

المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر

دراسة تأصيلية

أ. درامشية لمياء، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان

د. بلقاسمي فاطمة، جامعة محمد بن أحمد، وهران2

المقدمة

شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزاً معتبراً في كتابات وأعمال الاقتصاديين والاجتماعيين بمختلف اتجاهاتهم الأيديولوجية باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية، لأن العملية الإنتاجية داخلها تتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية والمادية والبيئية المتعاملة فيما بينها⁽¹⁾.

ويؤكد رتيبيان الجزائر إبان الاستقلال مباشرة، عرفت وضعية أقل ما يقال عنها أنها أزمة متعددة الأوجه، مست الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيرها. حيث كان على الدول الجزائرية آنذاك البحث عن طرق تسمح بالخروج تدريجياً من هذه الازمة المعقدة ثم الدخول فيما بعد في تنمية اقتصادية شاملة⁽²⁾. ومن المؤسسات التي تتحمل العبء الكبير من الازمة هي المؤسسة الاقتصادية، فقد عملت الجزائر في تلك الفترة على القيام بالعديد من الإصلاحات والتغييرات على عدة مستويات ، (سياسية، واقتصادية، وغيرها). وهذا إنطلاقاً من المنهج الاقتصادي والاجتماعي المتبنى آنذاك.

لقد اتخذت المؤسسات أشكالاً وانماطاً مختلفة، وشكل دورها مجالاً واسعاً كالدور الاقتصادي والاجتماعي ومنه لا يمكن التطرق إلى موضوع المؤسسة الاقتصادية العمومية إلا بعد المرور على مدخل يشمل عناصر تعريف المؤسسة وأشكالها المختلفة.

أولاً: المؤسسة الاقتصادية وأشكالها

1- في تعريف ووصف المؤسسة الاقتصادية

إن عملية وصف مؤسسة اقتصادية معينة يمكن ان يتم بسهولة وذلك إذا أخذنا حالة حقيقية منفردة مثل: مؤسسة زراعية، صناعية أو تجارية أو خدمية، وقد تكون مؤسسة عامة أو خاصة، ولكن حصر كل أنواع المؤسسة وفروعها الاقتصادية وأحجامها وأهدافها المختلفة في تعريف واحد من الصعوبة بمكان نظراً للأسباب التالية⁽³⁾:

1. التطور المستمر الذي تعرفه المؤسسة الاقتصادية في طريق تنظيمها وأشكالها القانونية منذ ظهورها.
2. اتساع نشاط المؤسسة الاقتصادية.
3. اختلاف الاتجاهات الاقتصادية والأيديولوجية، حيث يبرز حلياً عند الاقتصاديين الاشتراكيين ونظرتهم للمؤسسة والاقتصاديين الرأسماليين في إعطاء تعريفات مختلفة.

ومنه يُعرف بيرو (François Perroux) المؤسسة بأنها " شكل إنتاج بواسطته وضمن نفس الذمة (Patrimoine) تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين عن مالك المؤسسة بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق، من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين سلسلتين من الأسعار"⁽⁴⁾

كما يعرفها لبرتون (M.Lebreton) حيث يقول: " إن المؤسسة تعني كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً، ويقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق"⁽⁵⁾. وحسب تعبير " هربرت سبنسر (H.Spencer) : "نشأ المؤسسة العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع"⁽⁶⁾

كما تعرف المؤسسة على أنها مجموعة من الافراد يعملون على تحويل مدخلات إلى مخرجات⁽⁷⁾ أو كونها " منظمة تنسق بين رأس المال والكفاءات الأخرى"، ويتمثل هدفها في تحقيق أكبر عائد ممكن من رأس المال المستثمر، تدار في أغلب الأحيان من قبل فريق إداري يمتلك درجة معينة من الاستقلالية في تحديد استراتيجيتها وتنسيق نشاطاتها المتمثلة في تقديم سلع وخدمات في بيئة محددة.

1-1 وستناول فيما يلي أنواع المؤسسات في بيئتنا (الجزائر) حاليا أو التي ستكون على المدى القريب، والتي تنقسم إلى:

- أ/ تصنيف المؤسسة حسب الحجم:

ويقوم هذا التصنيف على فرضية أن الحجم يؤثر على طبيعة التنظيم ونمط العلاقات الداخلية بين الإدارات⁽⁸⁾، ومنه فالمؤسسات ذات الحجم المتماثل يسود بها سلوك تنظيمي متماثل، وللاشارة ومن اجل التصنيف حسب الحجم يمكن الاعتماد على جملة من المتغيرات، فالتصنيف بحسب هذا المعيار لم يصل إلى درجة التوحيد في كل القطاعات، فالمؤسسة المتوسطة في قطاع معين قد تعد صغيرة الحجم في قطاع آخر، وهذا راجع لكون التصنيف قائم على جملة من المتغيرات منها:

- عوامل الانتاج: حجم رأس المال، عدد العمال، وهذا الأخير هو الأكثر استعمالاً في تصنيف المؤسسات.
- المردودية: أي حجم الأرباح المحققة، والقيمة المضافة.
- حجم النشاط، ويستدل عنه بحجم رقم الأعمال.

