

المؤسسة الجزائرية من التسيير الذاتي إلى الخوصصة

دراسة سوسيو-تنظيمية

د. بوطة عبد الحميد

جامعة سطيف -2-

ملخص:

يقدم هذا المقال تحليلا سوسيو-تنظيميا للمؤسسة الجزائرية، ولمختلف الجوانب والمظاهر التنظيمية، التي ميزتها، عبر مختلف المراحل التي مرت بها، بدءا من تجربة التسيير الذاتي، بعد الاستقلال، وصولا إلى الخوصصة، في ظل العولمة واقتصاد السوق حيث تترقب الجزائر آفاق المستقبل، من خلال تجربة الخوصصة، التي لم تنضح معالمها بعد، مع معاناتها من تبعية جديدة، صنعتها مراحل من التبعية القديمة. وما يميز هذه التبعية وتلك، أن الجزائر، ومثيلاتها من الدول النامية، لا تخصص شيئا، ذا أهمية معتبرة، من داخلها، على تطوير الإمكانيات البشرية، عكس الدول المتقدمة، التي سعت، جاهدة، إلى تطوير مواردها البشرية، من خلال الإنفاق على البحث العلمي كرهان يضمن أحسن النتائج، في الحاضر والمستقبل.

الكلمات المفتاح: التسيير الذاتي / الخوصصة/ العولمة /اقتصاد السوق / التنمية /الإمكانيات البشرية

Résumé:

Cet article fournit une analyse socio-organisationnelle de l'institution algérienne, dans ses différentes façades et dans ses aspects organisationnels, qui la caractérisent à travers ses différentes étapes, à partir de l'expérience de l'auto-gestion après l'indépendance, jusqu'à la privatisation, à la lumière de la mondialisation et l'économie du marché. L'Algérie reste toujours attentive aux perspectives de l'avenir, à travers l'expérience de la privatisation, qui n'a pas pu encore prendre de forme, avec la souffrance de la nouvelle dépendance, causée par les étapes de

la vieille dépendance. Le point de distinction entre cette dépendance et la plus ancien, est que l'Algérie avec les autres pays similaires en voie de développement, n'alloue aucune chose importante, depuis l'intérieur, au développement du potentiel humain, contrairement aux pays développés, qui ont cherché durement à développer leurs ressources humaines, comme pari afin d'assurer les meilleurs résultats, dans le présent et l'avenir.

Mots clés :

**l'auto-gestion/ la privatisation / mondialisation/
l'économiedumarché/ développement / potentiel humain**

مقدمة:

نتناول في هذا المقال "تحليل سوسيولوجي تنظيمي للمؤسسة الجزائرية" تحليلاً لأهم المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية في المجال الصناعي مركزين في ذلك على القطاع العام باعتباره العمود الفقري للاقتصاد الوطني إذ إنه الواجهة الحقيقية والملح الذي ترتسم عليه الصورة النهائية للسياسة التنموية الوطنية حيث سعت الجزائر عشية الاستقلال إلى بناء اقتصاد وطني يتسم بالاستقلالية بما يسمح لها بالولوج إلى مجال المنافسة الاقتصادية وتكسير قيود التبعية، حيث مر التنظيم الإداري للمؤسسة الجزائرية بعدة مراحل، وسوف نحاول رصد أهم المظاهر التنظيمية وبعض مظاهر الصراع العمالي في المؤسسة وفقاً لتغير هذه المراحل، بدءاً بالأزمة التي خلفها رحيل الاستعمار الفرنسي عشية الاستقلال في 05 جويلية 1962م وما انجر عنها من مشاكل إدارية متمثلة في ندرة الموارد البشرية المؤهلة في المجال الصناعي مع غياب سياسة واضحة المعالم من قبل الدولة، فيما يخص تسيير الأزمة الاقتصادية وفقدان تصور فعال لإعطاء نموذج تنظيمي إداري يعمل على تسيير شؤون البلاد. ذلك نتيجة غياب الأطارات القادرة على تسيير شؤون المؤسسات التي خلفها الاستعمار كنتيجة لاحتكار

المعمرين الفرنسيين لأهم الوظائف الإدارية والتسييرية إبان أاحتلال ومن مخاض هذه الأزمة تولدت أول مرحلة من مراحل التنظيم الإداري بالجزائر وهي مرحلة التسيير الذاتي. تلتها مرحلة التسيير الاشتراكي ثم إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات انتهاء عند مرحلة خوصصة المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة واقتصاد السوق.

أولا : التسيير الذاتي:

بعد الاستقلال مباشرة ظهرت حركة عمالية عفوية استهدفت السيطرة على وسائل الإنتاج في المزارع والورشات الصناعية والتي هجرت بعد خروج المعمرين، وشكلت هذه المرحلة مشروعا جديدا طرح على الساحة السياسية، تمثل في اختيار الحركة العمالية للنمو الاشتراكي القائم على التسيير الذاتي، لكن هذا التوجه لم يكن إلا استجابة لطموحات شرائح واسعة من الحركة العمالية، كما أن التجربة لم تكن نتاجا لسياسة مخططة تم التنظير لها بقدر ما كان استجابة عفوية وثورية تحمل من الدلالة الرمزية ما يعبر عن رغبة العامل الجزائري في استكمال نيل استقلاله بتكسير علاقات العمل المبنية على الاستغلال والاضطهاد وانتقاله من حالة العبد المنتج إلى المالك السيد والمنتج في آن واحد .

فمنذ سنة 1962 وإلى غاية 1977 شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا مما استدعى تدخل الدولة بإصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية. انتظارا لوضع قوانين وتنظيمات جزائرية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وامتد هذا الفراغ القانوني فيما يتعلق بعلاقات العمل إلى غاية 1971.¹

¹-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقات العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، 1992، ص (24-25).

وفي ظل هذا الفراغ تم تركيز سياسة التسيير الذاتي من قبل السلطة السياسية من خلال قرارات مارس 1963، والتي تقضي بتشكيل هيئات يتم من خلالها تنظيم عملية العمل داخل المؤسسات المسيرة ذاتيا وتمثلت هذه الهيئات في مجلس العمال والجمعية العامة للعمال، ولجنة التسيير الذاتي، والمدير.

1/ مفهوم التسيير الذاتي:

يعرف " فهمي منصور " التسيير الذاتي بالجزائر أنه: « قيام العاملين في المزارع أو في المصنع بإدارة الوحدة، وذلك بواسطة أجهزة منتخبة بين العاملين في الوحدة، على اعتبار أن الوحدة الإنتاجية ملكية جماعية للعاملين بها، ولا يمكن أن تكون ملكية شخصية لأي فرد أو أي مجموعة من العاملين، كما أنه من حق العاملين في الوحدة الاستفادة من ثمراتها¹ فيما يطلق الدكتور "عبد اللطيف بن أشنهو" على المرحلة الممتدة من 1962 إلى 1966 بمرحلة الانتظار، حيث امتازت بضعف التدابير الاقتصادية وتأرجحها. مع توسع سياسة التسيير الذاتي في المجال الزراعي أكثر منه في المجال الصناعي، حيث مس التسيير الذاتي الصناعي في سنة 1964 ما يعادل 330 مؤسسة صغيرة الحجم، وقدر عدد الموارد البشرية التي تشغل بهذه المؤسسات بـ: 3000 عامل، حيث أن الشركات الأجنبية كبيرة الحجم لم تغادر الجزائر بعد الاستقلال وحافظت على ممتلكاتها. فيما مثلت 330 مؤسسة صغيرة الحجم ممتلكات الفرنسيين الذين هجروا منشآتهم عند الاستقلال.²

¹ - لوكيل الهاشمي، بغلول زهير، "القيادة الإدارية للمؤسسات العمومية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 07، 1996، ص 35، 36.

² - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1982، ص 26.

2/وضعية قطاع الصناعة قبل الاستقلال:

فقبل الاستقلال كان عدد المؤسسات في القطاع الصناعي يقدر بـ :
1586 مؤسسة يشغلها ما يقارب 96405 عامل، من بينهم نسبة
62.70 % من الجزائريين ، بمعدل متوسط قدرت نسبته 60.78 %
عاملا في المؤسسة الواحدة. والجدول الآتي يبين ذلك

جدول رقم (01) يبين وضعية قطاع الصناعة قبل الاستقلال¹

الفرع الصناعي	عدد المؤسسات	العدد الإجمالي للعمال	نسبة العمال الجزائريين	متوسط عدد العمال لكل مؤسسة
1- الصناعة الميكانيكية والمعدنية والإلكترونية	109	22275	43.55 %	205
2- صناعة آلات البناء	163	12800	82.03 %	78.53
3- صناعة المواد الغذائية	477	28200	74.47 %	59.12
4- الصناعة النسيجية	114	8200	52.44 %	68.91
5- صناعة الجلد والأحذية	67	3800	60.53 %	56.72
6- الصناعة الكيماوية	109	4980	65.26 %	45.69
7- صناعة الورق	37	5350	31.78 %	144.59
8- صناعة الخشب والفلين	194	6400	68.75 %	33
9- صناعة الزجاج	195	4400	75.00 %	22.56
المجموع	1465	96405	62.70 %	60.78

¹* Nacib Redjem : industrialisation et système éducatif Algérien. Office des publications universitaires. Alger. 1986. p18.

