى والنتائج، أو أن يبرز القطاع الخاص من هذه المرحلة الانتقالية فارضا هيمنته على العملية الإنتاجية، مما يضع الاقتصاد في مرحلة نمو رأسمالي جديد.⁽³⁾ بحيث تلعب العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني دورا في التأثير على وجهة الانتقال أما من حيث أثرها في تسريع حالة الانتقال فهو لا يظهر إلا بالتوافق مع وجود عوامل محلية أخرى ضمن نفس نظام العلاقات الإنتاجية المؤثرة في الاقتصاد ككل.

وانطلاقا من قناعة وتصور الباحث، يعتبر عملية التنمية الصناعية في بناء المجتمع الجزائري قد أثرت على تكييف العمال واستيعابهم لمستويات الأجهزة التقنية

التجميع accumulation وأنظمة خطط. وإذا لم يكن لهذين المفهومين معنى واحد فإنه من الممكن القول وبطريقة مخططة إن نظام التجميع يحدد ظروف الإنتاج للقيمة المضافة، أي ظروف استخدام قوة العمل، وميكانيزمات تحديد الأجور، أشكال إعادة الإنتاج للطبقة العاملة...⁽¹⁾ إن نمط التغيير يحدد التوجه التاريخي المحدد للمنظمات والممارسات الاجتماعية التي تدعم أنظمة التجميع. وإن نمط التنفيذ الأكثر تحليلا هو النموذج الفوردي، كنموذج للعصر الذهبي للرأسمالية حيث يصف المنظرون التنفيذيون لهذا النموذج بالمميزات التالية:

1- كنموذج ميكرو-اقتصادي لتنظيم العمل، النموذج الفوردي هو الامتداد المباشر للتaylorية حول نموذج الفصل بين إنشاء وتنفيذ العمل جاء هذا النموذج بإضافة المكننة.

2- كنموذج ميكرو اقتصادي (أو نظام تجميعي)، يتمتع النموذج بإنتاجية عالية للعمل والتي تساعد على تمويل استثمارات بفضل الأرباح المحصل عليها، كما تسمح بحصول العمال على زيادة في القدرة الشرائية، حيث يتوافق الحصول على نسبة من الأرباح مستقرة والزيادة في مبيعات الإنتاج والاستهلاك.

3- إن شكل التنفيذ المسيطر يتشكل من ممارسة المفاوضات الجماعية للأجور، الضمان الاجتماعي النسبي، الزيادة المطردة في الدخل والعائد وسياسة إعادة توزيع الدخل عبر نظم مختلفة للتأمين الاجتماعي.⁽²⁾

تعتبر هذه العناصر كأطراف مختلفة والتي تحرض التنظيمات النقابية والأجراء على عدم الاعتراض على

⁽¹¹⁾ ينظر :

[Http://www.leconomiste.eu/decryptage-economique/86-robert-boyer-theorie-de-la-regulation.html](http://www.leconomiste.eu/decryptage-economique/86-robert-boyer-theorie-de-la-regulation.html) du 14/07/2014

⁽¹²⁾ ينظر :

Walther Müller-Jentsch : Revue/sociologie du Travail N°

2/98. Op. cit. P, P 2 .41, 242

⁽³⁾ هنتينغتون صموئيل. مرجع سابق، ص 232

المراقبة؛ إذن يساهمون في التسيير والمراقبة بواسطة مجلس العمال.

ومن بين الآثار المترتبة على التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو ظهور عوامل أفرزتها التجربة، كالنمو السريع للاستثمار في جميع المؤسسات وبعض المشاكل في التسيير والتنظيم وكبر حجم المؤسسات وتعدد الوظائف كلها ساهمت في زيادة صعوبة التحكم، والذي تطلب إعادة النظر في التنظيم وذلك بإعادة هيكلة مؤسسات القطاع الصناعي العام وكان الهدف (المعلن عنه) من هذه العملية هو تبسيط وتحديد مهمة المؤسسة، بحيث تكيف نشاطاتها مع الأهداف المخططة وتقرعت مجموعة من الشركات إلى عدة مؤسسات وانتقلت مراكز القرار التي كانت محصورة في العاصمة إلى مختلف جهات الوطن، إضافة إلى ذلك فإن المؤسسة قد تعرضت للتفتيت وأنشئت في هذه المضمار مؤسسات للتوزيع وأخرى للتسويق إلى غير ذلك بحجة تقريب الإنتاج من المواطن وهو يعود أساساً إلى تطبيق أهداف النظام الاشتراكي بصفة عامة. وقد تميزت هذه المرحلة بتكثيف المخططات وتوجهات اقتصادية جديدة وما يعيننا فيها الأسلوب المستحدث في التسيير نحو استقلالية المؤسسة العمومية التي تتطلب تتبع وضعية الصناعة إلى غاية هذه المرحلة الحاسمة، لقد ارتبط تاريخياً تطور التصنيع في الجزائر بعملية النمو الشامل للمجتمع، فكما احتاج الواقع الصناعي إلى نقلة نوعية خلال مراحل التاريخ في الأسلوب أو المنهج إلا وتمت هذه المرحلة الأخيرة بمحاربة التسيب والفساد وتطفل سلطة الوصاية على إدارات المؤسسات والوحدات الإنتاجية.

لقد عرفت المؤسسة الصناعية التنظيم البيروقراطي الصارم الموجّه ومن أشكاله التنظيم التخطيطي المتشاك الذي يعتبر النموذج الهرمي والتنظيم الأكثر سهولة؛ يمنح الرئيس الأعلى أو المدير جزءاً من سلطته إلى رؤوسيه المباشرين الذين ينقلون بدورهم التعليمات والأوامر إلى المستويات الدنيا متفاوتة الدرجة في المؤسسة الكبيرة

المعقدة، خاصة إذا كانت لكل صيغة تعاقدية سلباتها، فعقد "تسليم المفتاح" الذي تمتاز عملياته ببطء التنفيذ وعدم ضمانته، وصاحب العمل في هذا العقد لا يكتسب أي خبرة في خلق ثقافة صناعية، ويلجأ باستمرار إلى الطلب على الشركات متعددة الجنسيات، لذلك فالعقد لا يخدم مصالحه، ويؤدي إلى هيكلة صناعية تابعة، إضافة إلى ذلك فنقص التمويل المعني وعدم استغلال الصيانة، وإيجاد إطارات تمتلك تجربة متقنة للمعدات والآلات لأن المتعهد الأجنبي لا يتحمل كل المسؤولية، بل يكفي ببناء المصنع، وعند مغادرته له يتأثر الإنتاج والمردودية واختيار التجهيزات سلباً، أما عقد "تسليم المنتج" فمحتواه الإيديولوجي أخطر بكثير من العقد السابق، حيث نجد المتعهد الأجنبي يتكلف بمختلف المراحل التنفيذية، بدءاً من مرحلة بناء المصنع إلى مرحلة الإنتاج، ويتحمل مسؤولية كاملة على الأعمال الهندسية، إذ يمتلك حرية التصرف في مختلف الوثائق الإدارية والتجارية من أجل تحديد بنية المصنع والآلات الملائمة وتعيين المستخدمين الجزائريين الذين يشاركون في النشاط الإنتاجي.