1 المؤسسات الصغيرة: وهي تلك المؤسسات التي لا يزيد عدد أفرادها عن 10 يتولى فرد واحد من بينهم إدارتها وغالباً ما يكون المدير هو نفسه المالك، ويسود هذا النمط من المؤسسات عادة في القطاع الحرفي والزراعي، وكل قطاع التجارة الصغيرة، وفي الغالب تخضع هذه المؤسسات لمخطها الخارجي المباشر فوجودها مرهون بمدى قدرتها على ضمان الاستمرار من خلال استجابتها للطلب الخارجي الذي لا يتعدى دوما السوق المحلي، والملاحظ أن هذا النوع من المؤسسات أخذ طابعاً رسمياً مع بداية التسعينات من القرن الماضي 1990، بالجزائر من خلال اهتمام الدولة بإنشاء مؤسسات تشغيل الشباب، ومؤسسات مجهرية عائلية أو أسرية في غالب الأحيان داخل البيوت.

2 المؤسسات المتوسطة⁽⁹⁾: وهي التي تضم ما بين 10 و 500 فرداً وتتميز بعدم الفصل بين الملكية والتسيير، ذلك أنها غالباً ما تكون ذات منشأ عائلي فيكون المالكون هم ذاتهم القائمون على شؤون التسيير والتصرف في كل الأمور مهما كانت جزئية وصغيرة مما يجعل هذه المؤسسات تعاني من زيادة صعوباتها ومشاكلها كلما زاد حجم مستخدميها وذلك نتيجة مركزية التسيير والإدارة، فكل القضايا مهما كانت لا بد وأن تمر حتماً على المالكين مباشرة، وللاشارة هذه الحالة مرتبطة بالخلفية الثقافية للمؤسسين أو المالكين من جهة وثقافة المستخدمين الذين ثم توظيفهم وانتقاؤهم للالتحاق بالمؤسسة. وتعرف هذه المؤسسات مشكلة في التسيير وهذا كلما كان المالكون لا يعرفون ولا ينفذون قواعد ومبادئ علوم التسيير خاصة تسيير الموارد البشرية، وفق نظرة نفسية أي الاهتمام بالبعد الثقافي للمكونة البشرية.

3 المؤسسات الكبيرة: وهي تلك المؤسسات التي تتوفر على أكثر من 500 مستخدم، ونتيجة لكون حجمها فائها في الغالب تكون في شكل شركات مساهمة بمعنى أن ملاكها كثيرون، بعدد ملاك الأسهم، مما يتيح لها قدرات مالية كبيرة، وكنتيجه لكثرة الملاك فإن التسيير الفعلي لها يكون بين أيدي مسيرين تقنراطيين يتمتعون بمجدية أكبر في إدارة شؤون المؤسسة⁽¹⁰⁾.

ب/ وهناك تصنيف آخر للمؤسسات حسب الملكية: وتنقسم المؤسسات حسب ملكية وسائل الانتاج وفق ما يحدده القانون الى نوعين :

1/ مؤسسات القطاع الخاص.

2/ مؤسسات القطاع العام.

ج/ المؤسسات العمومية الاقتصادية: وقد تعددت تعاريف المؤسسات العمومية بتعدد وانواع ذاتها، فمنها المؤسسات العامة الإدارية (EPP) والمؤسسات العامة الاقتصادية (EPE)⁽¹¹⁾، والمؤسسات العامة الاقتصادية ذات الأسهم (SPA)، (EPE)، كما تختلف التسميات هذه المؤسسات حسب تواجدتها بين دول رأسمالية متقدمة، أو دول نامية، أو دول اشتراكية.

وهناك العديد من التصنيفات الاخرى والمختلفة للمؤسسات التي نذكر منها شركات التوصية بالاسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة، وشركات الاموال المحدودة.