3/ تجربة التسيير الذاتي: إن رحيل أكثر من أربعة أخماس المستوطنين الذين كان منهم عدد كبير من ذوي المهارات خلف خلا دمارا في الاقتصاد مما أدى إلى إبطاء معدلات النمو، كما أثر في الناتج القومي إذ انخفض هذا الأخير بنحو الثلث عما كان عليه. فحوالي 95 % من المستوطنين الأوروبيين الذين يمثلون جميعهم رجال الأعمال والفنيين والإداريين والمعلمين والأطباء والعمال المهرة غادروا البلاد وأغلقت المصانع والمزارع والحوانيت مما ترك 75 % من السكان عاطلين عن العمل.¹

وفي ظل النزاع السياسي بين أبناء الوطن الواحد وحب الظهور على مستوى القيادة و كل ما تحمله هذه المرحلة من التناقضات المستمدة من تناقضات الثورة التحريرية، مع تكس ونزوح معظم القوى البشرية إلى المدن، حيث انتقلت البورجوازية الصغيرة من الأرياف إلى المدن واستولت على القطاعات الإنتاجية، وشغلت مناصب هامة في القطاع الصناعي دون سابق خبرة، واستمرت الحالة على هذه الوتيرة إلى غاية 1966م حيث كانت تتعايش في ظل هذه المرحلة أربع أنواع من المؤسسات، وهي: المؤسسة المسيرة ذاتيا، ومؤسسات القطاع الأجنبي الخاص؛ ممثلا في المؤسسات الفرنسية ومتعددة الجنسيات، وقطاع خاص يملكه الجزائريون، وأخيرا قطاع الدولة؛ والذي هو في طور التكوين.

¹ - علي غربي، " واقع التنمية في الجزائر -دراسة سيكولوجية للصراع الصناعي- الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 3، 1999، ص 368..

وقد تطور التشغيل الصناعي خلال هذه المرحلة ، بنقص عدد العمال الأجانب بعد سنة 1960م وزيادة العمال الجزائريين حتى سنة 1966. والجدول الآتي يبين ذلك :

جدول رقم (2) يبين تطورات التشغيل الصناعي من 1957م إلى 1966م حسب الجنسيات¹

السنوات	1957	1960	1966
الجنسية			
الجزائريين	111600	153600	108900
الأجانب	58700	100150	5500
المجموع	170600	253750	114400

وفي سنة 1966 اتسع العمال بالقاعدة حيث بلغ 28348 عاملا يدويا، أي ما يعادل 45.5 % من مجموع العمال الجزائريين، فيما تقدر نسبة الأجانب بـ : 47.1 % وجلهم من العمال المؤهلين والمتخصصين، ونسبة 21.6 % من العمال اليدويين .

أما نسبة العمال المؤهلين في القطاع المسير ذاتيا فتقدر بـ : 15. % وتصل إلى 17.6 % في القطاع الخاص، ونسبة 12.4 % في القطاع العمومي، والجزء الأكبر من العمال الجزائريين يوجد ضمن صنف مستخدمي المصالح الذي يشغل لوحده 42 % ، بينما لا يتجاوز التقنيون (الإطارات التقنية) نسبة 2.4 % ، فيما تشكل الإطارات التقنية والإدارية معا نسبة 17 % من مجموع الموظفين الجزائريين².

¹ - سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي - التشغيل، الصناعة والتنمية - ، ترجمة الأزهر بوغنبور، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط، الجزائر، د ت، ج 2، ص 180.

² - المرجع السابق: ص 180 .

إذ نجد في القطاع المسير ذاتيا نسبة 35 % للذين لا تأهيل لهم ،
وتصل هذه النسبة في القطاع العمومي 44% وتصل إلى 53 % في
القطاع الخاص، وتدخل هذه النسب على التوالي في إطار صنف
مستخدمي الخدمات؛ كالمراقبين، والحراس وما شابههم، وعمال الشحن،
والسائقين، والشغليات.¹

يقودنا التحليل السوسيولوجي للمعطيات السابقة الذكر إلى استنتاج
بأن تجربة التسيير الذاتي لم تكن نتاجا لسياسة مخططة تم التنظير لها
بقدر ما كان استجابة عفوية وثرية تحمل من الدلالة الرمزية ما يعبر
عن رغبة العامل الجزائري في استكمال نيل استقلاله بتكسير علاقات
العمل المبنية على الاستغلال والاضطهاد وانتقاله من حالة العبد المنتج
إلى المالك السيد والمنتج في آن واحد .

كما انها مرحلة مليئة بالاضطرابات والفوضى وذلك راجع لغياب الموارد
البشرية ذات الكفاءة مع انعدام التخطيط والتنظيم وغياب آليات الرقابة
والتوجيه رغم ما كانت تحمله هذه السياسة من شعارات تحفيزية من
خلال مشاركة العمال في التسيير . مع إيجاد مناصب شغل لكل جزائري
قادر على العمل دون سابق شرط ولا قيد «ومهما كانت قدرة التسيير
الذاتي على الاستمرار فإنه في بدايته الأولى يعتبر من أهم الوسائل
الهجومية لمواجهة توسع البورجوازية والحد من هيمنتها المطلقة التي
كانت ستؤثر حتما في القاعدة العمالية العريضة²

وبدأت تجربة التسيير الذاتي تتحسر شيئا فشيئا، إذ عجزت
المؤسسات على إدارة شؤونها الاجتماعية والاقتصادية أمام ضعف
الموارد البشرية وما تميزت به من نقص الكفاءة والخبرة في المجال

¹- سفير ناجي، المرجع السابق: ص 181 .

²- علي غربي، مرجع سابق، ص: 368 .

الصناعي كما صادفت المؤسسات المسيرة ذاتيا مشاكل تتعلق بالتمويل والتسويق وبدأ تناقص العمالة في القطاع الصناعي المسير ذاتيا بدءا من سنة 1969م إلى غاية 1973م والجدول الآتي يبين ذلك :

جدول رقم (03) يبين تناقص العمالة في القطاع الصناعي المسير ذاتيا¹

السنوات	1969	1970	1971	1972	1773
عدد العمال للاستخدام الصناعي	18492	15927	12202	10763	9903
النسبة المئوية	% 12.8	% 10.1	% 7.1	% 5.8	% 4.7

ومن خلال الجدول يتبين أن عدد العمال في القطاع الصناعي المسير ذاتيا بدأ يتناقص لما كان يعانيه هذا القطاع من مشاكل متعددة كانهدام رؤوس الأموال، وظهور منافسة القطاع الخاص كما كان يشكو هذا القطاع من بيروقراطية الإدارة الوصية، والخلط بين الوظيفة الاقتصادية والسياسية للمؤسسة المسيرة ذاتيا مما أدى إلى إضعاف حماس العمال وضعف من مستوى وتجنيدهم بدءا من سنة 1969م إذ بلغت نسبة العمال في هذا القطاع 12.8% لتتنصر هذه النسبة إلى 4.7% في سنة 1973. فيما تتوجه سياسة الدولة خلال سنة 1967 نحو الاقتصاد المخطط القائم على سياسة ثنائية الأبعاد، تمثل بعدها الأول في بناء قاعدة اقتصادية من خلال سياسة نقل التكنولوجيا، وتمثل البعد الثاني في بناء مؤسسات اقتصادية قائمة على علاقات عمل ذات طابع اشتراكي².

¹ - عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سابق، ص: 28.

² - عبد اللطيف بن أشنهو، مرجع سابق، ص: 28.

ثانيا : التسيير الاشتراكي:

1/ التسيير الاشتراكي المفهوم والأسس التشريعية:

مثلت سنة 1965 بمجريات أحداثها نقطة الانطلاق في بناء استراتيجية تنمية صيغت خلالها الأهداف في شكل خطط تنمية موجهة للتطبيق على صعيدين هما: التوسع في عملية التأميم للاحتكارات الأجنبية، وبعث مؤسسات بديلة عن هذه الاحتكارات، ويتم ذلك من خلال القضاء على التبعية بتشديد قطاع صناعي قوي ، يضطلع بإنتاج الصناعة المصنعة، من خلال استغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد، والقضاء على التبعية، فيما اعتبرت المؤسسة الوطنية العمومية أداة لتطبيق التنمية الوطنية.¹

وقد عرض الميثاق الوطني للاستفتاء الشعبي يوم 19 نوفمبر 1976م والذي يحمل بين طياته نموذجا للتنمية المستمدة من نظرية "الصناعة المصنعة"، ووصفت الاستراتيجية الجزائرية للتنمية في الميثاق الوطني كمجهود لربط الصلات بين مختلف فروع الإنتاج، قصد تعزيز المبادلات الصناعية، فيما كان الدستور الذي اقترحه جبهة التحرير الوطني والذي تمت المصادقة عليه باستفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1971م، يؤكد النموذج الاشتراكي للتنمية، والذي يهدف إلى تجسيد الاستقلال الوطني، وتحقيق الرفاهية، ومحاربة استغلال الإنسان لأخيه الإنسان، وملكية الدولة لوسائل الإنتاج والاحتكار التجاري. وفي ميثاق التسيير الاشتراكي الصادر في 16 نوفمبر 1971م تتولى الشركات الوطنية مهمة إنجاز البرنامج القطاعي، وأهم هذه الشركات : "الشركة الوطنية سوناطراك" والتي تعمل في مجال المحروقات، و"الشركة الوطنية

¹ - أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقة الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1993، ص 116

للحديد والصلب" و"الشركة الوطنية سوناكوم" وتعمل في مجال تركيب الآلات الميكانيكية.