ولم تكن طريقة لإنجاز وحجم المشروعات والتكنولوجيا المختارة ملائمة دائمة لطاقات التسيير والصيانة ولذلك سجلت حالات من التأخر في آجال الإنجاز وكان من نتيجة هذا الوضع الذي زاده استفحالا ما حصل من أخطاء في التطور التكنولوجي إذ وقع سوء استخدام طاقات الإنتاج وضعف في عملية التمهين وتضخم في مناصب العمل بما يزيد عن حاجات الإنتاج، وتمخض عنه في الأخير نقص في تلبية حاجات السكان، وبالتالي لم تتحقق أهداف التكامل ونقل التكنولوجيا من جهة أخرى⁽¹⁾. وكانت علاقة العمل في المؤسسة الاشتراكية خلال تلك الفترة قد تميزت بالاستجابة لانشغالات العمال في المشاركة في سلطة

(1) ح ج ت و. اللجنة المركزية، المؤتمر الخامس للحزب، الجزء الأول:

قيمة رأسمال المؤسسات الاقتصادية الموجودة، وبذلك تم تحويل الشركات القابضة العمومية غير المستقلة ومراقبتها وتغيير طابعها القانوني مع إلزام هذه الشركات القابضة بإشعار المجلس الوطني لمساهمات الدولة بكل العمليات التي تنجزها في إطار الصلاحيات المخولة إياها⁽²⁾. في سياق التوجهات الاقتصادية الجديدة، شهدت سنة 1987 المصادقة على قرارين هامين في إطار الإصلاحات الاقتصادية.

القرار الأول تمثل في اتخاذ التدابير اللازمة للدخول في مرحلة تطبيق نظام استقلالية المؤسسات العمومية والتي خصصت لها مجموعة من القوانين.

- القرار الثاني يخص الإصلاحات الفلاحية ويدخل في نفس السياق أي الاستقلالية، حيث أعيد النظر في تنظيمه وخص بقانون إعادة تنظيم المستثمرات الفلاحية، أعيدت الأراضي المؤممة والتي بقي أصحابها يطالبون باسترجاعها، وأعطيت الحرية للفلاح الجزائري في التصرف ورفع الإنتاج والاستثمار بهدف ضمان الأمن الغذائي في البلاد. فتواجد الدولة يبقى ممثلاً في وجود مفتشيات العمل للسهر على ضمان تطبيق القوانين، خاصة عند مرحلة الإعداد والمصادقة على مختلف الاتفاقيات الجماعية، إضافة إلى دورها في الحفاظ على الشغل كأحد الأهداف الرئيسية مع الترخيص بفكرة تسريح العمال عندما تقتضي الضرورة لذلك كوقوع المؤسسة في ضائقة مالية تهدد أمن ووجودها أو مصيرها للإفلاس.

كما عرف هذا النمط أو الأسلوب من التنظيم والإدارة في المؤسسة الصناعية وغيرها تطورا وتعديلا، حيث المبدأ التخطيطي (التنظيم التخطيطي) يزول ويختفي بمجرد الاعتراف بسلطة أو مشاركة المستخدمين الاختصاصيين المباشرة في سير العملية الإنتاجية والإدارية. بحيث يصبح العامل يتلقى الأوامر والتعليمات

وخاصة الصناعية منها يكتسي هذا النظام التخطيطي كافة مميزات البنية البيروقراطية؛ ويزداد هذا التنظيم تعقيدا وامتدادا كلما كانت المؤسسة كبيرة؛ حيث تتسع الخطة العضوية للوظائف والمهام، ويتم توزيع الأدوار والمهام بين الرئيس والرؤساء الأقل منه درجة الذين يخضعون لسلطة المدير المركزية (الرئيس). وبهذا النمط يصبح مجموع المؤسسة يدار بواسطة قرارات تتخذ في قمة الهرم تسودها مصالح المؤسسة العليا كما يراها الرئيس المركزي. يود لأن تورين التقيد بالمبدأ المركزي في التحليل السوسيولوجي وقوامه أن معنى السلوك ينبغي أن نشرحه عن طريق العلاقات الاجتماعية التي يخطر فيها، لا عن طريق وعي الفاعل أو عن طريق الموقف الذي هو فيه. فالسوسيولوجيا وتحليل العلاقات الاجتماعية مترادفان، على أنه لا بد من التمييز بين مختلف أجناس العلاقات الاجتماعية التي تقابلها الأبواب الكبرى في السوسيولوجية.

مرت الجزائر بتجربة اشتراكية، مارست فيها الدولة كل الصلاحيات إلى درجة أن هذه التجربة مختلفة تماماً عن تجارب البلدان المغاربية والإفريقية لأن الجزائر كانت كلها تسير من قبل الدولة في حين إن البلدان الأخرى عرفت وجود قطاع عام حقيقي والنقد موجه إلى مرحلة الاشتراكية التي لم تكون الإطارات القادرة على تسير قطاعات عصرية مثلما يفرضه الظرف الحالي، دون أن ننسى أن تلك المرحلة قد ساهمت فقط في تكوين ملايين الإطارات التي بإمكانها أن تشغل في مؤسسة عمومية غير أنها لا تملك المؤهلات اللازمة لقيادة الرجال.

إن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية⁽¹⁾ لاسيما مادته 61 التي سمحت للحكومة باتخاذ كل التدابير النظامية والتنظيمية لتحديد أو تكليف من يقوم بتحديد

⁽¹⁾ ج. د. ش، كتيب تشريع الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية. مديرية الجرائد الرسمية، الجزائر، أفريل 1990. يحتوي ضمنها قانون 88/01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. ص 27.

⁽²⁾ ج. د. ش: الجريدة الرسمية عدد 43 سنة 1997، مرسوم تنفيذي رقم 97 - 228 المؤرخ في 09 يونيو 1997 ص 18، 19.

تهدف إلى إحداث تحولات في المجتمع الجزائري. إن مرور المؤسسة العمومية بصفة عامة إلى الاستقلالية قد انطوى على مرحلتين هامتين هما:

المرحلة الأولى: والمراد تجسيدها ابتداء من السداسي الأول من سنة 1988 والتي تهدف أساسا إلى:

أ . إنشاء صناديق مساهمة.

ب . تحديد رأسمال اجتماعي وإيجاد صياغة قانونية لنظام المؤسسات العمومية.

ج . وضع مجلس الإدارة والمراقبة.

المرحلة الثانية: التي تتجسد بمساعدة هيئات إدارية جديدة متمثلة في:

أ. المخطط متوسط المدى للمؤسسة العمومية الجديدة من أجل معرفة قيم الأرباح المنتظرة أو الديون المتوقعة.

ب . توظيف تلك المعايير في تقييم الهيكل المالي الجديد.

ج . تقييم واختيار نمط المساعدة الضروري في تحديد الأصول الصافية (الإيجابية) وكذا إعادة تشكيل رأس المال المتداول الملائم.

إن تجسيد هذه المراحل يستند على تطبيق تدابير وإجراءات تنظيمية محاسبية ومالية التي بدورها كانت موضوع سلسلة من المذكرات المنهجية أرسلت بغرض التطبيق إلى المؤسسات العمومية الاقتصادية في الوقت المناسب، بحيث كانت المذكرة رقم 1 موضوع هدفين:

ـ إقرار منهجية تحديد رأسمال بغرض السماح (فورا) لكل مؤسسة لها الأصول الصافية (الإيجابية) من أجل صياغة مرورها إلى الاستقلالية قانونيا وبالتالي توفر شروط إنشاء مجالس الإدارة.

ـ إبلاغ (إعلامي) القواعد المالية المتعلقة بتطهير العجز وإعادة تشكيل الأصول الصافية والأموال المتداولة وهي التي كانت موضوع مذكرة منهجية

من عدة رؤساء موظفين في رتبة واحدة أو في رتب متفاوتة داخل الهرم أو السلم الوظيفي، كما لم يعد مجال سلطات الرئيس تحدد بدقة وصرامة، بل أصبحت مرنة وتستخدم تقنيات ووسائل متنوعة يراعى فيها التخصص والفاعلية. ومهما كانت سلامة التنظيم وقوته وصلاحيته فإنه لا معنى له ما لم يحترم، وتطبق قواعده لأن مخالفته قد تؤدي إلى ظهور مشاكل تنظيمية خطيرة.