1-2 المؤسسة والبيئة:

بات من المؤكد أن تأثير البيئة على المؤسسة أصبح واضحاً، ويمكن تعريف البيئة الخارجية كونه القوى أو المتغيرات البيئية التي تتأثر بها المنشأة ولا تستطيع السيطرة عليها، لكن يمكنها الاستفادة منها⁽¹²⁾، ويمكن أن نصنف هذه المتغيرات إلى إيكولوجية اقتصادية، سياسية قانونية اجتماعية، وإذا اعتبرنا التحول الذي تعرفه البيئة المحيطة بالمؤسسة (في ظل العولمة)، فإن التسيير صار معقداً يفرض على المسيرين ليس فقط الاهتمام بالجانب الداخلي للمؤسسة بل تفرض الاهتمام بالبيئة الخارجية على اختلاف متغيراتها ومهما كانت وضعية تلك المتغيرات (مستقرة، غير مستقرة، مؤقتة أو متقلبة)⁽¹³⁾، والقيام بتحليلها للخروج ببيانات أكثر دقة قبل اتخاذ أي قرار، وذلك وفق نظرة ثاقبة لحقيقة أن المؤسسة كيان اجتماعي يبني على تفاعل عديد الأنشطة.

ثانيا : المؤسسة الاقتصادية العمومية ومرحلة الإصلاحات

2- تجربة المؤسسة العمومية الجزائرية :

عرفت مرحلة ما بعد الاستقلال الوطني وحتى السبعينات تحولات عديدة وعميقة في مختلف جوانب الحياة، والتي كانت مبنية على مبادئ ومخلفات وإيديولوجية أصبح إظهارها وتعميقها في الواقع ضرورة حسب ظروف تلك المرحلة والجزائر من بين الدول التي تبنت المنهج الاشتراكي كمنهج إيديولوجي وهذا الاختيار يثبت نفسه في العديد من النصوص الأساسية للدولة ابتداء من مؤتمر الصومام 1956 الذي أشار في بعض وثائقه إلى التسيير الذاتي للمؤسسات الخاصة، رغم أن هذا المؤتمر لم يأت بهذا بل لتقييم وتنظيم الثورة. ومن أجل تحقيق الاشتراكية والوصول إلى الأهداف المرجوة منها طبقا لتطلعات المسؤولين والمجتمع آنذاك، فقد رأى هؤلاء عدة وسائل تضطلع بذلك في إطار استراتيجية تنمية متكاملة، وهي التي كانت متضمنة في المواثيق الوطنية، وأكثر ظهور في خطاب الرئيس الراحل هواري بومدين في فترة حكمه، وخاصة ابتداء من 1966 حيث ربط بين الاقتصاد الوطني واستغلال ثروات البلاد من أجل فائدة المجتمع فقط (باتنة 24-02-1968)⁽¹⁴⁾.

ولا يتم استغلال ثروات البلاد إلا بربطها مع التطور لمختلف القطاعات الاقتصادية وخاصة ذات الأثر الفعال في التنمية، وبذلك كانت استراتيجية التنمية الوطنية مقتبسة من الفكر الاستراتيجي، والنموذج المتبنى هو نموذج التنمية المستقلة وهو المعتمد كلية على الصناعة المكثفة الثقيلة أو الصناعة المصنعة والتي كانت تهدف إلى⁽¹⁵⁾:

- 1) الاستغلال الاقتصادي: والذي كان يهدف إلى استرجاع الثروات وملكية وسائل الانتاج من طرف المجتمع.
 - 2) التطور الاجتماعي والاشتراكي: لا تتم عملية ترقية الانسان إلا بإنشاء صناعات منتجة لوسائل الانتاج، والمسلمات بالصناعات القاعدية، فمثلا الصناعات الميكانيكية والحديدية تعمل على توفير مواد أولية، وإمكانيات لعدة فروع من الصناعات الأخرى.
 - 3) التحول العميق للمجتمع: وهو تحويل الاقتصاد أو أغلبية النشاطات الاقتصادية والمؤسسات سواء بالتأميم الكلي أو الجزئي⁽¹⁶⁾.
- ويتوفر أهم العناصر للانطلاقة في التنمية، كان المخطط البارع الأول 1970-1973 (بعد المخطط التجريبي الثلاثي 1967-1968) من أجل الانطلاق في انشاء جزء كبير من المؤسسات التي تعتبر القاعدة الأساسية للاقتصاد الوطني، مثل إنشاء مركب الحجار، ومركب أرزيو وسكيكدة للمحروقات، سيدي بلعباس وقسنطينة للصناعة الميكانيكية وغيرها. وكانت الاستثمارات في نفس الاتجاه في المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) حيث تم الاهتمام بالصناعة. وكانت المؤسسات الجزائرية في مرحلة السبعينات عرفت أغلبها مشاكل التأقلم مع التكنولوجيا الحديثة من جهة، ومع محيط العمال الجديد الذين نزح أغلبهم من الأرياف طلباً للعمل وتحسين ظروف المعيشة. والذين جلبوا معهم قيما تقليدية وسلوكات غير مطابقة للمحيط الصناعي. ولعل من أهم أسباب النزوح الذي عرفته الجزائر في تلك الفترة:

أ- الطلب المتزايد لليد العاملة في الصناعة مع ارتفاع الأجور فيها.