فيما نص ميثاق التسيير الاشتراكي على عملية التحول نحو الاشتراكية، حيث أصبح واجبا على العمال أن يتعلموا مراقبة وتسيير المؤسسة العمومية، وتتم مشاركتهم في التسيير من خلال انتخاب ممثلين عنهم في الجمعية العامة، وفي اللجان الدائمة، وفي مجلس الإدارة.¹ وفي ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ومن خلال المخططات التنموية زادت ظاهرة استيراد التكنولوجيا الصناعية، من خلال العقود المبرمة مع الدول الأجنبية في مختلف مجالات الصناعة، وتحدد هذه العقود اتفاقات وتعهدات الدولة الشريكة فيما يخص كيفية إنجاز المشاريع والمدة الزمنية التي يستغرقها الإنجاز، كما أخذت هذه العقود أشكالا مختلفة، وتم إنجازها في ظل المخططات التنموية المتعددة: ابتداء بالمخطط الثلاثي سنة (1967م-1969م)، والذي يعتبر مخططا تجريبيا، ثم المخطط الرباعي الأول سنة (1970م-1973م)، يليه المخطط الرباعي الثاني سنة (1974م-1977م)، وهذان الأخيران شكلا القاعدة الفعلية لعملية التصنيع والتنمية الاقتصادية.

2/ التسيير الاشتراكي الخطوات الفنية وتشكل العمالة:

من خلال العقود المبرمة تتدخل الدولة المتعاقد معها بتقديم المساعدات الفنية المختلفة، ففي عقود تسليم المفتاح باليد يكون المقاول الأجنبي مسؤولا على كل جوانب المشروع، كالتنظيم والتخطيط الهندسي، وطرق التصنيع التي تتطلبها عملية الإنتاج، وفي مجال الموارد البشرية يشار في ظل هذا النوع من العقود إلى تعهد المقاول باستقبال الموظفين

¹ - جمال الدين لعويصات، التنمية الصناعية في الجزائر، ترجمة الصديق سعدي، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1986م، ص 20-21 .

المدرسين، أو الذين هم في طور التدريب والتابعين للزيون، بإدماجهم ضمن فرق العمل مع السماح لهم بالمشاركة في عمليات بدء التشغيل، رغم أن التدريب في هذا النوع من العقود لا يحظى بوضع رسمي في الشروط المتعلقة ببناء وتشغيل المصنع، كما تنص هذه العقود على مسؤولية المقاول على بدء تشغيل المصنع مع تعهده بتقديم مساعدة تقنية طويلة الأجل.

كما يوجد شكل آخر من العقود متمثلا في "عقود المصانع المهيأة للتشغيل"، حيث تضمنت هذه العقود تدريب المقاول للعمال، وتنص على أن المقاول يقوم بتدريب فريق جزائري من الموظفين المختصين بالاختبارات والمراقبة، والذين سيصبحون جزءا من قسم التدريب عندما يدخل المصنع طور العمل، بحيث يتحمل المقاول مسؤولية تدريب كل العمال والموظفين الموجودين بالمصنع إلى مستوى الموظفين الموجودين في البلد المورد، مع توسيع هذه العملية بإنشاء قسم للتدريب، وخلافا لعقود المفتاح باليد يضمن هذا النوع من العقود مسؤولية المقاول على تنظيم الإنتاج وإدارة المصنع، وتشمل هذه المسؤولية الإدارة العامة للموظفين، والدراسات الخاصة بالإنتاج، وتصميم إجراءات السلامة وتطبيقها مع إدارة الإنتاج، وتنظيم الصيانة، وتبلغ هذه المسؤولية ذروتها في فترة الإدارة الأولية بإبراز مدى أداء المصنع من وجهة النظر الاقتصادية والتقنية، للتدليل على أنه يعمل بكفاءة، ويحقق مستوى الإنتاج المسطر، وذلك بالاعتماد على الموارد البشرية الجزائرية من الموظفين الذين تم تدريبهم لهذا الغرض، ويتم تحقيق ذلك من خلال إنتاج 95% من الإنتاج المقرر لمدة شهرين ودون انقطاع، كما تنص العقود على استمرار المساعدة الفنية طويلة الأجل، وتقوم هذه العقود على مبدئين هما: التركيز على الأجال المحددة المساييرة للمخططات

التنموية، والمبدأ الثاني يركز على الوصول إلى حجم الإنتاج المتفق عليه¹.

وفي ظل سياسة المخططات التنموية سجل تطور في مستويات المهارة للموارد البشرية ما بين 1968م و1973م، حيث نجد توظيف عمال من ذوي المهارات مع إنشاء برامج تدريبية لتكوين آخرين؛ ففي القطاع العام انخفضت نسبة العمال غير المهرة، غير أنها ارتفعت كثيرا في القطاع الخاص، مما يوضح حجم النشاط الذي يتطلب يدا عاملة كثيرة غير مؤهلة في هذا الأخير، حيث ارتفعت نسبة المستخدمين الماهرين وذوي المهارات العالية في القطاع العام من 34.4 % إلى 42.6 %، وانخفضت في القطاع الخاص. كما ارتفعت نسبة ملاحظي العمال وصغار الموظفين والإداريين في القطاع العام من 9.6 % إلى 11% وانخفضت هذه النسبة في القطاع الخاص من 10.4 % إلى 05 %، ويرجع كل ذلك لتأثر القطاع الخاص بعمليات التأميم ونقل فروع الصناعة الأكثر تقنية إلى القطاع العام، كما صاحب هذا الاتجاه العام نحو مستويات المهارة عددا لا بأس به من العمال الأجانب من ذوي المهارات التي تفوق المستوى المتوسط حيث بلغت نسبتهم 1.9 % من مجموع القوى العاملة².

¹- عبد اللطيف بن أشنهو، المؤسسات الأجنبية ونقل التكنولوجيا إلى الاقتصاد الجزائري السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1985، ص 143-144.

²- عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع السابق، ص: 163، 164.

فيما يتعلق ببنية المهارات وتطورها خلال مرحلة تنفيذ المخططات في الصناعة بمجماعها، ومن حدود سنة 1968م إلى غاية 1977م لدينا الجدول التالي:¹

جدول رقم (04) يبين بنية المهارات وتطورها خلال الفترة (1968م-1977م)

مستوى التأهيل السنوات	إطارات عليا	عمال مهرة	عمال مؤهلون	عمال مساعدون وعمال متخصصون	عمال دون تأهيل وعمال آخرون
1968م	4%	5.6%	34.6%	18.7%	36.7%
1973م	3.2%	4.9%	39%	20.5%	32.4%
1977م	3.6%	6.1%	40.9%	17.4%	32%

ونلاحظ من خلال الجدول السابق نقص الإطارات وضعف شديد في بنية العمالة الصناعية ففي "سوناطراك" مثلا كانت نسبة الإطارات لسنة 1968م تقدر بـ : 4.5% فيما بلغت في سنة 1987م نسبة 5.9% فقط، وهذا ما استدعى اللجوء إلى المعونة الأجنبية، حيث مثلت عام 1978م نسبة تقدر بـ : 58% من إطارات المؤسسة.²

فيما يمثل الجدول التالي تطور بنية العمالة في قطاع الصناعة الخفيفة من سنة 1969م إلى غاية سنة 1978م:

¹ - عبد اللطيف بن أشنهو، " المؤسسات الأجنبية ونقل التكنولوجيا إلى الاقتصاد الجزائري، مرجع سابق:ص

² - عبد اللطيف بن أشنهو، " المؤسسات الأجنبية ونقل التكنولوجيا إلى الاقتصاد الجزائري، مرجع سابق، ص3

جدول رقم (05) يبين تطور بنية العمالة في قطاع الصناعة الخفيفة¹

السنوات مستوى التأهيل	1969م	1975م	1978م
تأهيل عال	2.2	2.4	3.3
إداري	02	02	2.9
مهندسون	0.2	0.4	0.4
إطارات متوسطة	5.8	6.9	13
منفذون	92	90.1	83.6

ونلاحظ من خلال الجدول أن مستوى تجنيد الموارد البشرية ضعيف جدا في قطاع الصناعة الخفيفة، حيث نلاحظ ندرة الإطارات وأصحاب التأهيل العالي، وغياب نسب معقولة بالمقارنة مع سابقتها - من الإطارات المتوسطة، وتبقى النسبة الأكبر - خلال هذه المدة - مقتصرة على العمال التنفيذيين، و خلال سنة 1977م لوحظ بأن هناك تقلصا لسلم الأجور والمرتبات، بالإضافة إلى وجود تراجع جوهري لمكانة العمال المؤهلين في سلم المرتبات، وهو ما يشكل عقبة أمام معركة ربح الإنتاج، كما أن هناك تسارعا في ارتفاع الأسعار مما أفسد القدرة الشرائية للعمال المؤهلين²، كما أن سياسة التصنيع المنتهجة تركت آثارا خلفت جملة من المشاكل على صعيد العمالة، تمثلت في تعدد مستويات الكفاءة المطلوبة في مختلف مراحل تصميم المشروع، إذ إن عملية تصميم المشروع وتنفيذه وتشغيله تتطلب مستويات عالية ومتنوعة من الكفاءة.

كما سجل افتقار كلي أو جزئي للعناصر البشرية القادرة على القيام بعملية التصنيع الواسعة والمتسارعة في آن واحد، وهذا ما أدى إلى لجوء

¹ - عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع السابق، ص 115 .

² - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، ص ص: 118، 117 .