إذ تبرز أزمة العلاقات المختلفة في عجز النظام القائم لعلاقات الإنتاج والملكية عن توليد الفائض الكافي لتطوير مستوى حياة المواطنين في وقت تشعر فيه الطبقات الاجتماعية القائمة بإمكانية توليد هذا الفائض، وفي البلد ذي الموارد تظهر الأزمة بشكل أكثر عمقا، إذ إن الفائض الذي تسيطر عليه الدولة يبذل في إنفاق غير منتج تظهر آثاره بشكل تزايد البطالة وازدياد خطر التضخم وانخفاض الدخل الحقيقي لأغلبية العمال ذوي الدخل الضعيف وانسداد آفاق النمو أمام رأس المال الصناعي. والواقع أن هذا الشعور المتصاعد بوجود الفائض أو وجود إمكانية لتحقيقه، يظهر في حالة البلدان ضعيفة التطور؛ إذ نمو الجهاز الإداري يبدد ما يمكن توجيهه من موارد نحو تنشيط عملية الانتقال، مما يؤكد أن أزمة الانتقال أو هدفه لا تتبلور حول مشكلة توليد الفائض الاقتصادي بادئ الأمر قدر تركزها حول تجميعه وتوجيهه بشكل بعيد عن التبديد.⁽¹⁾

إن الفترة الانتقالية ما بعد المخططات الخماسية، جاءت في خضم سياق التوجهات الاقتصادية الجديدة لأن المرحلة قد تميزت بالتفكير في تنظيم وتسيير الاقتصاد الوطني الذي شرع من خلاله في تجسيد صياغة مشروع سمي باستقلالية المؤسسة حيث شهدت سنة 1986 قفزة نوعية سمحت بتطوير مجال التفكير إلى مرحلة التجسيد وذلك بالشروع الفوري وبصفة نظامية منسقة واتخاذ مبادرة في كل الميادين التي أدت في الأخير إلى إحداث حركة إصلاحية واسعة وشاملة

(1) نفس المرجع، ص 94.

يتمكن بعد من إنتاج نمط السلوك الاقتصادي المنتظر من مخطط التقويم البنيوي. وفي هذا الصدد يرى عالم الاجتماع الفرنسي آلان توران (Alain Tourain) أن قاعدة السلوك الاجتماعي تبقى تنتج الآثار النفسية والثقافية على أفراد المجتمع لمدة طويلة، حتى تترسخ أنماط السلوك الجديدة. لهذا فإن محاولات تكييف المسير العمومي مع نمط التسيير الليبرالي، والرامية إلى تحديث أشكال السلوك الاقتصادي، لم تنتج العوامل الإيجابية المتوخاة من عمليات الإصلاح الاقتصادي.

فإلى غاية تحول المجتمعات إلى مجتمعات صناعية وتجمع العمال، إلى صحوه فكرية لدى بعض المفكرين الذين نادوا بتدخل الدولة لإنصاف الأجير وحمايته، وكان لابد من سن قوانين في ميدان العمل؛ والجزائر كبلد يميل نحو تنمية شاملة يتبنى سياسة التشغيل الكامل، حرصت على أن تساير الركب في ميدان التشريعات العمالية، فأصدرت مجموعة النصوص لتنظيم العمل وخصصت الوزارات لذلك؛ واعتبارا أن تنظيم الشغل هو النتيجة المنطقية لتدخل الدولة في ميدان العمل مع اعتباره حقا وواجبا لكل إنسان قادر أكدته الدساتير الجزائرية.

يسجل الباحث أن علاقات الهيمنة التي تفرضها الدولة في توجيه قرارات القائمين بأعمال الإدارة لا تزال قائمة، إلى درجة تكاد لا يلمس فيها مبدأ الاستقلالية، ومرجع ذلك يعود إلى نظام العلاقات الأجرية التي تحكم المركز القانوني لمدير المؤسسة العمومية الاقتصادية، نظرا إلى كون هذا الأخير لا يعدو أن يكون مجرد أجير لدى الدولة، الأمر الذي يؤثر سلباً على وضعيته الاقتصادية إزاء أصحاب الأسهم، مما أدى إلى تكوين مفهوم جديد، يتمثل في مفهوم المسير الأخير، وهذا ليس إلا معنى واحداً، وأن المسير العمومي لا يزال مجرد عون

رقم: 1. (1) تعمل على إعادة تكييف علاقة المؤسسة بالدولة وتمكين إقرار مبدأ الفصل القانوني بين المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة والمؤسسة الأم وبذلك تمتع المؤسسات الجديدة بالشخصية المعنوية للمؤسسة المعاد هيكلتها، بمعنى هيكلة عضوية، من أجل تحميل المسؤولية للمؤسسات للوصول إلى غرض التمويل الذاتي من خلال طرح فائض مالي. وهو ما أضفى صفة الشخصية المعنوية على المؤسسة المستقلة طبقاً لنص المادة 58 من الأمر التوجيهي المتضمن تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصوصيتها. (2)

المساومة وعلاقات العمل الجماعية:

في خضم التكييف العمالي مع القوانين الجديدة تعددت أسباب النزاعات، بحيث أصبحت لا تختلف بين مؤسسة وأخرى وكلها تتدرج في مطالب مادية (الأجور، نظام التعويضات، المطالبة بالحوافز الفردية والجماعية)، وترتبط هذه الأسباب في النهاية بتدهور القدرة الشرائية للعمال الذين وجدوا أنفسهم بين انخفاض الدخل من جهة وغلاء المعيشة من جهة أخرى إلى أن أصبح العمال بموجبها عاجزين عن تحمل أعباء أسرهم بسبب الدخل المحدود، وذلك لتجد أن أغلبهم يلجأون إلى استعمال الإضراب كوسيلة للمطالبة بتحسين مستواهم المعيشي.

وفي إطار فكرة تسريح العمال توقع الإصلاح استخدام عدة إمكانيات مرنة لتكييف مناصب العمل مع الوضعيات الجديدة ومن أهم هذه الحالات وجود بنود ضمن الاتفاقية الجماعية تحدد مدة القيام بالعمل الجزافي وتخفيض عدد ساعات العمل والإحالة على التقاعد، إمكانية تحويل العمال باتجاه نشاطات أخرى أو إلى فروع مؤسسات أخرى. ذلك لأن نمط الشركة التجارية لم

LES CAHIER DE LA REFORME, CAHIER N: 4 ENAG,

(1) Alger, Editions 1989, P156 A 179

(2) RADP. SGG. Legislation De La Reforme Economique.

Direction des journaux Officiels. Alger. p26.

4. مؤسسات غير هامة ولكنها قابلة للبقاء وهذه تخضع للخصوصية.⁽³⁾

في ظل الملامح والتوجهات التي أسهمت في تكوين نظام الأعمال الجديد سعى الاقتصاد الجزائري منذ منتصف التسعينات من القرن العشرين إلى التوجه نحو الاعتماد على قوى السوق وآلياته بتطبيق برنامج إصلاح اقتصادي وزيادة الانفتاح العالمي، نتيجة الالتزام باتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي والسعي إلى الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة. هذا الإصلاح المبني على الانفتاح عادة ما يقع بين سياستين، الإصلاح من جهة والإجراءات القديمة من جهة أخرى وقد لا تحقق مثل هذه السياسات النجاح للأسباب التالية:

1. عدم وجود استراتيجية وطنية لتطوير الاقتصاد الوطني والاكتفاء بالشعارات السابقة مثل تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة.

2. توحيد معاملة الدولة للشرائح الاجتماعية والطبقات بغض النظر عن دور كل طبقة في الإنتاج ومساهمتها في الأعباء العامة، ولذلك تبقى الدولة ذات نظرة عمومية غير مميزة لدور كل طبقة أو شريحة تسعى إلى العدل الاجتماعي لكنها لا تستطيع تحقيقه فعليا.