ب- نقص الوسائل الخاصة بالزراعة مما جعل الفلاحين يضطرون للاستغناء عن أرضهم.

ت- عرفت المرحلة اهتمام كبير من طرف الدولة بالصناعة على حساب قطاعات أخرى ولو في المرحلة الأولى. إضافة إلى عمل قانون التطور إذ كلما تطور قطاع اقتصادي من القطاعات الثلاثة زراعية، صناعية، خدماتية، نزلت إليه اليد العاملة من القطاع الذي أسفله، وفي هذه المرحلة من التنمية تكون محيط اقتصادي جديد حول المؤسسة الاقتصادية الوطنية.

1-2 المؤسسة العمومية في مرحلة التسيير الاشتراكي والصعوبات التي واجهتها:

بعد وضع الشروط الضرورية للمؤسسة الاشتراكية، وتحول هيكلها وقانونها أصبحت تسمى بالمؤسسة المسيرة تسييراً اشتراكياً حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تعرف المؤسسة الاشتراكية بأنها المؤسسة التي يتكون تراثها من الأموال العامة، هي ملك للدولة التي تمثل الجماعة الوطنية، وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي فهي شخصية معنوية لها شخصية مدنية، والاستغلال المالي، وتضم وحدة أو عدة وحدات، تحدث بموجب مرسوم باستثناء المؤسسات التي لها أهمية وطنية والتي تحدث بموجب القانون⁽¹⁷⁾.

ومن أهداف نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات إعادة تنظيم العلاقات بين العمال والمديرين في المؤسسات الصناعية، وذلك بالتأكيد على أساس ضرورة مشاركة العمال إلى جانب الإداريين تؤدي إلى نتائج جيدة، كما تساعد على التخلص من أي تفكير قد يؤدي إلى سيطرة بيروقراطية أو تقنوقراطية وكان يهدف نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى إعادة تنظيم المؤسسات الصناعية وفق:

- مشاركة العمال في التسيير إلى جانب دورهم كمنتجين.
- تحديد أساليب وتقنيات تسيير المؤسسات الصناعية.

وبأني معنى التسيير في المؤسسة في مرتبة أقل من مرتبة التخطيط والتوجيه، إذ يشمل العمليات الإدارية قصيرة المدى، ويتعلق بتنفيذ الخطط المتوسطة، على شكل البرامج السنوية، التي يتم وضعها ومراقبة تنفيذها اليومي من خلال الإدارات الأقرب إلى القاعدة (إدارة الشراء، التخزين، الإنتاج) وتوجيهها ومتابعتها بتدخل المستوى الأعلى للإدارة سواء عن طريق تقارير، أو إعطاء التوجيهات العامة لمديري المصالح⁽¹⁸⁾.

ويُعرف التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأنه ليس تسييراً ذاتياً ولا تسييراً مشتركاً، انه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة، التي تعتبر في حد ذاتها ككيانات للإنتاج بحيث أعمال التنمية فيها محددة من خلال طرف الحكومة، وهذا التصور للتسيير الاشتراكي يجعل منه نقطة تمفصل لمصالح المجتمع الممثل بالدولة بواسطة الإطارات المديرين، الذين تقوم بتعيينهم⁽¹⁹⁾.

وعلى إثر تقارير الندوة الوطنية الأولى والثانية (1974-1975) والثالثة 1979، وكذا تصريحات المسؤولين آنذاك أن المؤسسة المسيرة اشتراكياً عرفت مشاكل جدية ساهمت في ارتفاع نزاعات داخل المؤسسات وأدت إلى تعطل في الإنتاج إثر الإهمال أو توقفات عن العمل. لقد افترقت المؤسسة الاقتصادية لسلم المناصب، السلم الوطني للمناصب النموذجية لم يصدر إلا في 1978⁽²⁰⁾، إذ جاء في فترة متأخرة، ولم يتم تطبيقه إلا بعد هذا التاريخ، ومنه كانت العشوائية في تحديد المناصب والأجور، وعدم ربطها بمؤشرات تقنية عن نشاط ومرد ودية المؤسسة، مما خلق فوارق كبيرة بين المؤسسات لنفس المناصب ودخل نفس المؤسسة في أحيان أخرى، وهو ما كان له أثر سلبي على سير الإنتاج في المؤسسات وبروز نزاعات وخلافات مع الإدارة، إضافة إلى حركة عالية سريعة بين الفروع أو القطاعات تجذبهم في ذلك الأجور المرتفعة.

أما العنصر الثاني الذي يمثل صعوبة تقييم الأفراد، وربط مناصب العمال بالخطة الوطنية للتنمية وتوجهاتها، وبالجانب الاجتماعي والسياسي. حيث لم تكن سياسة التشغيل تخضع لمبادئ عقلانية اقتصادية سواء من حيث العدد والنوعية. فكانت الإدارة تشكو من نوعية التكنولوجيا المستعملة وحجم المؤسسات إضافة إلى نقص الإطارات المتوسطة على مستوى المؤسسات، نظراً لعدم مسايرة نظام التكوين في البلاد لواقع التنمية الوطنية، مما خلق فجوة في التأخير بين قمة الإدارة والقاعدة مع غياب الاتصال، وسوء فهم تنفيذ القرارات والمعلومات من طرف العمال في النظام التقني أو الإنتاجي بالخصوص⁽²¹⁾، ومع عدم خضوع نظام التشغيل والأجور إلى القواعد العلمية والإدارية التي تتميز بالعقلانية وربطها بوضعية المؤسسة.

مرت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية فترة السبعينات بالعديد من المشاكل منها: عدم ملائمة المناصب لأصحابها، وهذا ناتج للنقص في التكوين من ناحية تقنيات التكوين على نوع الآلات ذات تكنولوجيا معينة⁽²²⁾، إضافة إلى أن التكنولوجيا المستوردة لم تأخذ بعين

الاعتبار نوع التكوين الموجود في الجزائر. خاصة وأن سياسة تكوين التكنولوجيا المكثفة وسياسة المفتاح في اليد، والمنتوج في اليد⁽²³⁾. وكانت التكنولوجيا المستوردة في شكل تجهيزات وخبرة أو تكوين ضعيف، إلى جانب غياب العقلانية في تسيير مخزون المؤسسة، حيث قد يصل المخزون إلى ما يزيد عن قيمة عدة شهور من رقم اعمال المؤسسة.

2-2 مرحلة إصلاحات المؤسسة الاقتصادية العمومية :

وصلت المؤسسة الاشتراكية إلى نقطة كان فيها اتحاد إجراءات وحلول للخروج من الصعوبات والمشاكل التي تراكمت عبر السنين، وكانت الاجراءات التي صدرت في بداية الثمانينات وطبقت ابتداء من الخطة الخماسية الاولى 1980-1984 تدعى بإعادة الهيكلة العضوية والمالية والتي استمرت إلى نهاية الثمانينات 1988 لتبدأ إصلاحات أخرى⁽²⁴⁾.

ومن الأسباب الدافعة لتبني سياسة إعادة الهيكلة هي الوضعية التي كانت تمر بها المؤسسة الوطنية من جهة، ووضعية الاقتصاد الوطني ككل من جهة أخرى، فقد كانت المؤسسات تشكو من ضعف تسييرها الداخلي، كما أن الاقتصاد الوطني كان يتميز في نفس الوقت بجهاز إنتاج عمومي غير كفوء وذو تكاليف مرتفعة. وكان من الضروري تغيير نظام التسيير بنظام جديد يوفر الشروط الملائمة لتحسين التسيير في المؤسسة الوطنية.

وإذا كان الإجماع على ضرورة تحسين تنظيم وتسيير المؤسسات الوطنية في تلك المرحلة موجودا سواء على المستوى المركزي أو مستوى المؤسسات الاقتصادية المعنية مباشرة بهذه العملية، فإن الأسباب المقدمة من الجهات لم تكن لها نفس الاتجاهات، وتفسيرات تباطؤ الجهاز الانتاجي الوطني قد تعددت.

ثالثاً: أسباب إعادة الهيكلة ومرحلة الأزمة للمؤسسة العمومية الجزائرية:

3. أسباب إعادة الهيكلة : هناك العديد من الأسباب التي فرضت على المؤسسة العمومية الجزائرية الدخول إلى مرحلة إعادة الهيكلة، ويمكن أن نقدم بعض التفسيرات التي نراها الأسباب الرئيسية التي جعلت الانتقال إلى إعادة الهيكلة ضرورة وهي⁽²⁵⁾:

- نقص التحكم في التكنولوجيا وتسيير المؤسسات، حيث ازداد اللجوء إلى المساعدة الأجنبية رغم وجود جهود وطنية واسعة وعدة مكاتب ودواوين مختصة في المساعدة التقنية، واللجوء إلى المساعدة الأجنبية يفسر سوء التسيير داخليا وخارجياً بالنسبة للمؤسسات.
- ضعف وصعوبة المراقبة المالية والتسيير سواء من إدارة المؤسسة أو من الهيئة المركزية.
- ضعف نظام التوجيه الاقتصادي وثقله: من المشاكل التي عانت منها المؤسسة الاقتصادية هي الاجراءات الطويلة لإعداد الملفات وإيصالها بمختلف الجهات الإدارية والجهاز المصرفي قبل انطلاق مشروع معين، مع سوء التنسيق بين الهيئات المركزية وإدارة المؤسسات، ما خلف صراعاً بين السلطة المركزية والسلطة داخل المؤسسة مع وصول المعلومات متأخرة في كثير من الأحيان أو في وقت غير مناسب، كجعل القرار المتخذ داخل المؤسسة لا يخضع إلى إستراتيجية بل جعل المسيرين يطبقون التسيير يوماً بيوم⁽²⁶⁾.
- سوء فهم التسيير الاشتراكي للمؤسسات وتوجهاته جعل المؤسسة تتجه إلى تلبية الحاجات الاجتماعية للعمال، ابتداء من التعاونيات الاستهلاكية، ومحو الأمية، والصحة، وانتهاء بدور الحضانة والمخيمات الصيفية لأبناء العمال. مما أدى إلى ارتفاع نسبة الأجور من رقم الأعمال، التي قد تصل إلى 50 في المئة، مع ارتفاع الأعباء الاجتماعية، وانخفاض مردودية العامل لانعدام العلاقة بين العمل المقدم والأجر المتحصل عليه.

- عدم لعب العمال الدور المنتظر منهم، والسبب يعود إلى انتشار الأمية بينهم، أو يعود لنقص في التكوين السياسي، أو نقص فهم الأهداف التي جاء من أجلها التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

كما نشير أن هذه الفترة بالذات عرفت نزوحاً ريفياً من جهة، وارتفاع الاسعار في السنوات الأخيرة من تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1977-1979) من جهة أخرى. مما صعد من الاضطرابات والاضرابات العمالية مطالبة برفع الأجور وعليه طرحت مسألة إعادة الهيكلة للمؤسسات.

من أهداف إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية هي حسب المرسوم رقم 242.80 في 4 أكتوبر 1980 المتعلق بإعادة الهيكلة في المادة رقم 2 لها كهدف نهائي تلبية حاجات الاقتصاد والسكان المتزايد بواسطة:

1. تحسين شروط عمل الاقتصاد.

تحكم أكبر في جهاز الانتاج.

3.1 المبادئ المعتمدة لمرحلة إعادة الهيكلة: أسفرت مرحلة الإصلاحات التي مرت بها التجربة الجزائرية للمؤسسات العمومية على اعتماد مجموعة من المبادئ في عملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية الوطنية هي:

1- مبدأ الاختصاص في نشاط المؤسسة: بعد أن كانت ذات تخصصات مختلفة وفي رقعة جغرافية واسعة مع الفصل بين وظيفتي الانتاج والتوزيع في المؤسسة لتصبح المؤسسة تقوم بإحداها فقط، وفصل عملية الإنجاز عن عملية الإنتاج.

2- مبدأ استقلالية النواة القاعدية: ويتعلق هذا المبدأ بتحرير خطوط أو فروع تكنولوجية متجانسة أو الاستفادة من إمكانياتها كنواة لتطوير فرع معين من النشاط الصناعي، أو الإنتاجي، وعليه انفصلت مؤسسة (Sonarem) إلى المؤسسة الوطنية مختصة في أعمال البحث المنجمي، إلى المؤسسة الوطنية للإستغلال المنجمي.

كما أنه عمل على تشغيل طبقا لمقاييس غير واضحة أو غير موجودة تماما، مما أدى إلى بروز ظاهرة المحسوبية آفات اجتماعية أخرى وعدم استعمال الإمكانيات والطاقات الإدارية والتسييرية التي تم توزيعها وكان رفع عدد من الإطارات دون إعطائها صلاحية اتخاذ القرار في التسيير، قد أدى إلى تهميش أكبر عدد من الطاقات الوطنية في هذا الميدان، إضافة إلى غياب الطرق التسييرية الحديثة التي طالما نودي بها في إعادة الهيكلة.

3.2 مرحلة الأزمة للمؤسسة العمومية الجزائرية :

في خضم الإشكالات التي مرة بها المؤسسة العمومية الجزائرية، أصبح الحديث عن أزمة التسيير الاقتصادي من طرف الإدارة المركزية في تلك المرحلة والتتبع لمسار المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ضرورة ملحة، كنتيجة طبيعية واعتراف رسمي وغير رسمي بوجود أزمة فعلية في التسيير الاقتصادي للبلاد، وهذا رغم القوانين والنصوص المختلفة المؤطرة للمؤسسة الاقتصادية. حيث يمكن تلخيص أزمة التسيير على المستوى الاقتصادي في نقطتين: (28)

- يعود إلى النصوص القانونية المرتبطة بالمؤسسات.

- يتعلق بالحيط السياسي والاجتماعي والاقتصادي العام والحيط بالمؤسسة.

وثاني مرحلة عرفتها المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر هي مرحلة استقلالية المؤسسات، والظاهر أن مرحلة إعادة الهيكلة التي عرفتها المؤسسة في الثمانينات ماهي في الاصل إلا عملية تمهيدية لعملية الاستقلالية التي دخلتها المؤسسات في مجملها بداية التسعينات، أين استقبلتها إصلاحات الدخول في السوق والملاحظ لهذه التطورات والإصلاحات المتسارعة في تلك الفترة يخل للمرء أنها كانت تجري طبقا لبرنامج مسطر مسبقا، وبدراسة متأنية ووفق استراتيجية محددة، غير أن الواقع أثبت عكس هذا التخمين وكانت الإصلاحات لا تكاد تبدأ في بعض المؤسسات إلا وتتوقف لتدخل في إصلاحات جديدة (29).

والحديث عن استقلالية المؤسسات يجعلنا نتحدث عن فكرة الفصل في قضية الملكية من طرف الدولة للمؤسسات العمومية الوطنية ذو أهمية بالغة ذلك أن ملكية المؤسسة ووسائل انتاجها محدد أساسي لطبيعة وكيفية التصرف فيها، وبالتالي في كل ما يتعلق بادارة وتنظيم المؤسسة العمومية، وما يترتب عليها من نتائج استعمال الموارد وتحديد المسؤوليات فيها.

وفي إطار إصلاحات الاستقلالية أصبح القانون يفصل بشكل واضح بين حق ملكية رأس المال من طرف المؤسسة، وصلاحية الإدارة والتسيير فيها، إذ أصبحت المؤسسة الاقتصادية العمومية شخصية معنوية متميزة عن الدولة، والدولة مالكة مساهمة في رأس مال المؤسسة لكن لا تسييرها ويعبر عن هذه الملكية بالأسهم التي تصدرها المؤسسة للدولة، مقابل تحويل هذه الأخيرة الحصص عينية أو نقدية، وجعلها تحت تصرف الشخصية المعنوية للمؤسسة، وهذا حسب المادة 698 من القانون التجاري.

وعملية استقلال المؤسسات العمومية ماليا، وإداريا تعد انقطاعا عن مرحلة التسيير الإداري لهذه المؤسسات التي تميز بها الاقتصاد الوطني في الفترات السابقة واعتمدت الإصلاحات على إصدار نصوص قانونية بشكل يختلف عن الفترات السابقة المعتمدة على مراسيم وقوانين جديدة أخذت شكل قوانين معدلة ومكملة، والتي بدأ صدورهما انطلاقا من 1978.

وانطلاقاً من قوانين الإصلاحات أعطى قانون التوجيه حول المؤسسات العمومية مفهوماً جديداً وتغيراً واضحاً للمؤسسات الاقتصادية العمومية وهي على النحو التالي⁽³⁰⁾:

- تعريف المؤسسة العمومية الاقتصادية: تعتبر المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة، أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو جميع الحصص. والمؤسسة الاقتصادية شخصية معنوية، مخصص لها رأس مال وتمتع باستقلالية مالية، وتسير طبقاً لمبادئ تجارية وهي حسب القانون المدني والتجاري يجب أن تتميز بي⁽³¹⁾:
 - أ- صلاحية قانونية في حدود قوانينها الأساسية.
 - ب- ممثل قانوني ليعبر عن إرادتها ويدافع عن مصالحها.
 - شكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال، وتعمل هذه المؤسسة في خدمة الأمة والتنمية وفق الدور والمهام المنوطة بها⁽³²⁾.
 - توزعت المؤسسات العمومية الاقتصادية من حيث دورها ووزنها في الاقتصاد الوطني إلى: المؤسسات الاستراتيجية، والمؤسسات ذات الوزن العادي، والمؤسسات الخدمائية، إلى جانب المؤسسات المتميزة لغياب المنافسة.
- قدمت الإصلاحات للمؤسسات الاقتصادية العمومية العديد من المزايا الإيجابية، وذلك وفق مختلف النصوص الصادرة بشأن استقلالية المؤسسات العمومية ابتداءً من القانون الخاص، والتقارير الخاصة بأعدادها جمعها عملت على أن تقوم المؤسسة بأداء فعال نظراً لارتباطها بشكل مباشر أو غير مباشر بالإدارة والتسيير الداخلي فيها.

الخاتمة :

مما سبق نجد أن المؤسسة العمومية الجزائرية مرت بعدة مراحل مختلفة، وواجهت صعوبات عديدة حتى وصلت إلى أحداث توازنات وإصلاحات وتعديلات على المستوى الاقتصادي والصناعي، خاصة للقضاء على المشاكل المذكورة سابقاً . ولا يمكن أن نفصل واقع المؤسسة عن محيطها الاجتماعي والسياسي ولا يمكن فهم نجاح أو فشل أسلوب التسيير بمعزل عن المحيط الخارجي للمؤسسة، فالواقع أكد أن المؤسسة العمومية الجزائرية عبر تجربتها ومراحل تطورها، عرفت تحولات عميقة وتجارب مست البناء والهيكلة وأساليب التسيير، مما أثر على طبيعتها وأهدافها، فمن مرحلة التسيير الاشتراكي إلى الاستقلالية، ترسخت خلال هذه التحولات الثقافة على مستوى المسير والعامل، ونتج عنه ذهنية وقيم ومعتقدات ومعايير ولغة خاصة بالمؤسسة، وفي النهاية سلوك ممارس يومياً من طرف الفاعلين، سواء على مستوى قيمة العمل، أو قيمة الوقت والانضباط، أو على مستوى القيادة والذي ترسخت على إثره علاقات نوعية بين العمال والمسيرين ونظرة كل واحد للآخر ونظرتهم للمؤسسة.

ومع التطورات الحاصلة في مجال العمل الصناعي، واقتحام التكنولوجيات الحديثة التي بدأت تأخذ مكانة هامة على حساب العامل، أصبح من المهم البحث والتعمق في وضعية المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، ومكانة العامل والإطار فيها. خاصة في هذه المرحلة التي تُعرف بمرحلة الانفتاح، والسوق الحر، وذلك للبحث أكثر في واقع المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الهوامش:

1. الفضيل رتيبي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية-الدراسة النظرية، بن ماريات للنشر، ط1، 2009، ص 135.
2. المرجع السابق، ص 205.
3. الفضيل رتيبي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، الدراسة النظرية، الجزء الأول، دار بن ماريات للنشر، ط1، 2009، ص 153، 136.
4. Fernand Borne, Organisation des entreprises, ed fourcher, paris 1966, p6.
5. Le Breton M. Dans IA coruptibilité supérieure, éd Del et Cie, paris 1974, p29.
6. لينكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981، ص 127.
7. السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1975، ص 73، 74.
8. Roland Code, Comment fonctionne l'entrepris, ed centurion, paris, 1976, p8.
9. علي الشرقاوي، وظائف منشأة الأعمال، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية، 1979، ص 71، 73.
10. Brigitte Livey, Maxime, Agrainer, & Jérôme Doctrinaux, principe d'économie managériale, question, exercices, et thème, G D'Eton Morin, Québec 1992, pp29-30.
11. بكر قباني، المؤسسة العامة، مجلة الإدارة العامة، مجلة دورية، الرياض، المملكة العربية السعودية، نوفمبر 1992، ص 35.

12. علي الشرقاوي، مرجع سبق ذكره، ص36.
13. محمد الطاهر بوياية، دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، ص45.
14. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار الحمودية، الجزائر، 1998.
15. الفضيل الرتيمي، مرجع سابق، ص206.
16. ناصر دادي عدون، سبق ذكره، ص 172.
17. المواد 2.3.4.5 على التوالي من المرسوم رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
18. نفس المرجع السابق، ص 175.
19. الفضيل الرتيمي، سبق ذكره، ص208-209.
20. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978 المتعلق بقانون العام للعامل (SGT).
21. المرجع السابق، ص 179.
22. ناصر دادي، مرجع سابق، ص 180.
23. انظر المخطط الرباعي الاول والثاني.
24. الفضيل الرتيمي، مرجع سابق، ص 212.
25. نفس المرجع، ص 212-213.
26. ناصر دادي، مرجع سبق ذكره، ص 185.
27. ناصر دادي، مرجع سابق، ص 193.
28. ناصر دادي، مرجع سابق.
29. نفس المرجع السابق، 197.
30. فضيل الرتيمي، مرجع سابق، ص 216-217.
31. المادة رقم 5 من قانون رقم 88-01، 12-01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية.
32. المواد القانونية من 34 إلى 42 حول التصفية التصفية والاندماج. من نفس القانون السابق (88-01)، ص23.