الدولة الجزائرية إلى استيراد العمالة في شكل بيوت الخبرة الاستشارية والهندسية، وطلب المساعدة الفنية.¹

3/ مظاهر فشل المؤسسة الاشتراكية الصناعية:

وفي ظل مرحلة التسيير الاشتراكي نلاحظ تطور الاستثمارات العمومية، حيث ارتفع معدل الاستثمار من 35% سنة 1970م إلى 46% بين عامي 1978م و 1979م، وكانت النسبة الأكبر من هذه الاستثمارات موجهة إلى المجال الصناعي، حيث بلغت في الفترة نفسها ما يعادل 78%، ورغم هذه الإنجازات فقد تمخض عن الفترة الممتدة من 1969م إلى 1980م جملة من المظاهر المرضية، والتي مست المؤسسة الاشتراكية الصناعية، منها التأخر في إنجاز المشاريع، وتفشي البيروقراطية في الإدارة المركزية على مستوى الوحدات الصناعية، مما أدى إلى ضعف أداء المؤسسات، ومن أسباب إضعاف المؤسسة نذكر أيضا :

- الإفراط في مركزية التسيير، وعدم مسايرة التمويل الإداري للأهداف المخططة.
- ارتفاع مصاريف المستخدمين، والتي تمتص من 40% إلى 90% من نفقات الاستغلال.
- الحجم الكبير للمجمعات الصناعية، والذي أسهم في تفشي البيروقراطية في اتخاذ القرارات.
- عدم توفر سياسة واضح المعالم لتجنيد القدر الكافي من الموارد البشرية المؤهلة والمتخصصة، والقادرة على احتواء المظاهر

¹-فاطمة أفريجة، السياسة التكنولوجية وأثرها على العمالة في الجزائر، السياسة التكنولوجية في الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1985، ص 217.

الناجمة عن عملية التصنيع، وخاصة في جانبها الإداري والتسييري.

- تهميش القطاع الفلاحي مما زاد من معدلات استيراد المواد الغذائية بمعدل 2.5 مليار سنويا.¹

كما يقودنا التحليل السوسيوي-تنظيمي للتدليل على واقع المؤسسة الجزائرية في عهد التسيير الاشتراكي من خلال مؤشرات رقمية تحدد وتيرة الإضرابات خلال هذه المرحلة، حيث بلغت النسبة المئوية للمضربين من الطبقة العاملة في الصناعة الجزائرية خلال سنة 1969م نسبة 05% فيما ارتفعت هذه النسبة سنة 1972م إلى 07% وبلغت سنة 1977م 11%. كما أن الأرقام تدل على أن نسبة 2.7% من هذه الإضرابات وقعت في القطاع العام خلال سنة 1969م وارتفعت إلى 15.7% في سنة 1980م وإلى 70% سنة 1983م ووصلت إلى غاية 65% سنة 1990م.

ونلاحظ أنه رغم الشروع في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971م إلا أن نسبة الإضرابات ظلت ترتفع، ولم تقتصر هذه الإضرابات على المراكز الصناعية الفرعية، كما أنه لم تكن كل هذه الإضرابات مدعومة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، أو حتى الفروع النقابية، فرغم معارضة النقابة لأغلب هذه الإضرابات لكن ذلك لم يحل دون قيامها.²

¹- عبد الله بن دعيدة، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، الإصلاحات الاقتصادية سياسة الخصوصية في البلدان العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، المركز الوطني للتحليل والدراسات الخاصة بالتخطيط، ط1، الجزائر، 1999، ص 357-359.

²- راجع: علي غربي، : واقع التنمية في الجزائر، مرجع سابق، ص 350 . 353

ومن الأسباب التي أدت إلى هذه الإضرابات نجد: التأخير في دفع الأجر، ظروف العمال، التسريحات الفردية والجماعية، ممارسة الحق النقابي، العلاقات المهنية السيئة، عدم صلاحية تمثيل العمال، وأسباب أخرى، حيث نجد أن نسبة 38.4 % من الإضرابات كان سببها يتمحور حول تحديد الأجر، ونسبة 30% منها راجعه لتماطل المؤسسات في دفعها لأجر العمال، أما عن ظروف العمل فنجد نسبة 15% من الإضرابات كانت لهذا السبب، فيما تقدر نسبة الإضرابات بسبب التسريح الفردي والجماعي للعمال بـ : 5.7% ، ونسبة أخرى تقدر بـ : 3.1% تتعلق بمطالبة العمال بممارسة الحق النقابي، فيما ترجع نسبة 1.5% إلى العلاقات المهنية السيئة، ونسبة 01% تتعلق بعدم صلاحية تمثيل منتخب العمال، فيما تمثل نسبة 5.3% مجموعة من الأسباب المتفرقة، فيما مست البطالة شرائح واسعة من الطبقة العاملة، حيث بلغت نسبتها سنة 1984م 16.4% لتصل إلى نسبة 17.4% سنة 1985م. كما شهدت المؤسسة العمومية الصناعية مجموعة كبيرة من الإضرابات تمحورت هي الأخرى حول نفس الأسباب، وقامت لأجل نفس المطالب، مما يدل على الوضعية المزرية للمؤسسات وعجزها عن تصريف مواردها البشرية، وكل ذلك راجع للممارسات البيروقراطية المرضية، مما حال دون التطبيق الحقيقي لمبادئ التسيير الاشتراكي، ووجود تناقضات عديدة في فهم النصوص القانونية.¹

¹-المرجع السابق، ص 350-353.

ثالثا : إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات :

1- إعادة الهيكلة:

شهدت هذه المرحلة تراجعاً في السياسات الصناعية وبداية الإصلاحات الاقتصادية، فبعد ما يسمى بمرحلة "الاستراحة" (1979م-1980م)، برزت فكرة إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات العمومية، وتم العدول عن النمو الكبير للقطاع الصناعي المتكون من الصناعات الثقيلة نتيجة ما لحق القطاع الوطني من سلبيات المرحلة السابقة (مرحلة التسيير الاشتراكي).

من مميزات المرحلة السابقة بروز عدة شركات وطنية ذات حجم كبير تجسيدا لأحد مبادئ الاقتصاد الاشتراكي، المسجد بدوره لمنطق التسيير المركزي، مما دفع بالمؤسسة الاقتصادية أن تقوم بجملة من الوظائف السياسية والاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية. وبالتالي توجب اللجوء إلى سياسة بديلة تمثلت في إعادة الهيكلة لهذه المؤسسات وتجزئتها إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم لتمكين المسيرين من التحكم فيها، وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية.¹

وقد تمت إعادة الهيكلة على مرحلتين : إعادة الهيكلة العضوية للشركات الوطنية، حيث تضاعف عددها مرات عديدة، وحولت أسماؤها إلى مؤسسات عمومية.

ثم إعادة الهيكلة المالية لتمكن المؤسسات العمومية من الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية، وتهدف إعادة الهيكلة إلى :

- التخلص من المركزية البيروقراطية التي تعرقل سير المؤسسة وتقتل روح المبادرة والإبداع.

¹-السعيد أوكيل وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية والاقتصادية -تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي-، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1999، ص 6-8 .

- تحميل مسيري هذه المؤسسات بالنتائج التي تحصل عليها مؤسساتهم.
- التخلص من نموذج التنمية المركزية والذي كلف الدولة مبالغ ضخمة في مرحلة السبعينيات.¹
- غير أن سياسة إعادة الهيكلة التي جاءت في بداية الثمانينات فشلت في جعل المؤسسات العمومية تحقق الأهداف المسطرة ويرى بعض الباحثين بأن الحجم الكبير للمؤسسات العمومية ليس هو العامل الوحيد في فشلها، بل توجد هناك عوامل كثيرة أدت إلى فشل المؤسسة العمومية وفشل سياسة إعادة الهيكلة وعلى رأس هذه الأسباب ضعف طريقة التسيير وخاصة عملية اتخاذ القرارات وكيفية اختيار مسيري هذه المؤسسات، ويندرج تحت هذه الأسباب أيضا ما يلي :
- عدم الاستخدام الأمثل لموارد وطاقات هذه المؤسسات إذ أن استخدامها لم يكن استخداما عقلانيا يراعي الجوانب الاقتصادية بل كان استخدامها ذا طابع سياسي واجتماعي كتوزيع الأرباح والمؤسسة في حالة خسارة مما أدى إلى تآكل الموارد المالية للمؤسسات.
- غياب التنسيق والتكامل بين المؤسسات العمومية وعدم احترام آجال العقود المبرمة بينها.
- غياب الإطار المسيرة في مناصب اتخاذ القرارات.
- غياب المنافسة.
- في حين ارتفع عدد المؤسسات في هذه المرحلة من 100 شركة وطنية إلى حوالي 460 مؤسسة عمومية اقتصادية وتمت إعادة الهيكلة

¹-السعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص ص،57،55.

على أساس جملة من المعايير أهمها التخصص -التقسيم الجغرافي-
التقسيم حسب وجود المركز الرئيسي.

وفرض هذا التقييم على الدولة القيام بإعادة الهيكلة المالية، ومساعدة
المؤسسات المهيكلة على مواصلة نشاطها الاقتصادي ثم إلزامها
بالنتائج، وضرورة الاعتماد على النفس لأن الدولة لا تستطيع الاستمرار
في تمويل عجزها.

غير أن سياسة إعادة الهيكلة فشلت في تحسين مردودية المؤسسات
ويرى بعض المحللين بأن هذه السياسة ما هي إلا مرحلة أولية لتحضير
الدخول في مرحلة جديدة من الإصلاحات الاقتصادية وهي مرحلة
استقلالية المؤسسات.