3. التعديل الجزئي للقوانين والتشريعات والإجراءات الإدارية بحيث لا يمس التعديل الجوهر، بل الشكل. وتبقى البنية القانونية غير مشجعة على التطور والتحديث. نتيجة لهذه التغيرات تأتي قضية تعظيم القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الصناعية لتحل في الصدارة، حيث تمثل التنافسية السمة والتشريعات والإجراءات الإدارية بحيث لا يمس الأكثر وضوحا في النظام العالمي الجديد، فهي تشكل الإطار العام الذي تتم في نطاقه كافة العمليات والأنشطة التي تمارسها منظمات الأعمال. ويواجه الاقتصاد الجزائري تحديا يتمثل في رفع كفاءة أدائه

تنفيذي للدولة⁽¹⁾؛ وبذلك نقول إن المشرع الجزائري قد تبنى مفهوم علاقة العمل وقرر خضوعها لأحكام القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة، مع بداية التسعينيات من القرن العشرين ظهر نموذج من الإصلاحات يقوم على الترويج لتطبيق الإصلاح الهيكلي، لاستعادة التوازن المطلوب، على متغيرات- المؤشرات الكلية - كانت مختلفة لسنوات طويلة، سياسات استهدفت تحرير السوق وإلغاء القيود على المعاملات وإزالة الدعم قصد تحقيق الاستقرار الاقتصادي وضمان التوازنات المالية.⁽²⁾

إن مشكلات فترة الانتقال أن القطاع العام الذي يشكل عقبة في طريق التنمية لما ينطوي عليه من تكلفة اقتصادية، فوحدات القطاع العام ليست متجانسة فهي متفاوتة من حيث الحجم وعدد العاملين فيها ومقدار ما تحققه من أرباح أو خسارة ومدى مساهمتها في الإيرادات العامة للدولة وما تلقاه من عبء أو ما توفره بالنسبة إلى حصيلة البلاد. فإذا كانت لا تحقق ربحا أو تتعرض للخسارة فما هي احتمالات النجاح أو الفشل في المستقبل؟ على أساس هذين المعيارين يتم تصنيف المؤسسات إلى أربع مجموعات:

1. مؤسسات هامة وقابلة للبقاء وهذه تبقى في يد الدولة.

2. مؤسسات هامة وغير قابلة للبقاء وهذه تبقى في يد الدولة مع محاولة إصلاحها خلال فترة معينة.

3. مؤسسات غير هامة وغير قابلة للبقاء وهذه تخضع للتصفية.

⁽¹⁾ مزعاش يزيد: تناقضات نمط تنظيم المؤسسة العمومية في ظل المرحلة الانتقالية دراسة لنيل درجة ماجستير في العلوم السياسية. جامعة الجزائر 1994، ص 117، 118.

⁽²⁾ عبد الله علي، دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية، مجلة الباحث - عدد 6 - 2008، الجزائر، ص 1.

⁽³⁾ تحرير سعيد النجار / التخصيصية والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية، ندوة صندوق النقد العربي، دار الكتاب، القاهرة، 1989، ص 33.

- الاحتفاظ بعدد من هذه المؤسسات الربحية.
- بيع باقي المؤسسات للقطاع الخاص والتي تتطلب مجارة التطور والمواصفات الحديثة في هذا القطاع.
- تحديد سياسة تصديرية واضحة بالنقاط والمراحل بحيث لا يمكن تفسير هذا الإجراء أو ذاك إلا لمصلحة التصدير وزيادة حجم الصادرات الوطنية.
- تحديد سياسات مالية ونقدية تتسجم وخطوات الإصلاح الاقتصادي مع ربط سياسات المالية وسياسات الإصلاح الاقتصادي تجنباً للفشل.⁽¹⁾

لا يمكن الانتقال إلى نظام اقتصادي جديد إلا بالتقليل إلى أدنى حد من التكاليف الاجتماعية، حيث إن الشروط الأساسية لنجاح التكيف مع اقتصاد عالمي يسير في اتجاه ظاهرة العولمة هو إدراج العنصر الاجتماعي في برامج الإصلاح الاقتصادي، من خلال الاعتناء بالتعليم والرعاية الصحية وعدالة التوزيع وإيجاد فرص العمالة البديلة والحرية والمشاركة. وهذه التدابير ضرورية ليس لأسباب تتعلق بتحقيق العدالة فحسب، وإنما لضمان القبول السياسي والاستدامة الاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية.⁽²⁾

ومن هنا، فإن التحولات الاقتصادية والسياسية تترك آثارها على علاقات العمل؛ فالتحول من النظام الموجه للقطاع العام إلى القطاع الخاص، يترتب عليه صورة جديدة من علاقات العمل، تتفق وعناصر هذا التحول لتحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات.⁽³⁾

⁽¹⁾ ينظر، علي كنعان، ثقافة المؤسسة وابعاد التطوير الاجتماعي والاقتصادي، ندوة سبها الاقتصادية الثالثة 2001، سلسلة الرضا للنشر، دمشق ط 1، 2001، ص 176-180.

⁽²⁾ عبد الله علي، دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية، مجلة الباحث - عدد 6- 2008، الجزائر. ص 91

⁽³⁾ أحمد حسين البرعي، الدولة في عالم متغير نظرة على علاقات العمل وعالم متغير مركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد. 2- 46، أكتوبر 2004، ص 43.

بشكل عام لزيادة صادراته من السلع الصناعية عن طريق تدعيم قدراته في الأسواق المحلية والدولية. وقد يظهر الإصلاح ضمن النظام الاقتصادي نفسه، كأن تجري دولة رأسمالية إصلاحات اقتصادية في إطار الاستمرار بالرأسمالية، أو تقيم دولة ذات توجه اشتراكي إصلاحات في إطار الاستمرار بنظامها الاقتصادي، عندما يمكن أن نعتبر هذا الإصلاح "مجموعة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تطل شكل النظام دون جوهره، تؤدي إلى إعادة توزيع الموارد الوطنية، بحيث تقود إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي ومعالجة مظاهر الفساد أو الترهل والوصول إلى عدالة التوزيع". إن أغلب وأكثر توجهات الإصلاح الاقتصادي في العالم تنطلق من المبادئ التالية:

(1) إعادة توزيع الموارد الوطنية عبر أشكال استثمارية جديدة.

(2) تخفيض حجم التدخل الحكومي في إطار الاقتصاد الوطني، الانتقال من التدخل المباشر إلى التدخل غير المباشر (الإشراف، التوجيه، الرقابة) بحيث تأخذ الفعاليات الاقتصادية دورها في الإنجاز سواء كانت قطاعاً عاماً أم خاصاً.

(3) إعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام بحيث يؤدي ذلك إلى تغيير الأشكال القائمة واستبدالها بأشكال أكثر واقعية، وإعطاء المؤسسات الجديدة حرية واسعة في التخطيط والإنتاج والتسويق دون العودة إلى الجهات الوصية، ومنه يمكن تصنيف المؤسسات الحكومية إلى صنفين:

أ. مؤسسات خاسرة تتحمل الخزينة العامة أعباء كبيرة نتيجة استمرار مثل هذه المؤسسات التي سوف تدرج ضمن المؤسسات المعروضة لاحقاً للخصخصة.