2- استقلالية المؤسسات :

بدأ الحديث عن استقلالية المؤسسات فعليا سنة 1988م حيث أن
الإصلاحات التي بدأت في مطلع الثمانينات لم تحقق أهدافها كتحسين
المردودية مع تفشي جملة من المظاهر السلبية كالفضى في اتخاذ
القرارات التسييرية من قبل أشخاص تم اختيارهم وفقا لمعايير سياسة كما
أثر التدهور الاقتصادي على القدرة الشرائية للمواطنين مع ارتفاع معدل
البطالة، وأدى كل ذلك إلى مظاهرات شعبية تمخضت عنها أحداث
أكتوبر 1988م. والتي دفعت بالدولة إلى الإسراع في تجسيد
الإصلاحات الاقتصادية وتوجب في هذه المرحلة إعطاء المؤسسات
العمومية الاستقلالية التامة في اتخاذ القرارات وفتح المجال أمامها للتكفل
بشؤونها بعيدا عن السياسيين والوصاية، حيث كان الكثير من المسييرين
يشكو من عدم وجود استقلالية في التسيير، مطالبين بتنفيذ سياسة الدولة
الاجتماعية كالحفاظ على مناصب العمل، أي دفع الأجور للعمال دون

مقابل، وبالتالي لا يمكن محاسبة المسؤولين عن العجز المالي الذي تحققه المؤسسات. وفي هذه المرحلة تم الاتفاق على الهياكل اللازمة والتي تسهر على تسيير المؤسسة في ظل الاستقلالية حيث وافق المجلس الشعبي الوطني على عدة إجراءات من أجل تجسيد هذه السياسة أهمها :

- تسيير المؤسسة من طرف مجلس يتكون من 7 إلى 12 عضوا.
- لامركزية التخطيط مع إعداد خطة سنوية للمؤسسات بالتنسيق مع حفظ القطاع الاقتصادي الوطني.
- توزيع العملة الصعبة عن طريق الغرفة التجارية.
- وضع نظام عقود بين المؤسسات.
- وضع ثمانية صناديق للمساهمة تقوم بتسيير ومراقبة أموال الدولة لدى المؤسسات المستقلة.¹

وباعتبار استقلالية أهم حدث مس الاقتصاد الوطني كان لابد من الفصل بين الملكية العمومية والتسيير. ولأجل هذا الغرض أنشئت ثمانية أصناف من صناديق المساهمة ضمت مجموعة من المؤسسات تبعا لتخصصها أو نشاطها، كما صنفت تلك المؤسسات حسب الوضعية المالية إلى عدة فئات :

- الفئة الأولى : وهي المؤسسات التي تتصف بحالة مالية حسنة وقد سمح لها بالمرور مباشرة إلى الاستقلالية دونما تأخير.
- الفئة الثانية : وهي تلك التي يعتقد بأنه من الممكن تصفية حالتها المادية لكن دون صعوبات كبيرة، ويسمح لها بعد ذلك بأخذ استقلاليتها.

¹ - السعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص: 58، 56.

الفئة الثالثة : وهي تلك المؤسسات التي تتصف بوضعية مالية سيئة أو سلبية وطرحت هذه الفئة مشاكل كبيرة، ويجب تصفيتها عن طريق الخصخصة.

الفئة الرابعة : وهي المؤسسات المعروفة بمجموعة "22" وهي تلك المؤسسات التي اعتبرت استراتيجية ولم ينتهي الفصل في مصيرها. وللإشارة فإن دخول المؤسسة العمومية إلى الاستقلالية أي عندما تصبح مستقلة يطبق عليها القانون التجاري وتعامل على أساس القوانين الاقتصادية والمالية وبالتالي تصبح معرضة للتصفية والإفلاس في حالة عجزها.¹

ففي ولاية باتنة بينت الإحصاءات إلى غاية 2000/01/24 تعرض مجموعة من المؤسسات العمومية المحلية في مختلف القطاعات في إطار سياسة التصفية إلى الحل بسبب إفلاسها وعجزها والجدول التالي يبين ذلك .

جدول رقم (06) يبين عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين

في مختلف القطاعات (باتنة) إلى غاية 2000/12/24²

الولاية	القطاع	عدد المؤسسات المنحلة	عدد العمال المسرحين	الوضعية لهؤلاء العمال
باتنة	السكن	15	3852	663 معنبنين بشراء أصول المؤسسة المنحلة
	التجهيز والتهيئة	01		3189 تمت إحالة ملفاتهم حسب الحالات
	الصناعة	04		- صندوق التقاعد
	التجارة	01		- صندوق البطالة
	النقل	03		

¹ -السعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص:8،7.

² -المصدر، المديرية الولائية لأملاك الدولة، ولاية باتنة

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن هناك عددا من المؤسسات التي تم حلها في مختلف القطاعات وذلك راجع إلى عجزها المالي ويكون مصير هذه المؤسسات الخوصصة حيث يتم بيعها للأسهم للعمال وفي حالة عدم مقدرتهم على ذلك تباع للخوادم، ويكون بالتالي مجموع المؤسسات المنحلة 24 مؤسسة على مستوى تراب الولاية من بينها 04 مؤسسات صناعية وقد ترتب على هذه العملية ظاهرة تسريح العمال إذ بلغ عددهم 3852 عاملا مسرحا منهم 663 عاملا معنيين بشراء أصول المؤسسات المنحلة، و3189 تم إحالة ملفاتهم حسب الحالات إلى صندوق التقاعد أو صندوق البطالة. كذلك فقد احتفظ من بين العمال المسرحين على 189 عاملا لغرض إتمام الأعمال الضرورية لعملية التصفية.

بالإضافة إلى ظاهرة تسريح العمال لم تخل هذه المرحلة من مراحل تسيير المؤسسة العمومية -بدءا بإعادة الهيكلة ووصولاً إلى استقلالية المؤسسات- من المشاكل المختلفة من سوء التسيير والبيروقراطية مما انعكس على علاقات العمل على مستوى المؤسسات وأدى ذلك إلى انتشار الإضرابات والاضطرابات العمالية مع وجود نزاعات جماعية وفردية في العمل داخل المؤسسة طيلة هذه المدة. كما صاحب مرحلة استقلالية المؤسسات المالية اختلال مالي وتجاري لهذه المؤسسات في ظل تناقص الاستثمارات والأنشطة الإنتاجية وارتفاع وتيرة البطالة مع تراكم الديون والتبعية للخارج، فإذا كانت سياسة التسيير الاشتراكي في السابق قد تضمنت مناصب شغل حتى أن مناصب العمل قد فاق في بعض الأحيان الطلب فإن بداية هذه المرحلة قد شهدت سياسة متناقضة لما كانت عليه في السابق، كما ظهر انخفاض في حجم مناصب العمل. وتخلل هذه المرحلة تزايدا في معدلات البطالة

حيث ارتفعت من 15 % سنة 1984م إلى 17 % سنة 1987م من 17.2 % سنة 1989م إلى 19.2 % سنة 1990¹. وهذا ما يفسر انخفاض النشاط التنموي لأن توفر مناصب الشغل يعني الاستثمار، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن طلب العمل السنوي يقدر بـ : 250000 منصبا.

كما شهد القطاع الاقتصادي جملة من المظاهر السوسيو- تنظيمية- سنة 1990 وبسبب النزاعات القائمة في العمل سجل 1116 إضرابا أي ما يعادل 65 % من مجموع الاضرابات ،مقابل 496إضرابا في القطاع الإداري أي نسبة 28 % إضافة إلى 122 إضرابا في القطاع الخاص وهذا ما يعادل 17 % فبمجرد حلول سنة 1990 وهي أول سنة تم فيها تطبيق القانون الجديد المعدل حول علاقات العمل في المؤسسة العمومية الاقتصادية حيث شهدت المدة ما بين (1990 إلى غاية 1997) عددا هائلا من الاضطرابات الاجتماعية مقدرة بـ : 5541 اضطرابا اجتماعيا بمعدل 91.5 % مس القطاع الاقتصادي الوطني العمومي والمحلي. كما يمكن اعتبار هذه الإضرابات كمؤشر هام على سوء الجوانب الاجتماعية والتنظيمية ، وعدم تمكن المؤسسة من تصريف شؤونها، حيث إن أغلب الإضرابات التي شهدتها هذه المرحلة كان السبب الغالب في نشوبها ضعف في الجوانب التنظيمية سواء على مستوى الوظائف الإدارية حيث يلعب التخطيط والتنظيم دورا حاسما في ذلك، أم على المستوى التنفيذي كعجز المؤسسات العمومية عن دفع أجور العمال

¹ - بلقاسم سلطانية، " سوسولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، العدد 10، 1998، ص 134.

حيث لعب التأخير في دفع الأجور دورا حاسما كسبب رئيسي لنشوب هذه الإضرابات والجدول التالي يبين ذلك¹ :

جدول رقم (07) يبين توزيع الإضرابات خلال الفترة (1990-1997) ونسبة تأخر الأجور في نشوبها.

السنوات	عدد الإضرابات	نسبة تأثير تأخر دفع الأجور % في حدوث الإضرابات
1990	2023	21.3 %
1991	1034	39.9 %
1992	493	38.5 %
1993	537	46.5 %
1994	410	55.1 %
1995	432	67.8 %
1996	441	68.5 %
1997	292	67.6 %
المجموع	5662	متوسط النسب = 50.675 %

ونلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن سنة 1990 قد شهدت أكبر عدد من الإضرابات -حيث كانت بمعدل 168 إضرابا في الشهر، تليها سنة 1991 بمعدل 86 إضرابا في الشهر، ثم نجد معدل الإضرابات في الفترة 1992-1996 قد بلغ معدل 86 إضرابا في الشهر ثم انخفض معدل الإضرابات لسنة 1997 إلى 24 إضرابا في الشهر. وبالتالي نلاحظ تناقص الإضرابات بعد سنة 1992، مع الإشارة بأن مدة الإضرابات ارتفعت من 6.7 يوما سنة 1995 إلى 7.2 يوما سنة 1996 ثم إلى 8.4 يوما سنة 1997²، وبملاحظة نسب تأثير تأخر

¹ - علي غربي، مرجع سابق، ص: 350 .

² - Conseil national économique et social. Le système des relations de travail dans le contexte de la justement structurel. Séminaire sur les conflits collectifs de travail. inspection régional du travail batna. Le 30 novembre 1999. p 57-58.

دفع الأجور في إحداث الإضرابات نستنتج أن هذه الأخيرة ترتفع من سنة 1990 إلى غاية سنة 1996، فرغم تناقص عدد الإضرابات إلا أن النسب تزداد ارتفاعا كعامل مؤثر في إحداثها حتى سنة 1997 حيث انخفضت بنسبة ضعيفة.

نستنتج بأن متوسط النسب يساوي 50.67 % وبالتالي فإن التأخير في دفع أجور العمال خلال الفترة (1990-1997) أثر بنسبة 50.67 % في إحداث مجموع الإضرابات خلال هذه الفترة والمقدر عددها ب : 5662 إضرابا.

ومن الأسباب الهامة في إحداث هذه الإضرابات سوء عدم رضى العمال على الوضعية الاجتماعية التي يعيشونها، حيث رفعوا جملة من المطالب تتمحور حول القضايا الآتية :

- العلاوات وبقية ملحقات الأجور (الحوافز).
 - العلاقات الفردية في العمل، تشمل مدة العمل وتوقيت العمل و العطل وفترات الراحة القانونية، التكوين والامتيازات.
 - الوقاية والأمن وطب العمل (شروط العمل).
 - الحماية الاجتماعية.
 - تسيير الموارد البشرية، والترقيات والتحويل في العمل.
 - العلاقات المهنية والحقوق النقابية ومشاركة العمال في اتخاذ القرارات، وكلها أسباب رئيسية في ظاهرة توقف العمال عن العمل في المؤسسات العمومية.
- إلى جانب الإضرابات المسجلة خلال الفترة ما بعد سنة (1990 وإلى غاية 1997). شرع في الفترة ما بين (1995-1999) في حل

مجموعة من المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات عن هذه السياسة تسريح أعداد معتبرة من العمال، والجدول التالي يبين ذلك¹ :
جدول رقم (08) يبين توزيع المؤسسات المنحلة عبر مختلف قطاعات الأنشطة وعدد العمال المسرحين ما بين (1995-1999):

السنوات	عدد المؤسسات	العدد الإجمالي للعمال	توزيع المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين عبر فروع الأنشطة					العدد الإجمالي للعمال	عدد المؤسسات	السنوات
			الفلحة	عدد العمال	الصناعة	العدد	الخدمات			
1999	01	440	/	/	/	/	/	/	440	1
1996	04	281	/	/	01	72	2	81	1	128
1997	12	3442	/	/	02	117	3	1185	7	2040
1998	07	1051	/	/	04	438	2	353	1	260
1999	02	172	/	/	/	/	2	172	/	/
المجموع	26	5286	/	/	07	672	09	1791	10	2868

نلاحظ من الجدول رقم (08) أن عدد المؤسسات المنحلة في قطاع البناء والأشغال العمومية بلغ 10 مؤسسات خلال فترة (1995-1999) أي نسبة 38.46% من بين مجموع المؤسسات المنحلة، وفي قطاعه الخدمات يوجد 09 مؤسسات منحلة أي نسبة 34.61% من بين المؤسسات المنحلة، فيما نجد أن عدد المؤسسات المنحلة في المجال الصناعي بلغ 07 مؤسسات أي نسبة 26.92% من بين المؤسسات المنحلة، كذلك فإن عدد مناصب الشغل المفقودة قدر خلال هذه الفترة بـ 5286 منصب شغل حيث مثل العمال المسرحون في قطاع البناء والأشغال العمومية نسبة 54.25% من مجموع المناصب، ونسبة 33.88% من مجموع العمال المسرحين كانت في قطاع الخدمات

¹ Crouchi Rabah. Etude statistique sur la perte d'emploi années (95-99). Séminaire sur les relation de travail. inspection régional du travail batna. 19 mars 2001.

*الارقام في الجدول تخص ولاية باتنة:

والنسبة المتبقية من هذه المجموع أي 11.86 % كانت في قطاع الصناعة.

فإذا كانت المرحلة ما بين (1990-1997) حافلة بالإضرابات العمالية والاضطرابات الاجتماعية نتيجة مجموعة من الأسباب التي سبق ذكرها، فإن المرحلة ما بين (1995-1999) بالضبط شهدت حسب الدراسات الإحصائية جملة من المظاهر الناجمة عن سوء الظروف التنظيمية والسوسيو- مهنية - مما أدى خلال هذه المرحلة إلى انتشار ظاهرة تسريح العمال الناتجة عن حل عدد كبير من المؤسسات العمومية، ففي ولاية باتنة شهدت سنتي 1999 و 2000 نشاطا للنزاعات الفردية في العمل. ففي سنة 1999 كان عدد النزاعات 276 نزاعا، منها 224 في القطاع العام أي نسبة 81.15% من بين النزاعات، و 52 نزاعا في القطاع الخاص أي نسبة 18.84% من مجموع النزاعات، وكانت الأسباب الرئيسية للنزاعات المسجلة في هذه السنة مبينة في الجدول الآتي¹ :

جدول رقم (09) يبين الأسباب الرئيسية للنزاعات المسجلة لسنة 1999

النسبة %	عدد النزاعات	الأسباب الرئيسية
46.01 %	127	التسريح
14.49 %	40	العطل السنوية
12.31 %	34	الأجور
9.78 %	27	العقوبات
5.07 %	14	التأمين

¹ - قروشي رابح، دراسة إحصائية حول النزاعات الفردية في العمل سنة (1999-2000)، ملتقى حول علاقات العمل، مفتشية العمل، باتنة، 19 مارس 2001، د ص - البيانات في الجدول تخص ولاية باتنة -

المنح والعلاوات	10	3.62 %
المنح العائلية	09	3.26 %
شهادات العمل	08	2.89 %
الترقية	07	2.53 %
المجموع	276	100 %

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ بأن تسريح العمال كسبب رئيسي في النزاعات يأخذ أكثر نسبة حيث بلغت 46.01 % من بين الأسباب المؤثرة، ثم تليها بالنقصان نسبة 14.49 % ممثلة للعطل السنوية كمؤثر، تليها نسبة تأثير الأجور بـ : 12.31، كما تؤثر الأسباب المتبقية بنسب متفاوتة وأقل درجة من السابقة؛ كالعقوبات والتأمين والمنح والعلاوات.....والترقية إلخ.

أما سنة 2000 فقد بلغ عدد النزاعات الفردية في العمل تقريبا ضعف ما كان عليه في سنة 1999 حيث قدر العدد الإجمالي لها بـ : 503، حيث بلغ عددها في القطاع العام 397 نزاعا أي نسبة 21.27 % من بين النزاعات المسجلة لهذه السنة، وتتنوع هذه النزاعات حسب الأسباب الرئيسية كالتالي :

جدول رقم (10) يبين الأسباب الرئيسية للنزاعات المسجلة لسنة 2000¹

الأسباب الرئيسية	عدد النزاعات	النسبة %
التسريح	152	30.21 %
العطل السنوية	167	33.20 %
الأجور	38	7.55 %
العقوبات	02	0.39 %

¹ - قروشي رايح، المرجع السابق ، د.ص.- البيانات في الجدول تخص ولاية باتنة -

التأمين	10	1.98 %
المنح والعلاوات	15	2.98 %
المنح العائلية	97	19.28 %
شهادات العمل	13	2.58 %
الترقية	02	0.39 %
المجموع	503	100 %

ومن خلال الجدول رقم (10) ومقارنة بمعطيات الجدول رقم (09) نلاحظ أن نسبة تسريح العمال كسبب رئيسي للنزاعات قد تناقصت في سنة 2000 على ما كانت عليه سابقا من 46.01 % إلى 30.21 % سنة 2000، فيما ارتفعت نسب النزاعات بسبب العطل السنوية من 14.49 % إلى 33.20 %، فيما انخفضت نسبة الأجور عن النسبة السابقة من 12.31 % إلى 7.55 %، وكذلك نسبة العقوبات إذ تكاد تكون معدومة حيث تغيرت من 9.78 % إلى 0.39 % في سنة 2000، فيما ارتفعت نسب تأثير المنح العائلية في النزاعات من 3.26 % إلى 19.28 % وبالتالي نستنتج أن أغلب النزاعات لهذه السنة كان راجعا بنسبة كبيرة لكل العطل السنوية بـ 33.20 % ثم التسريح بـ 30.21 % ثم نسب المنح العائلية بدرجة أقل بـ 12.28 % وتبقى الأسباب الأخرى بتأثيرات ضعيفة.

رابعا: الخصوصية في ظل العولمة واقتصاد السوق :

بعد أن تناولنا في المرحلة السابقة كل من عملية الهيكلة واستقلالية المؤسسات، سوف نتناول مرحلة أخرى متداخلة مع سابقتها من حيث الإجراءات القانونية والتي تنص عليها ومتأخرة نوعا ما عن المرحلة السابقة من حيث وجودها كظاهرة بارزة يتميز بها الاقتصاد الوطني تميزا ملحوظا، وهذه الظاهرة هي خصوصية المؤسسات

العمومية، وقبل الكلام عن الخصوصية في الجزائر كان من الأخرى الحديث عن هذه الظاهرة كتوجه جديد لمختلف القطاعات العامة على الصعيد العالمي، في ظل ما يسمى بـ"العولمة".