ب. مؤسسات رابحة يمكن دراسة أوضاعها الاقتصادية ودعمها بالاستثمارات لكي تنتقل إلى مستوى الشركات الخاصة خلال المرحلة الانتقالية وبعدها يمكن اتخاذ بعض الإجراءات مثل:

في ظل الإصلاحات تنشأ علاقات العمل بمجرد العمل لحساب مستخدم وتترتب عليها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم وكذا الاتفاقيات الفردية أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل، وفقا لأحكام المادة الثامنة من القانون 11/90، أما من ناحية تعديل علاقة العمل فتتم بعد اقتراح من قبل الاتفاقية نفسها وهذا إذا رأت في ذلك منفعة أكثر للعمال ولكن بناء على الإدارة المشتركة للعامل والمستخدم معاً، وبخصوص تعليق علاقة العمل فتعود إلى عدة أسباب يمكن ذكر أهمها:

. يتم تعليق العلاقة وفقا للمادة 64 القانون 11/90، حيث اتفاق الطرفين المتبادل أو بسبب عطلة مرضية، الخدمة الوطنية، في حين إن إنهاء علاقة العمل تكون هي الأخرى لعدة حالات منها (البطالة أو ما يسمى بالإلغاء القانوني، الاستقالة، العزل النقاع، الوفاة).

. كما يجوز للهيئة المستخدمة خاصة خلال الأزمة الاقتصادية التي تمر بها خزينة المؤسسات أن تلجأ إلى تقليص عدد العمال وإنهاء علاقة العمل لكن قبل اتخاذ مثل هذا يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسيّرات لا سيما: تخفيض ساعات العمل. . العمل الجزئي كما هو محدد في القانون. . دراسة إمكانات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى، يمكن الهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، لأسباب اقتصادية تمر بها المؤسسة، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض، كما تفتح المجال للذهاب الإرادي مقابل تغطية مالية، وهذا الإجراء هو ما يسمى بالتسريح الجماعي للعمال.

وقد تستخدم بعض الهيئات سياسة تعليق علاقة العمل لمدة معينة مؤقتة إلى حين زوال الأزمة وعبرها في حين يفضل البعض الآخر من المؤسسات تطبيق سياسة نقل من فرع إلى آخر على حسب الوضعية المالية والهيئة العامة لشؤون مؤسساتهم، لذلك أصبح تسيير علاقات العمل داخل المؤسسات يتسم بحرية واستقلالية للحفاظ على الاستقرار والنمو، ويعود الفضل

لقد ظلت المؤسسة الصناعية الجزائرية في تقديرنا تتلاءم إلى حد ما الصورة السيكو سوسيولوجية التي منحها (إلتون مايو) للمؤسسة، فإذا كانت هذه الأخيرة تتألف من شبكة من الجماعات يحكمها منهج منطق العواطف أكثر من العقلانية الاقتصادية المفضلة لدى الاقتصاديين العلميين والليبراليين، فإن الإدارة لا تستطيع أن تعمل بفعالية في سبيل تعاون أكثر فعالية بين كافة جماعات العمل.⁽¹⁾

لقد أدى تعدد وتشابك المهام داخل المؤسسة إلى تزايد الأقسام والهيكل، وغالبا لاتساع الهرم التنظيمي، وثمة قواعد متزايدة الدقة تحدد شروط التوظيف والترقية أو التسريح والمكافآت والمنافع الاجتماعية التي يحق للعامل الاستفادة منها. ولما كانت الأنظمة الموضوعية الدقيقة والمكتوبة عموما تشكل طابع التنظيم البيروقراطي، فإن المؤسسة الصناعية تعتبر بالفعل مؤسسة بيروقراطية لأن فيها يتم تحديد كل شيء بواسطة قواعد العمل. ويتحدد الوظيفة البيروقراطية على أنها وساطة بين مراكز اتخاذ القرار والتنفيذ كما يقول ألان تورين، يمكننا التطرق إلى مظاهر المؤسسة الصناعية الجزائرية وتحديد هذه الأخيرة على أنها تتجه نحو التنظيم البيروقراطي.⁽²⁾

فالمصدر التقليدي لعلاقات العمل، المتمثل بالعقد يتلاءم مع واقع الحال، حيث مازال النظام التعاقدي يلعب دوراً هاماً في تحديد علاقات العمل، وخاصة مع القطاع الخاص، وتتولد هذه العلاقة عن عقد رضائي لتكون علاقة العمل تسمى عادة علاقات عمل فردية، إلا أن الأمر قد تغير بعد ظهور الحركات النقابية والعمالية، ونجم عن هذا الوضع وجود نقابات وإبرام اتفاقيات عمل جماعية، وقيام خلاقات العمل، فردية أو جماعية.

(1) ينظر، الطامر جعيم، بعض أساليب التنظيم والتسيير ومشكلاتها في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة نقدية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، الجزائر، عدد 12، 1999، ص 44، 45.

(2) الطامر جعيم، نفس المرجع، ص 44.

الأهداف الرئيسية مع الترخيص بفكرة تسريح العمال عندما تقتضي الضرورة لذلك كوقوع المؤسسة في ضائقة مالية تهدد أمن وجودها أو مصيرها للإفلاس.

إن دعم الإصلاحات الاقتصادية يتطلب مكافحة البطالة التي تلتزم بسياسة تشغيل منسجمة مع هدف المخطط الوطني لمعالجة البطالة، لأن هدف الإصلاحات يكمن في إقامة اقتصاد قوي يدخل في إطار تنظيم النشاطات والوصول إلى تلك المتطلبات الحتمية التي تكمن في المردودية والقدرة على المنافسة ومرونة تسيير المؤسسات، ويرافق هذا المعطى الجديد بتقليص دور الدولة التي كانت إلى اليوم أهم موفر لمنصب الشغل، وبذلك تتحول الدولة بصفقتها متعاملاً اقتصادياً تدريجياً لتصبح شريكا في الحياة الاقتصادية مع بقاء وظيفتها في العمل على توفير آفاق جديدة في مجال التشغيل ما دامت البطالة ناجمة إلى حد كبير عن ضعف النمو الإنتاجي وإجراءات التعديل الهيكلي، لذلك نقول إنه لم يحن الوقت بعد، لتخلي الدولة عن مسؤولياتها في الميدان الاقتصادي، فمسؤولية الإنعاش الاقتصادي تقع بالضرورة على عاتق الدولة⁽²⁾، وحتى مشاريع القوانين التي صاحبت هذا الانتقال جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة، وساهمت بشكل كبير في تعقيد مهمة أحكام القانون الجديد في ضمان التكفل بمتطلبات اليد العاملة الباحثة عن العمل، لا سيما شريحة الشباب المتخرج حديثاً من الجامعات من جهة، والمحافظة على استقرار علاقات العمل القائمة من جهة ثانية، إلى جانب ما سبق، يظهر هذا الفشل في عدم تحقيق التعديلات والمراجعات التي أدخلها المشرع على هذا القانون خلال فترة التسعينات في تكيفه مع المستجدات التي فرضتها الأزمة الاقتصادية الدولية والوطنية على المؤسسات المستخدمة، لا سيما ما

إلى وجود صمام وقائي يحكم الطرفين، العمال والإدارة، عن طريق إبرام عقد الاتفاقية الجماعية التي تستمد قوتها من القوانين الجديدة الخاصة بنزاعات العمل الفردية الجماعية وحتى تلك المتعلقة بعلاقات العمل مكسباً للعامل قبل أن تكون مكسباً للإدارة، فصدور التشريعات الجديدة⁽¹⁾، تدعو إلى "استدعاء جمعية عامة لجماعة العمال المعنيين في موقع العمل المعتاد بعد إعلام المستخدم بنقاط الخلاف المستمر واتخاذ القرار في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وهنا تكمن ميزة هذه القوانين، حيث تركت المجال للتفاوض بين الطرفين (عمال - إدارة) قصد التكفل بهذه الخصوصيات، لذلك فأهداف الاتفاقية الجماعية هي خلق تناسق بين أهداف الإصلاح في مجال التنظيم والتسيير وأهدافه في مجال الشغل وعلاقات العمل تكيفاً مع أهداف المؤسسات العمومية، هذا الأسلوب الجديد له شأن في تغيير الذهنيات ويصبح التقاهم بين مختلف المتعاملين الاجتماعيين وممثلي العمال ملغى بما في ذلك الطابع الإداري السائد، وحتى طموحات العمال يمكن تجسيدها حسب كفاءة ومقدرة المفاوض الذي يستعمل الأدوات المرنة وأساليب أخرى بفضل التشاور والحوار البناء مع الطرف المفاوض مع مراعاة تقادي استعمال أسلوب الإضراب أو الاصطدام باستياء العمال، أما عن دور الدولة في هذا الإطار فيكمن أساساً في ضمان الحد الأدنى للأجور مع أخذه بالاعتبار من جهة الإنتاجية الوطنية المتوسطة المسجلة ومؤشر أسعار الاستهلاك بالارتباط مع الوضعية الاقتصادية للبلاد.

فتواجد الدولة يبقى ممثلاً في وجود مفتشيات العمل للسهر على ضمان تطبيق القوانين، خاصة عند مرحلة الإعداد والمصادقة على مختلف الاتفاقيات الجماعية، إضافة إلى دورها في الحفاظ على الشغل كأحد

⁽¹⁾ ينظر، المادة 27 من القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 يعدّل ويتم القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

⁽²⁾ ينظر، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السادس الثاني 1999، الدورة العادية، 2000، ص 56.

دامت في الوضعية الحالية التي تميل إلى اعتماد نمط التسيير في ظل المرحلة الانتقالية، رغم أن الوظيفة لم تعد ملائمة لأجرة العمل المبذول في المؤسسة، التي لا تراعي الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للإطارات، مما نتج عنه عدم رضاها بالأجر المقدم لها، وهو ما يعبر عن عدم الرضا بالراتب في ظل التزايد اللامتناهي في أسعار الاستهلاك والتي تسببت في تفاقم الوضع المعيشي للإطارات وحتى العمال المهرة، وواقع غلاء المعيشة بصفة عامة لمختلف طبقات المجتمع المتوسطة والضعيفة، ولقد سنّت تشريعات جديدة لمواكبة الوضع الحالي ومعالجة المشاكل المطروحة لإعطاء المسيرين سلطة التفاوض مع ممثلي العامل لتحديد الأجور والتعويض، وذلك بارتباط إنتاجية العمل، والذي كان يعتمد على متغيرات اجتماعية وسياسية تحددها الدولة، في حين إن الوضع الحالي يختلف بحيث تتم عملية التفاوض بطريقة منظمة باستخدام الاتفاقيات الجماعية كأسلوب مقبول ظاهرياً للدفاع عن الحقوق بين المؤسسة وممثلي العمال. وإن الإصلاحات الاقتصادية قد لعبت دوراً هاماً في إدماج العامل والتكيف مع متطلبات اقتصاد السوق التي يجب أن تسيّر وفقها المؤسسة وتنظم بناء عليها علاقات العمل بين كل من المسؤولين والعمال مع بعضهم البعض، وبالتالي يمكن القول إن علاقات العمل الجماعية التي تسيّر وفقها المؤسسة الصناعية علاقات يسودها التكيف والاستقرار والانسجام والتوافق بين جميع الأطراف.

كما تم اعتماد أسلوب التسريح عن طريق التقاعد المسبق من أجل إخلاء المناصب وقد برزت بعض الوضعيات التي كانت المؤسسة العمومية تتحمل أعباءها والمتمثلة في الانتداب أو التكليف بمهمة من المؤسسات إلى مختلف الهيئات الإدارية للدولة مما أدى في النهاية إلى عرقلة نشاط المؤسسات الاقتصادية العمومية، كما تتبع المؤسسة في سلم التوقيع على العقود بالنظر إلى قيمتها المالية وهذا باتباع معايير محددة.

يتعلق منها بمبدأ المحافظة على مناصب العمل، من خلال سن قوانين 1994، وعدم فاعلية تدابير حماية العمال من تعسف مسيري المؤسسات. والجدير بالذكر أن الجزائر قد وضعت نصوص مشاريع القوانين، التي صاحبت التحولات جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية، وساهمت بشكل كبير في تعقيد مهمة أحكام القانون الجديد في ضمان التكفل بمتطلبات اليد العاملة الباحثة عن العمل، يظهر هذا الفشل في عدم تحقيق التعديلات والمراجعات التي أدخلها المشرع على الحماية الاجتماعية مع بداية تطبيق قوانين وآليات اقتصاد السوق وما يتطلبها تفضيل المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية.⁽¹⁾

تكييف العمال في ظل التشريعات والقوانين الجديدة:

من الطبيعي أن تكون للتحولات الاقتصادية والسياسية آثار على علاقات العمل؛ فالتحول من النظام الموجه والقطاع العام إلى اقتصاد السوق والقطاع الخاص، يترتب عليه صورة جديدة من علاقات العمل، تتفق وعناصر هذا التحول التي تؤكد على ظهور مفهوم جديد للدولة. فهي لم تعد الإدارة والنقابة وصاحب العمل، أي لم تعد الممثل الوحيد للأطراف الثلاثة. فالنقابة لم تعد جزءاً من الدولة، فلها مهمتها الجديدة، ويصبح صاحب العمل شخصاً من أشخاص القانون الخاص، وتحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات، وهو ما يقتضي منها القيام ببعض المهام.⁽²⁾

أفرزت الإصلاحات الاقتصادية تكييفاً مع التغيرات في طبيعة العلاقات بين العمال داخل المؤسسة من حيث الرضا الذي يسود مواقع العمل داخل المؤسسة ما

⁽²⁾ أنظر، ج ج د ش، مصالح رئاسة الحكومة، مجموعة النصوص التطبيقية والتنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، جوان 2001.

⁽³¹⁾ ينظر، أحمد حسين البرعي، الدولة في عالم متغير نظرة على علاقات العمل وعالم متغير، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، العدد 2 أكتوبر 2004، ص 43، 46.

وأقرار سلم وطني واحد للأجور لا يأخذ بعين الاعتبار جهود الأفراد ولا مبادرات المؤسسات وقطاعات النشاط، مما جعله يترك آثاراً سلبية على روح المنافسة وبذل المزيد من الجهد بين العمال وأكثر من ذلك قلص من هامش حرية المؤسسات، فيما يخص سلطاتها في تحديد سياستها الذاتية في ميدان تسيير الموارد البشرية وتنظيم علاقات العمل بالكيفية التي تراها مناسبة، كمنح المكافآت وتشجيع المسيرين الناجحين والعمال الأكثر استحقاقاً.

فالمؤسسات في هذه الحال لم تستطع تحقيق أهدافها وقلصت من إمكانياتها المالية، حيث إن التحديد الإداري للأجور والعلاوات وتصنيف مناصب العمل قلص هو الآخر من إمكانية المناورة وخلق شخصية ذاتية بعيدة عن البيروقراطية التي تمارسها السلطة الوصية.

ولما تم اعتبار سياسة تسيير الموارد البشرية من اختصاص وصاية وزارية هي وزارة العمل المكلفة باتخاذ تدابير عالم الشغل ومعالجة ملف تنظيم علاقات العمل وإصدار القوانين الموحدة، لم تبق للمؤسسة إلا الحالات القليلة ضمن صلاحياتها. وقد أكدت التجربة الميدانية عدم إمكانية تطبيق هذه القوانين على القطاعات الاقتصادية وفروع النشاط باستثناء قطاعي البحث والإدارة العمومية التابعين للتوظيف العمومي.⁽¹⁾

إن خصوصيات القطاعات الاقتصادية وعدم تكييفها مع إجراءات وتدابير القانون العام للعامل جعل المؤسسات غير قادرة على تحقيق أهدافها المسطرة في مجالات تحضير العمال وتنمية المردودية ومن ثمة فقد قيد من حرية مبادرة المسيرين ونشاط العمال لكونه لم يميز بين العمل الإنتاجي والعمل غير الإنتاجي "الإداري" باعتباره لم يفرق بين الوظيفة الاقتصادية التي هي من اختصاص المؤسسات الاقتصادية والصناعية وبين الوظائف الخدماتية الإدارية التي تدخل ضمن

ما ينبغي أن يدور حوله النقاش في عالم الشغل والاعتقاد السائد أنه في ظل متطلبات الفعالية الاقتصادية لا تصبح هناك أولوية للدور الاجتماعي على الدور الإنتاجي الذي تعودت عليه أغلب المؤسسات الوطنية أو الدور التسييري والسياسي قبل المهني، لأن اقتصاد السوق يفرض صيانة مكيفة لعلاقات العمل داخل المؤسسة أساسها تباين ووضوح المسؤوليات ومبدأ التفاوض بين إدارة المستخدمين والعمال في كل ما يمس هؤلاء من عمل أجر أو تعويض.

إن إصلاح المؤسسة العمومية وإخضاعها لمنطق التحرير الاقتصادي وقواعد المنافسة التجارية يقتضي إجراء بعض التعديلات الضرورية في ميدان العمل لاسترجاع بعض المبادئ الأساسية، كالربح، الإنتاجية، وبالتالي يصبح من العسير أن يكون التوقف عن العمل بكيفية أو بشكل يخرج عن الإمكانيات الموضوعية للمؤسسة المستخدمة، وبعيداً عن أي ضغط خارجي عن المؤسسة قد يمس باستقلاليتها.

ولإبعاد تدخل الدولة في ميدان العمل والشغل تم وضع أسلوب جديد في التعامل وذلك بالاعتماد على الاتفاقيات الجماعية، لأنه قبل ظهور القانون العام للعامل كانت الجزائر في الواقع لا تملك تشريعاً حقيقياً وفعالاً في ميدان الشغل وعلاقات العمل أمام غياب نصوص واضحة تحكم إطار التنظيم المهني والنقابي وتنظيم العلاقات بين العمال في ممارسة نشاطهم لا سيما حق الدفاع عن حقوق العمال ومختلف المطالب النقابية.

هذه الوضعية أفرزت ظاهرة ارتفاع نسب الفوارق الاجتماعية وعدم المساواة بين مختلف الطبقات داخل نفس ميدان النشاط وبين قطاعات مختلفة فمثلاً: نجد أن منصب عمل لنشاط ما في مؤسسة وطنية "سوناطراك" يختلف عنه في إدارة عمومية أخرى في نفس المنطقة من البلاد هذا التفاوت نتج عنه عدم تطبيق العدالة الكافية في سياسة توزيع المداخل.

استمرت الوضعية على هذا النحو المتميز بجمود النصوص والقواعد المستعملة مثل تصنيف مناصب العمل

⁽¹⁾ شريف إسماعيل: استقلالية المؤسسة وجدواها في الاقتصاد الجزائري، رسالة لنيل ماجستير علوم سياسية، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية 1996 ص 184

مطلع التسعينات، لا سيما في مجال ضمان ديمومة علاقات العمل، وتكريس الحقوق النقابية، والضمانات المقررة في مجال التسريح لأي سبب من الأسباب لا سيما التأديبية منها والاقتصادية.

لقد أدى التحول إلى النظام الاقتصادي الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينات، إلى تغيير البنية الاقتصادية والقانونية في البلاد، وخلق إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية تنصدها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاجتماعية التي ظلت الطبقة العاملة تتمتع بها طوال فترة الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الفترة السابقة، والاحتميات التي فرضها هذا التحول في البنية الاقتصادية والقانونية، التي أصبحت تهدد هذه المكاسب المهنية، من خلال الأشكال الجديدة لعلاقات العمل التي بدأت تفرض نفسها كآليات تشغيل جديدة لم تتعود عليها الطبقة العاملة في الجزائر، مما أدى إلى اختلالات كبيرة في سوق العمل، لا سيما التراجع الحاد في عروض العمل، مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، هذه الاختلالات في معادلة العرض والطلب في سوق العمل أدت إلى ارتفاع مستويات البطالة التي سجلها مقياس استقرار السوق، والتي تجاوزت في وقت من الأوقات عتبة الثلاثين بالمائة، لتصبح بلا منازع الشغل الشاغل للحكومة ومختلف الهيئات العمومية المركزية والمحلية، بل كان لها الدور الكبير في دوافع وأسباب الأزمة الوطنية التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات.

إن رؤية مسؤول المؤسسات وكذا مسؤول نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الممثلة للعمال، يجمعهما الاتفاق على أن التوظيف متوقف لكن المجال المسموح به هو ضبط احتياجات المؤسسة وإرسالها إلى مديرية الولاية للتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني، في إطار المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم، وهو

اختصاص الإدارة العمومية بصفة عامة فكلاهما تم إخضاعه لقانون الوظيفة العمومي.

فتعدد قطاعات النشاط لا يسمح بتوحيد قوانين العمل على نفس المستوى نظرا إلى اختلاف طبيعة نتائج كل مؤسسة واختلاف طبيعة العمل في حد ذاته والإشكال يبقى مطروحا في هذه الحالة والتميز بين المؤسسات نفسها داخل نفس الفرع وبين تلك المنتمية إلى قطاع معين. وتلجأ بعض الدراسات ذات النزعة البنائية الوظيفية إلى معرفة تكامل عناصر التنظيم وتساند بنائه وتوازنه بالاحتكام إلى مؤشرات مثل حالة الاستقرار في اليد العاملة في المؤسسة، وتعتبر ذلك مؤشرا على وجود نوع من الرضا عن المهنة؛ وبالتالي ضمان استمرار عملية الإنتاج بشكل مرض أيضا للمؤسسة سواء كانت للدولة أم للقطاع الخاص. ومن جانب آخر التحول إلى النظام الليبرالي لم يكن وحده السبب في بروز أزمة التشغيل في الجزائر، ذلك أن هشاشة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذي كان سائدا قبل ذلك، بسبب التحكم الإداري في هذا الاستقرار قد شكل أحد أسباب انهيار هذا الاستقرار في سوق العمل في ظل التسيير الإداري قبل التحول إلى التسيير الليبرالي؛ فإن هذا التحول قد كشف عن ضعف النسيج الاقتصادي في توفير فرص العمل الكافية لتغطية الطلب المتزايد على سوق الشغل، كما كشف ضعف المؤسسات والهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر، بل وانعدام آليات التحكم في سوق العمل في الجزائر بصفة كلية.

وهناك عوامل ساهمت بشكل أو بآخر في خلق ما يمكن أن نصفه بأزمة علاقات العمل في الجزائر، أزمة يدور محورها حول إشكالية التوفيق بين المتغيرات الجديدة التي وقعت على النسيج الاقتصادي من النواحي الفلسفية والهيكلية والتنظيمية من جهة. والثابت القانونية والمهنية والاجتماعية التي كرستها مختلف القوانين لصالح الطبقة العاملة في البلاد من جهة أخرى، سواء تلك الموروثة عن حقبة التسيير الإداري للاقتصاد، أم تلك التي جاءت بها التحولات التي عرفتها البلاد مع

العمال المؤقتين العاملين بعقد عمل محدد المدة لا شك أن المؤسسة تستفيد كثيرا من هذا النوع من التشغيل ومن المرونة القانونية بصفة عامة، إلا أنه في الواقع يطرح هذا المشكل الجديد إشكالية كبيرة على مستوى تسيير الموارد البشرية على المدى البعيد فكيف يمكن تحسين هذه الفئة بالانتماء والمشاركة داخل المؤسسة؟ وكيف يمكن لهذه المؤسسة كسب قوة عمل مستديمة تزداد فعاليتها مع الزمن.

في هذه الحال يكون الرأي السائد بين صفوف العمال نحو سلبية المشاركة في اتخاذ القرار وغياب الدور النقابي الفعال. قد يفسر أن التحول إلى اقتصاد السوق قد أحدث تغييرا في أساليب التسيير بالمؤسسة خلافا لما كانت عليه من قبل، وما تعود عليه الإطارات والمشرفون وأن المشاركة في صنع القرار أصبحت تخضع لقنوات جديدة لها صلاحية تتجاوز العمال والمسيرين المتواجدين ولها قواعد خاصة تلتزم باتباعها خارج نطاق مسيري المؤسسة والنقابة الممثلة لهم. ومن جانب آخر فإن التشريعات الجديدة⁽¹⁾ قد أحدثت أساليب جديدة في التسيير تتوافق والإصلاحات الاقتصادية.

أما على مستوى قوانين العمل فقد شرع خلال فترة - إعادة الهيكلة والانتقال إلى اقتصاد السوق - المراجعة وإعادة النظر في بعض الإجراءات الجديدة للفصل بين الممارسات الإدارية والنصوص القانونية في الوقت الذي اتجه فيه المسيرون إلى إعداد برامج للتقليص من اليد العاملة الفائضة وإحداث تغيير عميق في عالم الشغل وإلى تحديد جديد للفاعلين الاجتماعيين لم يستطع المتعودون على النظام السابق هضمه كتشجيع النظام

الجهاز القائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة والذي يهدف إلى الإدماج المهني لهؤلاء الشباب الموزعين على الفئات الثلاث التالية:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي، والتقنيون السامون خريجو المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب القادمون من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة: شباب من دون تكوين ولا تأهيل. لقد أنشئ جهاز المساعدة على الإدماج المهني والموجه إلى الشباب طالبي العمل ليتم إدماجهم بواسطة عقود عمل محددة المدة ولا تتجاوز ستة أشهر كحد أقصى، يعمل الجهاز كذلك على متابعة هذه الإجراءات التي ترمي من خلالها الدولة إلى تكييف الطلب على التشغيل والمؤهلات مع حاجيات سوق العمل. وفتح فرص جديدة للتشغيل وبالأخص إدماج الشباب؛ لذا صنفنا هذه العملية ضمن الأولويات بإعلان عن برنامج وتدابير ترمي إلى ترقية سوق الشغل، وذلك من خلال خلق عقود عمل مؤقتة تختلف عن العقود المؤقتة والمحددة التي جاء بها قانون العمل، تسمى بعقود ما قبل التشغيل لإدماج الشباب. تعد هذه العقود مؤقتة ومحددة لكن ليس بنفس الصيغة التي جاء بها قانون العمل، إذ يتوقف تحديدها على إرادة أطراف العقد، وحددت مدة هذه العقود بموجب مرسوم تنفيذي.

إن الشباب المستخدم الذي يعتبر نفسه عابر سبيل حيث المدة محددة مسبقا من جهة ومعاملة المسيرين لهم على أنهم غير منتمين إلى مجتمع المصنع، وبالتالي يضع الشاب منهم لنفسه بنفسه حاجز عدم الاستقرار في المنصب الذي يشغله؛ لذلك كان الفشل في ضمان استقرار علاقات العمل، ومناصب الشغل التي كانت أحد الأهداف المتوخاة من القانون الجديد الذي وضع من أجل الاستجابة لخصوصيات أسلوب التسيير الليبرالي للاقتصاد الوطني، إن إدماج فئات جديدة من

⁽¹⁾ ج ج د ش، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1990. مرجع سابق، يشتمل على جملة من القوانين منها 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية. والقانون 02/88 المتعلق بالتخطيط. القانون 03/88 المتعلق بصناديق المساهمة. القانون 04/88 يعدل ويتم الأمر رقم 59/75 المتضمن القانون التجاري المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية. القانون 10/88 المتعلق بالنقد والقرض،

المحافظة على مناصب العمل، وفي إطار فكرة تسريح العمال توقع الإصلاح استخدام عدة إمكانات مرنة لتكييف مناصب العمل مع الوضعيات الجديدة ومن أهم هذه الحالات وجود بنود ضمن الاتفاقية الجماعية تحدد مدة القيام بالعمل الجزافي وتخفيض عدد ساعات العمل والإحالة على التقاعد، إمكانية تحويل العمال باتجاه نشاطات أخرى أو إلى فروع مؤسسات أخرى.

لم يكن الانتقال إلى النظام الليبرالي وحده السبب في بروز أزمة التشغيل في الجزائر، ذلك أن هشاشة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذي كان سائداً قبل ذلك، بسبب التحكم الإداري في هذا الاستقرار قد شكل أحد أسباب انهيار هذا الاستقرار في سوق العمل في ظل التسيير الإداري قبل التحول إلى التسيير الليبرالي؛ فإن هذا التحول قد كشف عن ضعف النسيج الاقتصادي في توفير فرص العمل الكافية لتغطية الطلب المتزايد على سوق الشغل، كما كشف ضعف المؤسسات والهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر، بل وانعدام آليات التحكم في سوق العمل في الجزائر بصفة كلية. وعلى مستوى قوانين العمل تم إعادة النظر في بعض الإجراءات الجديدة للفصل بين الممارسات الإدارية والنصوص القانونية من أجل إحداث تغيير عميق في عالم الشغل وتحديد جديد للفاعلين الاجتماعيين.

الخاص على الاستثمار وبيع المؤسسات العمومية التي صنفت ضمن المؤسسات العاجزة.

خاتمة:

اجتازت المؤسسات الجزائرية مرحلة متميزة في البناء الاقتصادي، إنها مرحلة التحول من البناء الاقتصادي التخطيطي الموجه إلى اقتصاد السوق؛ الذي يعتبر عملية التنمية الصناعية في بناء المجتمع الجزائري قد أثرت على تكييف العمال واستيعابهم لمستويات الأجهزة التقنية المعقدة، إذ لا يمكن الانتقال إلى نظام اقتصادي جديد إلا بالتقليل إلى أدنى حد من التكاليف الاجتماعية من حيث الشروط الأساسية لنجاح التكيف مع اقتصاد عالمي يسير في اتجاه ظاهرة العولمة هو إدراج العنصر الاجتماعي في برامج الإصلاح الاقتصادي لتحقيق العدالة الاجتماعية فحسب، وإنما لضمان القبول السياسي والاستدامة الاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية. لتترك التحولات آثارها على علاقات العمل تتفق وعناصر هذا التحول التي تؤكد على ظهور مفهوم جديد للدولة.

هذا الأسلوب الجديد له شأن في تغيير الذهنيات ويصبح التفاهم بين مختلف المتعاملين الاجتماعيين وممثلي العمال ملغى بما في ذلك الطابع الإداري السائد، وحتى طموحات العمال يمكن تجسيدها حسب كفاءة ومقدرة المفاوض الذي يستعمل الأدوات المرنة وأساليب أخرى بفضل التشاور والحوار البناء مع الطرف المفاوض مع مراعاة تفادي استعمال أسلوب الإضراب أو الاصطدام باستياء العمال، وحتى مشاريع القوانين التي صاحبت هذا الانتقال جاءت في غالبيتها بصفة سريعة، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة، لا سيما شريحة الشباب المتخرج حديثاً من الجامعات من جهة. والمحافظة على استقرار علاقات العمل القائمة من جهة ثانية. إلى جانب ما سبق، يظهر هذا الفشل في عدم تحقيق التعديلات والمراجعات التي أدخلها المشرع على هذا القانون خلال فترة التسعينات في تكيفه مع المستجدات، لا سيما ما يتعلق منها بمبدأ