1/ مفهوم العولمة:

لقد أدى التطور التكنولوجي إلى نشاط في انتقال المعلومات، وتطورا في وسائل الإعلام، وأصبح تداول البضائع مشتركا في كل أنحاء العالم، والذي أصبح قرية كونية على حد تعبير "ماكلوهان"، وبذلك فإن العولمة هي نتاج للتغير في العلاقات السياسية والاقتصادية بين الدول، وكلمة "عولمة" مشتقة من "عالم"، ومصطلح العولمة العربي هو ترجمة لكلمة « Globalisation » وتعني الكرة الأرضية.

ويرى "تومبسون Thompson" (1922م) أن العلاقات الاقتصادية مرت بثلاث مراحل وهي:

- 1- مرحلة الاقتصادات الدولية : وفيها تبادل تجاري قليل وثنائي في معظمه بينما ظل التوجيه داخليا.
- 2- مرحلة اقتصاد العالم : " world wide " وفيه توجه نحو التعددية في التجارة والاستثمار كما نجد أن الاقتصاد عملية خارجية لكنها ذات قاعدة محلية في وطن أم.
- 3- مرحلة اقتصادات عالمية : وفيها توسع أكبر من التعددية التجارية والاستثمارية ولكن نقل فيها أهمية الاقتصاد الوطني والقاعدة الوطنية وهذه المراحل ليست متعارضة ولا تخلو من تداخل في نظر " تمبسون".

ويقول " دكن diken " (1992) إن النشاط الوطني يتعولم ويعني بذلك أنه يتكامل وظيفيا عبر الحدود الوطنية كما يرى بأن هذا التغير ليس دوليا فقط لأن الدولي مجرد انتشار جغرافي متزايد بينما العولمة

معقدة أكثر كما يركز " دكن " على اعتبارها عملية لا كحالة ثابتة، وهذه العملية تعني تحول الإنتاج والصناعة والشركات من القطرية إلى العالمية، وبالتالي يرى بأن زمن المركز والأطراف قد انتهى.¹

ومن أهم أسباب العولمة حسب " فرينوي " (1991) أن التجارة العالمية ازدادت بعد الحرب العالمية الثانية أربعين ضعفا ما بين (1950-1987)، كذلك فإن ثلث الإنتاج العالمي يتم تداوله بين الدول اليوم، كما تضاعف حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة أكثر من 16 مرة خلال أقل من ربع قرن بين سنتي (1971-1993) وبروز التدفقات الرأسمالية كقوة محرّكة للاقتصاد الدولي.

فيما نجد أن الدول النامية قد حافظت على حصتها من التجارة الخارجية والاستثمارات المباشرة وبلغت نسبة صادرات الدول النامية 18 % سنة 1970 وارتفعت إلى 28 % سنة 1980 وانخفضت من 25 % سنة 1985 إلى 23 % سنة 1990 ووصلت سنة 1993 إلى نسبة 27 %.

وقدّرت نسبة صادرات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 7.7 % سنة 1980 ونسبة 3.3 % سنة 1985 ووصلت إلى 2.7 % سنة 1990، وهذه المؤشرات الرقمية دليل على توجهات الدول النامية نحو عولمة الإنتاج والاستثمار، رغم أن مساهمة الدول النامية تختلف من دولة إلى أخرى، حيث كان مصدر زيادة حصص الدول النامية في هذه المساهمة هو الدول الحديثة التصنيع والدول الآسيوية خصوصا وجنوب شرق آسيا، وإذا اعتبرنا أن العولمة عملية معقدة فإن لها مظاهر ومسببات وهي:

¹- أحمد عبد الرحمان أحمد، "العولمة المفهوم والمظاهر والمسببات"، مجلة العلوم الاجتماعية، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، ط1، 1999م ص ص: 53، 68.

- تحرير التجارة من قيود الدولة الوطنية.
- حركة التكامل الاقتصادي بين الدول وظهور تكتلات على الصعيد الدولي العالمي.
- ظهور الشركات غير الوطنية ومتعددة الجنسيات.
- التطورات التقنية وانتشار التكنولوجيا الصناعية المتطورة ووسائل المعلوماتية.
- التحولات الأيديولوجية؛ سقوط الأيديولوجية الماركسية، وحلول الأيديولوجية الليبرالية.

وهذا السبب الأخير أدى إلى ظاهرة خوصصة المؤسسات العمومية.¹

2/ مفهوم وأسس خوصصة المؤسسة الجزائرية:

وما يهمننا هنا هو الحديث عن أهم مظاهر العولمة، وهي ظاهرة التخصيص والذي يعرف بأنه « مجرد إعادة ملكية القطاع العام للأفراد حيثما كانوا عن طريق البيع، أو هي مجرد العودة للعمل بآليات اقتصاد السوق دون إعادة الاعتبار للقطاع الخاص». ² وكما هو معلوم ففي مرحلة شباب الاقتصاد الاشتراكي استولى القطاع العام على القطاع الخاص وصادر كل ما حققه من نتائج حسب التكتيك الماركسي وعكس ذلك ففي الدول الرأسمالية تم الاعتماد على القطاع الخاص قطاعا رائدا ورئيسيا في تحقيق وسيلة التنمية، والاعتماد على آلية السوق في تحديد سقف الإنتاج وكيفية توزيعه وتحفيزه ³. وبالتالي تمثل ظاهرة خوصصة المؤسسات العمومية سياسة مقصودة، تسعى للعدول عن الاقتصاد

¹ - أحمد عبد الرحمان أحمد المرجع السابق : ص ص: 53، 68

² - محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق : "الخصخصة، آفاقها وأبعادها" دار الفكر، دمشق، سوريا، دار الفكر

المعاصر، بيروت، لبنان، ط1، 1999، ص 31

³ - المرجع نفسه، ص: 31 .

الاشتراكي الممركز، وبالتالي العدول عن المبادئ التي يقوم عليها، وهذه المبادئ هي :

ضرورة قيام الدولة بإدارة الاقتصاد عن طريق التوجيه والتدخل المباشر في العملية الإنتاجية، حماية الدولة للسكان محدودي الدخل بتحديد سعر مختلف المنتجات التي تتداول، تحقيق الدخل لأكبر عدد ممكن من الناس، ضمانا لتوزيع القوة الشرائية بشكل واسع بفرض الضرائب، تحديد سقف الملكية وللدخول ومشاركة العمال في الأرباح¹.

وبالتالي فإن النظام الاشتراكي يهدف إلى توزيع الثروة أكثر من إنتاجها، وأدى إلى تطبيق مثل هذه المبادئ في الدول النامية - بما فيها الجزائر - عبر عقود التسيير الاشتراكي إلى اهتلاك الثروة في ظل تزايد معتبر لعدد السكان، وعدم قدرة الدولة على تلبية حاجياتهم مع فشل المؤسسات العمومية اقتصاديا واجتماعيا، وعدم قدرة الدولة على تمويل معظم المشاريع الاقتصادية التي أصيبت بالعجز، وبالتالي بدأ انهيار القطاع العام، وبدأ التفكير يتجه نحو القطاع الخاص. ففي الاتحاد السوفيتي نجد أن القطاع العام الذي كان يملك 76 ألف مؤسسة تجارية، و46 ألف مؤسسة صناعية، وتجهيزات تقدر بـبلايين الدولارات الأمريكية، فقد أصبح القطاع العام سببا في خسارة الدولة السوفيتية عام 1989م لـ : 120 بليون روبل يؤمل تنزيلها بعد التخصيص وبيع القطاع العام، وتحويله إلى شركات مساهمة إلى 45 بليون روبل. كما هبط الدخل الوطني السوفيتي بـ : 05 % عام 1989م، وبـ : 10 % عام 1990م، وهذا بدوره أدى إلى انسحاب 400 ألف عضو من الحزب الشيوعي السوفيتي، والإطاحة بالنظام السوفيتي في سنة 1991م.

¹ - نفس المرجع، ص33.

وبالتالي وجدت دول العالم الثالث التابعة للخط الاشتراكي نفسها معانة عن فتح مزاد لبيع مؤسساتها التي أدارتها لعقود طويلة من الزمن، تبدأ في ظل العولمة رسمة الدول حيال عجزها الكبير في الميزانية، وخضوعها مضطرة للاستدانة بإمضائها سندات بمعدلات فوائد عالية، تكلفها كثيرا من التبعية السياسية والاقتصادية.¹

وفي سياق التكتيكات الرأسمالية الجديدة تجد دول العالم الثالث بما فيها الجزائر نفسها مرغمة للتحويل من النظام الاشتراكي إلى الليبرالية الجديدة، والتي تعني « ذلك التيار النيوكلاسيكي في الفكر الاقتصادي الرأسمالي الذي أخذ سبيله إلى التطبيق في الدول الرأسمالية مؤخرا ، والذي يؤمن إيمانا مطلقا بآليات السوق وبالمنافسة وبالمبادلات الفردية ، وبعبادي التدخل الحكومي في مجال الاقتصاد ، ويضع الفرد -وهو عادة صاحب رأس المال- في بؤرة العناية والاهتمام ».²

وفي سياق هذا التوجه الليبرالي ، ومن خلال سياسة الإصلاحات التي تتبعها الجزائر تجد نفسها مضطرة لإحداث تغييرات هيكلية تسمح لها بالدخول لاقتصاد السوق ، وبالتالي التوجه نحو خصصة المؤسسات العمومية، باعتبارها مرحلة انتقالية حالية نحو اقتصاد السوق، والخصصة في بعدها القانوني تعني :

خصصة الدول بالانتقال من التسيير العمومي إلى التسيير الخاص لرأسمال الدولة، والرأسمال العمومي ، وتأسيس الشركات العمومية القابضة، كما تعني :

¹ - نفس المرجع ،ص:30 .

² - صالح ياسر حسن: "الليبرالية . الخصصة ، برامج التكيف الهيكلي بين أوهام الخطاب الإيديولوجي، وحقائق إعادة إنتاج التبعية " ،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة منتوري ،قسنطينة،الجزائر، العدد 12 ، 1999 ،ص:65.

خصوصة المؤسسات العمومية من خلال تحويل الملكية ، كعاملية ترمي إلى نقل المؤسسات العمومية إلى أشخاص ماديين ومعنويين. وتهدف الخصوصية في بعدها السياسي إلى وضع حد للتمييز السياسي بين القطاع العمومي والقطاع الخاص وتغيير الفكرة الأيديولوجية التي تعتبر القطاع الخاص مكملا للقطاع العام ، وهذا ما يساهم في كسر الممارسات الاحتكارية البيروقراطية ، وتنازل الدولة عن تسيير الاقتصاد.

ومن الناحية الاقتصادية تسعى الخصوصية إلى تحويل مؤسسات الدولة العمومية إلى مؤسسات خاصة ، أما على الصعيد الاجتماعي فقد أدت الخصوصية إلى إحداث تشققات في النموذج التنموي الجزائري من أجل تحرير الاقتصاد من المركزية وإقامة اقتصاد سوق في ظل العدالة الاجتماعية.

نتائج الدراسة: يقودنا التحليل السوسيو- تنظيمي إلى استنتاج أن تجربة التسيير الذاتي لم تكن نتاجا لسياسة مدروسة بقدر ما كانت تحمل من الدلالة الرمزية ما يعبر عن رغبة العامل الجزائري في استكمال نيل استقلاله وانتقاله من حالة العبد المنتج إلى المالك السيد والمنتج في آن واحد فتميزت ، هذه التجربة من الناحية السوسيو- تنظيمية بالاضطرابات والفوضى وعدم الاستقرار نتيجة ضعف التدابير التنظيمية وغياب الموارد البشرية ذات الكفاءة مع انعدام التخطيط وغياب آليات الرقابة والتوجيه، رغم ما كانت تحمله هذه التجربة من شعارات تحفيزية كمشاركة العمال في التسيير، و توفير مناصب شغل لكل جزائري قادر على العمل دون سابق شرط ولا قيد .

في حين ادى تطبيق مبادئ النظام الاشتراكي في الجزائر إلى اهتلاك الثروة ، في ظل تزايد معتبر لعدد السكان وعدم قدرة الدولة على تلبية

حاجياتهم مع فشل المؤسسات العمومية اقتصاديا واجتماعيا، نتيجة العجز على تمويل معظم المشاريع الاقتصادية ، وبالتالي بدأ انهيار القطاع العام ، وتلت هذه المرحلة من مراحل تسيير المؤسسة العمومية تدابير إعادة الهيكلة وصولا إلى استقلالية المؤسسات ولم تخلو هذه المرحلة من المشاكل المختلفة من سوء التسيير والبيروقراطية مما انعكس على علاقات العمل على مستوى المؤسسات وأدى ذلك إلى انتشار الإضرابات والاضطرابات العمالية مع وجود نزاعات جماعية وفردية في العمل داخل المؤسسة طيلة هذه المدة. كما صاحب مرحلة استقلالية المؤسسات اختلال مالي وتجاري في ظل تناقص الاستثمارات والأنشطة الإنتاجية وارتفاع وتيرة البطالة مع تراكم الديون والتبعية للخارج ، وترتب على كل ذلك ظاهرة تسريح العمال وغلق الكثير من المؤسسات.

وكان بعدها التحول الجزئي للجزائر نحو اقتصاد السوق من خلال عملية خوصصة المؤسسات العمومية استجابة لمجموعة من الظروف والأسباب منها هيمنة رأسمالية خاصة وطنية ، وتبني الجزائر لسياسة الانفتاح على الرأسمال الدولي من خلال الشراكة في إطار عولمة الاقتصاد. كذلك أزمة نظام الإنتاج الصناعي سنة (1988-1993)، حيث عجزت الدولة عن تسيير الرأسمال ، فواجهت أزمة تسيير رأس المال بواسطة صناديق المساهمة ، لتبقى بذلك الجزائر تتقرب آفاق المستقبل من خلال تجربة الخوصصة التي لم تتضح معالمها بعد ، مع معاناتها من تبعية جديدة صنعتها مراحل من التبعية القديمة ، وما يميز هذه التبعية وتلك أن الجزائر ومثيلاتها من الدول النامية خاصة العربية لا تخصص شيئا ذا أهمية من داخلها على تطوير الإمكانيات البشرية ، عكس الدول المتقدمة والتي سعت جاهدة إلى تطوير مواردها البشرية

كرهان يضمن أحسن النتائج في الحاضر والمستقبل، فالمبالغ المنفقة على البحث العلمي في الدول العربية لا تتجاوز 0.5 بالمائة من الدخل القومي في حين تنفق الدول المتقدمة 2 بالمائة من دخلها القومي على البحوث المدنية ، فالولايات المتحدة تنفق حوالي 02 % من دخلها الوطني في هذا الشأن واليابان تنفق حوالي 04 % من دخلها الوطني على تطوير الإمكانيات البشرية فيما نجد أن ألمانيا تنفق نحو 2.7 % من نتائجها لتطوير الإمكانيات البشرية. ونستنتج ان السبب الرئيس في ما تعانيه المؤسسة الجزائرية من مشاكل تنظيمية يرجع إلى فقدانها لسياسة واضحة المعالم لتطوير الامكان البشري من خلال الانفاق العقلاني في مجال البحث العلمي خاصة البحوث المدنية. ففي سنة 1980 قابل مليون مواطن 5172 باحثا في الاتحاد السوفييتي وفي امريكا 2679 باحثا ، غير أنه في الدول العربية لا يصل إلى نحو 206 باحثا لكل مليون مواطن. كما لم يتجاوز نصيب كل فرد من السكان من الانفاق العلمي في الدول العربية 2.3 دولار في حين تراوح ما بين 50 إلى 100 دولار للدول المتقدمة.¹

1-راجع : مصطفى العبد الله الكفري، واقع البحث العلمي في الجامعات العربية www.freemediawatch.org الموقع:

المراجع

- 1/ احمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقات العمل الفردية-، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، 1992.
- 2/ السعيد أوكيل وآخرون : استقلالية المؤسسات العمومية والاقتصادية -تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي-، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1999
- 3/ أحمد طرطار : الترشيد الاقتصادي للطاقة الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1993
- 4/ أحمد عبد الرحمان أحمد : "العولمة المفهوم والمظاهر والمسببات"، مجلة العلوم الإجتماعية، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، ط1، 1999م
- 5/ بلقاسم سلطانية : " سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، العدد 10، 1998.
- 6/ جمال الدين لعويصات : التنمية الصناعية في الجزائر، ترجمة الصديق سعدي، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1986م
- 7/ لوكيل الهاشمي، بغلول زهير : "القيادة الإدارية للمؤسسات العمومية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 07، 1996
- 8/ محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق : "الخصخصة، آفاقها وأبعادها" دار الفكر، دمشق، سوريا، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، ط1، 1999،
- 9/ عبد اللطيف بن أشنهو : " المؤسسات الأجنبية ونقل التكنولوجيا إلى الاقتصاد الجزائري" السياسات التكنولوجية في الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1985.
- 10/ عبد اللطيف بن أشنهو : التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1982
- 11/ عبد الله بن دعيده : "التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية"، الإصلاحات الاقتصادية سياسة الخوصصة في البلدان العربية، مركز دراسات الوحدة العربية ، المركز الوطني للتحليل والدراسات الخاصة بالتخطيط، ط1، الجزائر، 1999.
- 12/ علي غربي : " واقع التنمية في الجزائر -دراسة سيكولوجية للصراع الصناعي-، الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط3، 1999

13/ سفير ناجي : محاولات في التحليل الاجتماعي - التشغيل، الصناعة والتنمية - ،
ترجمة الأزهر بوغنبور، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط،
الجزائر، د ت، ج 2

14/ صالح ياسر حسن: "الدرالية . الخصصة برنامج التكييف الهيكلي بين أوهام الخطاب
الإيديولوجي، وحقائق إعادة إنتاج التبعية " ،مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري
،قسنطينة، الجزائر، العدد 12 ، 1999

15/ فاطمة أفريحة : " السياسة التكنولوجية وأثرها على العمالة في الجزائر"، السياسة
التكنولوجية في الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 1985
16/ المصدر : المديرية الولائية لأملاك الدولة، ولاية باتنة.

17/ Nacib Redjem : industrialisation et système éducatif Algérien. Office
des publications universitaires. Alger. 1986.

18/ Conseil national économique et social. Le système des relations
de travail dans le contexte de la justement structurel. Séminaire sur les
conflits collectifs de travail. inspection régional du travail batna. Le 30
novembre 1999.

19/ Crouchi Rabah. Etude statistique sur la perte d'emploi années (95-99).
Séminaire sur les relation de travail. inspection régional du travail batna. 19
mars 2001.

مصطفى العبد الله الكفري، واقع البحث العلمي في الجامعات www.freemediawatch.org
العربية الموقع: