

## تكيف علاقات العمل بالمؤسسة في ظل الاصلاحات الاقتصادية الجزائرية

د. بوجلال مصطفى  
جامعة المسيلة - الجزائر

### مقدمة:

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 تجمع 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 تكيف 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 للتكيف والدخول إلى النظام الدولي الجديد، لذلك فالأهمية تكمن في أنه يمثل مجال جديد لدراسة اجتماعية اقتصادية، كان الهدف من ذلك هو الاحاطة بالمعلومات المتعلقة بالمؤسسات العمومية الصناعية ومحاولة التعرف على علاقات العمل في مرحلة ما بعد الاصلاحات الاقتصادية، كالتغير الاجتماعي والانعكاسات المترتبة عنه، 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 الاصلاحات الاقتصادية والاجتماعية إلى تكيف التغيرات على مستوى علاقات العمل داخل المؤسسة؟ ونقول أن 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 اقتصادية أم اجتماعية تبعا للقيم والاسس الجديدة التي يفرضها هذا التوجه الجديد.

نظرا لتكامل أنساق المجتمع، فإن هذا التحول سيكون تحولا عاما وشاملا يشمل كافة أنساق المجتمع، فلا يمكن أن يقتصر على النسق الاقتصادي دون الأنساق الأخرى المكتملة 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 برتمه 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 اشباع لحاجات الفرد تحقيقا للرضا عن النفس وتحقيق التوازن الناشئ عن الشعور بالحاجة، حيث يتحقق التوافق بإجادة التعامل مع الآخرين وتحقيق الرغبات، ارضاء للنفس والآخرين، والتكيف أيضا يشمل الرضا إلا أنه لا يعنيه، لأنه يدل على السلوك أو التوافق<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>.

#### ❖ مفهوم علاقات العمل:

يقصد به كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي ح وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة، كما يقصد به الأدق 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<sup>3</sup>. من الناحية القانونية هي العلاقات التي تنشأ بين أصحاب محلية 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 تطويع علاقات العمل لمتطلبات التنمية الاقتصادية والتقدم التكنولوجي مع أخذ هدف التقدم 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 مستقرا لفترات زمنية طويلة لم يعد كذلك. فظي ظل التغيرات في تركيب التبادل الدولي والعلاقات بين البلدان الرأسمالية المتقدمة يتمثل في ولادة علاقات جديدة بين البلدان المتخلفة، اتخذ تعدد الانماط المتعايشة شكلا حركيا واضمحلال أخرى. إضافة إلى العناصر الذاتية فتتمثل في أن الأدوات المتاحة للتحليل قد لا تمكن الباحث في العلوم الاجتماعية من التنبؤ الدقيق بمستقبل عملية اجتماعية جارية، قد يكون الأمر مرهون بالقرار السياسي الذي تتخذه الدولة<sup>1</sup>، التي لا تنفرد بالمرور في أزمة تمهد لانتقالها إلى نظام من العلاقات الإنتاجية المتفوقة، ذلك ان هذا الطريق الوحيد الذي يتم عبره انتقال جميع البلدان، حيث تنمو عناصر تمهد للنظام القادم، دون أن يسمح الاطار المؤسسي العام من علاقات الملكية والعلاقات الحقوقية القائمة بتجاوز هذا النظام<sup>2</sup>.

## ❖ مفهوم الاصلاحات 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<sup>3</sup>. يعرف على أنه (تعديل غير جذري في شكل الحكم أو العلاقات الاجتماعية دون مساس بأسسها وهو (خلافاً لمفهوم الثورة) ليس سوى تحسين في النظام السياسي الاجتماعي، القائم دون المساس بأسس هذا النظام<sup>4</sup>، 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)<sup>5</sup>.

ومن منظور سوسيولوجي قد نفهم اقتصاد السوق الاجتماعي الذي يندرج ضمنياً في أهداف الاصلاحات، 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 عن هذا النشاط في علاقات العمل وحياة المواطنين. وعن أطروحات التكيف مع علاقات العمل والعمولة من مبدأ اقتصاد السوق المتحرر من القيود وإعادة الهيكلة وتحجيم دور الدولة<sup>6</sup>، كما أن الإصلاح هو المفهوم المضاد للفساد، وألية تدعيم ركائز ما تدعى وهرم من بنى ومؤسسات 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 مقاربة 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<sup>1</sup>، 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 وأنساق الاتصال... سعيًا 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 مرد وديتها، وسعي هذه الهيئات هو تحقيق الفعالية، فقد اتجهت مرة أخرى إلى تطبيق سياسة إصلاحية جديدة عرفت "بنظام استقلالية المؤسسات" الذي كان يهدف أساسًا 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 المؤسسات من تحقيق النتائج المرجوة منها، وأمام هذه الوضعية المستجدة لجأت السلطات الرسمية حاليًا إلى الشروع في تنفيذ "مشروع الخصخصة" الذي شمل العديد من المؤسسات الوطنية وذلك بشكل تدريجي .

وبحكم 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: ( Aglietta Michel ميشال أجليتا Robert Boyer روبرت بوير Lipietz Alain وآلان 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 "أنه توجد مضاعفة لإنتاج دائم للعلاقات الاجتماعية الطبقية، 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 مطابقتها" الممارسات الاجتماعية للأفراد الفاعلين والمجموعات الفاعلة (أفراد أو مجموعات) يركز الباحثون في هذا المعنى على الآثار للمنظمات الاجتماعية والتي 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 أو علاقات منافسة. بينما يتناقضون مع الماركسية الأرثوذكسية باقتراحهم لأجل التطور الرأسمالي المؤسسة على مفاهيم أنظمة التجميع accumulation وأنظمة خطط. وإذا لم يكن لهذين المفهومين معنى واحد فإنه من الممكن القول وبطريقة مخططة أن نظام التجميع يحدد ظروف الإنتاج للقيمة المضافة، أي ظروف استخدام قوة

العمل، وميكانيزمات تحديد الأجور، أشكال إعادة الإنتاج للطبقة العاملة...<sup>1</sup>، إن نمط التغيير يحدد التوجه التاريخي المحدد للمنظمات والممارسات الاجتماعية التي تدعم أنظمة التجميع. وأن نمط التنفيذ الأكثر تحليلاً هو النموذج الفوري، كنموذج للعصر الذهبي للرأسمالية حيث يصف المنظرون التنفيذيون لهذا النموذج بالميزات التالية:

1- كنموذج ميكرو-اقتصادي لتنظيم العمل، النموذج الفوري هو الامتداد المباشر للتaylorية فحول 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 للتامين الاجتماعي.<sup>2</sup>

تعتبر هذه العناصر كأطراف مختلفة والتي تحرض التنظيمات النقابية والأجراء على عدم الاعتراض على صلاحيات أرباب العمل والقبول بالمبادئ التaylorية لتنظيم العمل وبأن أسس 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 النمو للأسواق الداخلية والسيطرة للاقتصاد الأمريكي، العوامل الخارجية لم تلعب إلا دوراً محدوداً 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 مرهوناً بالقدرة على الاستيراد المحددة في جانب الطلب بالعوائد النفطية وفي جانب العرض بقدرة تجهيزات البناء التحتي والطاقة الانتاجية 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 تفوقاً في منافسته للقطاع العام الذي قد يحقق مستوى ائكفاً نسبياً في حالة مصاحبة اجراءات مؤسسية سياسية بتدخل من جانب الدولة لتنطوي على نتائج سياسية بعيدة المدى والنتائج، أو أن يبرز القطاع الخاص من هذه المرحلة الانتقالية فارضاً هيمنته على العملية الانتاجية، مما يضع الاقتصاد في مرحلة نمو رأسمالي جديد.<sup>3</sup> بحيث تلعب العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني دوراً في التأثير على وجهة الانتقال اما من حيث أثرها في تسريع حالة الانتقال فهو لا يظهر إلا بالتوافق مع وجود عوامل محلية أخرى ضمن نفس نظام العلاقات الانتاجية المؤثرة في الاقتصاد ككل.

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

التقنية المعقدة، خاصة إذا كانت لكل صيغة تعاقدية سلباتها، فعقد "تسليم المفتاح" الذي تمتاز عملياته ببداية التنفيذ وعدم ضمانته، وصاحب العمل في هذا العقد لا يكتسب أية خبرة في خلق ثقافة صناعية، ويلجأ باستمرار إلى الطلب على الشركات المتعددة 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 يكتفي 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 دائماً لطاقت التسيير والصيانة ولذلك سجلت حالات من التأخر في آجال الإنجاز وكان من نتيجة هذا الوضع الذي زاده استفحالاً 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<sup>5</sup> وكانت علاقة العمل في المؤسسة الاشتراكية خلال تلك الفترة قد تميزت بالاستجابة للانشغالات العمال في المشاركة في سلطة المراقبة، إذ يساهمون في التسيير والمراقبة بواسطة مجلس العمال.

ومن بين الآثار المترتبة عن 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 (العلن عنه) من هذه العملية هو تبسيط وتحديد مهمة المؤسسة، بحيث تكييف نشاطاتها مع الأهداف المخططة وتفرعت 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 إلى تفتيت 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 وبتوجهات 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، فكلما احتاج الواقع الصناعي إلى نقل نوعية خلال مراحل التاريخية في الأسلوب أو المنهج الا وتمت هذه المرحلة الأخيرة بمحاربة التسيير والفساد وتطفل سلطة الوصاية على إدارات المؤسسات والوحدات الإنتاجية.

لقد عرفت المؤسسة الصناعية التنظيم البيروقراطي الصارم الموجه ومن أشكاله التنظيم التخطيطي المتشابه الذي يعتبر النموذج الهرمي والتنظيم الأكثر سهولة، يمنح الرئيس الأعلى أو المدير جزءاً من سلطته إلى مرؤوسيه

المباشرين الذين ينقلون بدورهم التعليمات والأوامر إلى المستويات الدنيا المتفاوتة الدرجة في المؤسسة الكبيرة 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 إلى سلطة المدير المركزية (الرئيس). وبهذا النمط يصبح مجموع المؤسسة يدار بواسطة قرارات تتخذ في قمة الهرم تسودها مصالح المؤسسة العليا كما يراها الرئيس المركزي. يود الآن تورين التقيد بالمبدأ المركزي في التحليل السوسولوجي وقوامه أن معنى السلوك ينبغي أن نشرحه عن طريق العلاقات الاجتماعية التي ينخرط فيها، لا عن طريق وعي الفاعل أو عن طريق الموقف الذي هو فيه. فالسوسولوجيا وتحليل العلاقات الاجتماعية مترادفان، على أنه لا بد من التمييز بين مختلف أجناس العلاقات الاجتماعية التي تقابلها الأبواب الكبرى في السوسولوجية.

مرت الجزائر بتجربة اشتراكية، مارست فيها الدولة كل الصلاحيات إلى درجة أن هذه التجربة مختلفة تماما عن تجارب البلدان المغاربية والإفريقية لأن الجزائر كانت كلها تسير من قبل الدولة في حين أن البلدان الأخرى عرفت وجود قطاع عام حقيقي والنقد موجه إلى مرحلة الاشتراكية التي لم تكون الإطارات القادرة على تسيير 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<sup>(1)</sup> لاسيما مادته 61 التي سمحت للحكومة باتخاذ كل التدابير النظامية والتنظيمية لتحديد أو تكليف من يقوم بتحديد 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<sup>(2)</sup>. في سياق التوجهات الاقتصادية الجديدة، شهدت سنة 1987 المصادقة على قراراتين هامتين 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 ممثلا 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 كإحدى الأهداف الرئيسية مع الترخيص بفكرة تسريح العمال عندما تقتضي الضرورة لذلك كوقوف المؤسسة في ضائقة مالية تهدد أمن وجودها أو مصيرها للإفلاس.

كما عرف هذا النمط أو الأسلوب من التنظيم والادارة في المؤسسة الصناعية وغيرها تطورا وتعديلا، حيث المبدأ التخطيطي (التنظيم التخطيطي) يزول ويختفي بمجرد الاعتراف بسلطة أو مشاركة المستخدمين الاختصاصيين المباشرة في سير العملية الانتاجية والإدارية. بحيث يصبح العامل يتلقى الأوامر والتعليمات 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 الانتاج 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 اكثر عمقا، إذ أن الفائض الذي تسيطر عليه الدولة يبذل في انفاق غير منتج تظهر آثاره بشكل تزايد البطالة وازدياد خطر التضخم وانخفاض الدخل الحقيقي لأغلبية العمال ذوي الدخل الضعيف وانسداد آفاق النمو امام رأس المال الصناعي. والواقع أن هذا الشعور المتصاعد بوجود الفائض أو وجود امكانية لتحقيقه، يظهر في حالة البلدان الضعيفة التطور، إذ نمو الجهاز الإداري يبذل ما يمكن توجيهه من موارد نحو تنشيط عملية الانتقال، مما يؤكد أن أزمة الانتقال أو هدفه لا تتبلور حول مشكلة توليد الفائض الاقتصادي بادي الأمر قدر تمركزها حول تجميعه وتوجيهه بشكل بعيد عن التبيد من جهة .

إن الفترة الانتقالية ما بعد المخططات الخماسية، وفي 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 تهدف إلى إحداث تحولات في المجتمع الجزائري، إن مرور المؤسسة العمومية بصفة عامة إلى الاستقلالية قد انطوي 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 والمتمثلة في:

- أ. المخطط المتوسط 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 رأسمال 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:

✚ إقرار منهجية تحديد رأسمال بغرض السماح (فورا) لكل مؤسسة لها الأصول الصافية (الإيجابية) من أجل صياغة مرورها للاستقلالية القانونية وبالتالي توفر شروط إنشاء مجالس الإدارة.

✚ إبلاغ (إعلامي) القواعد المالية المتعلقة بتطهير العجز وإعادة تشكيل الأصول الصافية والأموال المتداولة وهي التي كانت موضوع مذكرة منهجية رقم: 1<sup>بي</sup> تعمل على إعادة تكيف علاقة المؤسسة بالدولة وتمكين إقرار مبدأ الفصل القانوني بين المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة والمؤسسة الأم وبذلك تتمتع المؤسسات الجديدة بالشخصية المعنوية للمؤسسة المعادة 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 طبقا لنص المادة 58 من الأمر التوجيهي المتضمن تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصوصتها<sup>لجبر</sup>.

#### ❖ المساومة وعلاقات العمل الجماعية:

في خضم التكيف العمالي مع القوانين الجديدة تعددت أسباب النزاعات، بحيث أصبحت لا تختلف بين مؤسسة وأخرى وكلها تتدرج في مطالب مادية (الأجور، نظام التعويضات، المطالبية 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 إمكانات مرنة لتكييف مناصب العمل مع الوضعيات الجديدة ومن أهم هذه الحالات وجود بنود ضمن الاتفاقية الجماعية تحدد مدة القيام بالعمل الجزئي وتخفيض عدد الساعات العمل والإحالة على التقاعد، إمكانية تحويل العمال باتجاه نشاطات أخرى أو إلى فروع مؤسسات أخرى. ذلك لأن نمط الشركة التجارية لم يتمكن بعد من إنتاج نمط السلوك الاقتصادي المنتظر من مخطط التقويم البيئي، 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 تكيف 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 ذلك إلى صحوة فكرية لدى بعض المفكرين الذين نادوا بتدخل الدولة لإنصاف الأجير

وحمائته، 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 لاتزال 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 لكون هذا الأخير لا يعود أن يكون مجرد أجير لدى الدولة، الأمر الذي يؤثر سلبيا على وضعيته الاقتصادية، إزاء أصحاب الأسهم، مما أدى إلى تكوين مفهوم جديد، يتمثل في مفهوم المسير الأخير، وهذا ليس إلا معنى واحد، وأن المسير العمومي ما يزال مجرد عون تنفيذي للدولة<sup>(1)</sup>، وبذلك نقول أن 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 إلى تطبيق 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<sup>بربر</sup>.

إن مشكلات فترة الانتقال هو أن القطاع العام الذي يشكل عقبة في طريق التنمية لما ينطوي عليه من تكلف 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 تلقىه من عبء أو ما توفره بالنسبة لحصيلة 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 أربعة مجموعات:

1. مؤسسات هامة وقابلة للبقاء وهذه تبقى في يد الدولة.
2. مؤسسات هامة وغير قابلة للبقاء وهذه تبقى في يد الدولة مع محاولة اصلاحها خلال فترة معينة.
3. مؤسسات غير هامة وغير قابلة للبقاء وهذه تخضع للتصفية.
4. مؤسسات غير هامة ولكنها قابلة للبقاء وهذه تخضع للخصوصية<sup>تبر</sup>.

في ظل الملامح والتوجهات التي أسهمت في تكوين نظام الأعمال الجديد سعى الاقتصاد الجزائري منذ منتصف التسعينيات 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 للانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة. هذا الإصلاح المبني على الانفتاح عادة ما يقع بين سياستين الإصلاح من جهة والإجراءات القديمة من جهة أخرى وقد لا تتحقق 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 للعدل 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 التغييرات 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 بشكل عام لزيادة صادراته من السلع الصناعية عن طريق تدعيم قدرات في الأسواق المحلية والدولية. وقد يظهر الإصلاح ضمن النظام الاقتصادي نفسه، كأن تجري دولة رأسمالية إصلاحات اقتصادية في إطار الاستمرار بالرأسمالية، أو تقوم دولة ذات توجه اشتراكي بإصلاحات في إطار الاستمرار بنظامها الاقتصادي، عندما يمكن أن نعتبر هذا الإصلاح "مجموعة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تطال شكل النظام دون جوهره، تؤدي لإعادة توظيف الموارد الوطنية، بحيث تقود إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي ومعالجة مظاهر الفساد أو الترهل والوصول لعدالة التوزيع". إن أغلب وأكثر توجهات الإصلاح الاقتصادي في العالم تنطلق من المبادئ التالية:

أ. إعادة توظيف الموارد الوطنية عبر أشكال استثمارية جديدة.

ب. 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 الانجاز سواء كانت قطاعا عاما أو خاصا.

ج. إعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام بحيث يؤدي ذلك إلى تغيير الأشكال القائمة واستبدالها بأشكال أكثر واقعية، واعطاء المؤسسات الجديدة حرية واسعة في التخطيط والإنتاج والتسويق دون العودة للجهات الوصية، ومنه يمكن تصنيف المؤسسات الحكومية إلى صنفين:

\* مؤسسات خاسرة تتحمل الخزينة العامة اعباء كبيرة نتيجة استمرار مثل هذه المؤسسات التي سوف تدرج ضمن المؤسسات المعروضة لاحقا للخصوصية.

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

✓ الاحتفاظ بعدد من هذه المؤسسات الرابحة.

✓ بيع باقي المؤسسات للقطاع الخاص والتي تتطلب مجازة التطور والمواصفات الحديثة في هذه القطاع.

- ✓ تحديد سياسة تصديرية واضحة بالنقاط والمراحل بحيث لا يمكن تفسير هذا الإجراء أو ذلك إلا لمصلحة التصدير وزيادة حجم الصادرات الوطنية.
- ✓ تحديد سياسات مالية ونقدية تنسجم وخطوات الإصلاح الاقتصادي مع ربط سياسات المالية وسياسات الإصلاح الاقتصادي تجنباً للفشل <sup>ببر</sup>.

لا يمكن الانتقال إلى نظام اقتصادي جديد إلا بالتقليل إلى أدنى حد من التكاليف الاجتماعية، حيث أن 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. <sup>سمير</sup>.

ومن هنا فإن التحولات الاقتصادية والسياسية تترك أثارها 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 <sup>26</sup>.

لقد ظلت المؤسسة الصناعية الجزائرية في تقديرنا تتلاءم إلى حد ما الصورة السيكو سوسولوجية 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 والعلميين والليبراليين. فإن الإدارة لا تستطيع أن تعمل بفعالية في سبيل تعاون أكثر فعالية بين كافة جماعات العمل. <sup>27</sup>.

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. ويحدد الوظيفة البيروقراطية على أنها وساطة بين مراكز اتخاذ القرار والتنفيذ كما يقول آلان تورين، فيمكننا التطرق إلى مظاهر المؤسسة الصناعية الجزائرية وتحديد هذه الأخيرة على أنها تتجه نحو التنظيم البيروقراطي <sup>28</sup>.

فالمصدر التقليدي لعلاقات العمل، المتمثل بالعقد يتلاءم مع واقع الحال، حيث مازال النظام التعاقد يلعب دورا هاما 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 خلافاً للعمل فردية أو جماعية.

في ظل الإصلاحات تنشأ علاقات العمل بمجرد العمل لحساب مستخدم وتترتب عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم وكذا الاتفاقات 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 للعمال والمستخدم معا، وبخصوص تعليق علاقة العمل فتعود لعدة أسباب يمكن ذكر أهمها:

- يتم تعليق العلاقة وفقا للمادة 64 القانون 11/90، حيث اتفق الطرفين المتبادل أو بسبب عطلة مرضية، الخدمة الوطنية، في حين أن إنهاء علاقة العمل تكون هي الأخرى لعدة حالات منها (البطالة أو بما يسمى بالإلغاء القانوني، الاستقالة، العزل التقاعد، الوفاة).
- كما يجوز للهيئة المستخدمة خاصة خلال الأزمة الاقتصادية التي تمر بها خزينة المؤسسات أن تلجأ إلى التقليل من عدد العمال وإنهاء علاقة العمل لكن قبل اتخاذ مثل هذا أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما: تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي كما هو محدد في القانون. دراسة إمكانيات 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 لحين زوال الأزمة وعبورها 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 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 مكسبا للعمال قبل أن تكون مكسبا للإدارة، فصدور التشريعات الجديدة<sup>(بيبي)</sup>، تدعو إلى "استدعاء جمعية عامة لجماعة العمال المعين في موقع العمل المعتادة 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 تكييفاً مع أهداف المؤسسات العمومية، هذا الأسلوب الجديد له شأن في تغيير الذهنيات ويصبح التفاهم بين مختلف المتعاملين الاجتماعيين وممثلي العمال ملغياً 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 تقاضي استعمال أسلوب الإضراب أو الاصطدام باستياء العمال، أما عن دور الدولة في هذا الإطار يكمن 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 كإحدى 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 متعامل اقتصادي تدريجيا لتصبح شريكا في الحياة الاقتصادية مع بقاء وظيفتها العمل على توفير أفقا جديدة في مجال التشغيل ما دامت البطالة ناجمة إلى حد كبير عن ضعف النمو الإنتاجي وإجراءات التعديل الهيكلي، لذلك نقول أنه لم يحن الوقت بعد، لتخلي الدولة عن مسؤولياتها في الميدان الاقتصادي، فمسؤولية الإنعاش الاقتصادي تقع بالضرورة على عاتق الدولة<sup>(تحت)</sup>، 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، لاسيما شريحة الشباب المتخرج حديثا 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، لاسيما ما 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<sup>تتر</sup>.

#### ❖ تكيف العمال في ظل التشريعات والقوانين الجديدة:

من الطبيعي أن تكون للتحولات الاقتصادية والسياسية أثارا 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 جزءا من الدولة، فلها مهمتها الجديدة، ويصبح صاحب العمل شخصا من أشخاص القانون الخاص، وتحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات، وهو ما يقتضي منها القيام ببعض المهام<sup>32</sup>.

أبرزت الإصلاحات الاقتصادية تكييفًا مع التغيرات في طبيعة العلاقات بين العمال داخل المؤسسة من حيث الرضا يسود مواقع العمل داخل المؤسسة ما 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 سنت 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 أن الوضع الحالي يختلف بحيث تتم عملية التفاوض بطريقة منظمة باستخدام الاتفاقيات الجماعية كأسلوب مقبول ظاهريا للدفاع عن الحقوق بين المؤسسة وممثلي العمال. وأن الإصلاحات الاقتصادية قد لعبت دورا هاما في إدماج العامل والتكيف مع متطلبات اقتصاد السوق داخل هذه المؤسسة التي يجب أن تسيير وفقها المؤسسة وتنظم بناء عليها علاقات العمل بين كل من المسؤولين والعمال مع بعضهم البعض، وبالتالي يمكن القول بأن علاقات العمل الجماعية التي تسيير وفقها المؤسسة الصناعية علاقات يسودها التكييف والاستقرار والانسجام والتوافق بين جميع الأطراف.

كما تم اعتماد أسلوب التسريح عن طريق التقاعد المسبق من أجل إخلاء المناصب وقد برزت بعض الوضعيات كانت المؤسسة العمومية تتحمل أعباءها والمتمثل في الانتداب أو تكليف 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 بإتباع معايير محددة.

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 التي تعودت عليه أغلب المؤسسات الوطنية أو الدور التسييري والسياسي قبل المهني، لأن اقتصاد السوق يفرض صيانة كيفية 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 كيفية أو بشكل يخرج عن الإمكانيات الموضوعية للمؤسسة المستخدمة، وبعيدا 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 تشريعا حقيقيا وفعليا 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 فمثلا: 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 وإقرار سلم وطني واحد للأجور لا يأخذ بعين الاعتبار جهود الأفراد ولا مبادرات المؤسسات وقطاعات النشاط، مما جعله يترك آثارا سلبية على روح المنافسة وبذل المزيد من الجهد بين العمال وأكثر من ذلك قلص من هامش حرية المؤسسات، فيما يخص سلطتها في تحديد سياستها الذاتية في ميدان تسيير الموارد البشرية وتنظيم علاقات العمل بالكيفية التي تراها مناسبة، كمنح المكافآت وتشجيع المسيرين الناجحين والعمال الأكثر استحقاقا.

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

ولما تم اعتبار أن سياسة تسيير الموارد البشرية من اختصاص وصاية وزارية هي وزارة العمل المكلفة باتخاذ تدابير عالم الشغل ومعالجة ملف تنظيم علاقات العمل وإصدار القوانين الموحدة. ولم تبق للمؤسسة إلا الحالات القليلة ضمن صلاحياتها، وقد أكدت التجربة الميدانية بعدم إمكانية تطبيق هذه القوانين على القطاعات الاقتصادية وفروع النشاط باستثناء قطاعي البحث والإدارة العمومية التابعين للوظيفة العمومي<sup>33</sup>.

إن خصوصيات القطاعات الاقتصادية وعدم تكييفها مع إجراءات وتدابير القانون العام للعمال 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 الخدمية الإدارية التي تدخل ضمن اختصاص الإدارة العمومية بصفة عامة فكلاهما تم إخضاعه لقانون الوظيفة العمومي.

فتعدد قطاعات النشاط لا تسمح بتوحيد قوانين العمل على نفس المستوى نظرا لاختلاف طبيعتها نتائج كل مؤسسة واختلاف طبيعتها العمل في حد ذاته والإشكال يبقى مطروحا في هذه الحالة والتميز بين المؤسسات نفسها داخل نفس الفرع وبين تلك المنتمة لقطاع 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 أو للقطاع الخاص. ومن جانب آخر كان 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 . والثوابت القانونية والمهنية والاجتماعية التي كرستها مختلف القوانين لصالح الطبقة العاملة في البلاد من جهة أخرى، سواء تلك الموروثة عن حقبة التسيير الإداري للاقتصاد، أو تلك التي جاءت بها التحولات التي عرفتها البلاد مع مطلع التسعينات، لاسيما في مجال ضمانديمومة علاقات العمل، وتكريس الحقوق النقابية، والضمانات المقررة في مجال التسريح لأي سبب من الأسباب لاسيما التأديبية منها والاقتصادية.

لقد أدى التحول إلى النظام الاقتصادي الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينات، إلى تغير البنية الاقتصادية والقانونية في البلاد، خلقت إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية تنصدها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاجتماعية التي ظلت الطبقة العاملة تتمتع بها طوال فترة الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي التي عرفته الفترة السابقة، والحتميات 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، لاسيما التراجع الحاد في عروض العمل، مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، هذه الاختلالات في معادلة العرض والطلب في سوق العمل التي 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 المأساة الوطنية التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات.

إن رؤية مسئول المؤسسات وكذا مسئول نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين المثلثة 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 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم، وهو الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة والذي يهدف إلى الإدماج المهني لهؤلاء الشباب الموزعين على الفئات الثلاث التالية:

← **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

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

الفئة الثالثة: الشباب بدون 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 صنفت هذه العملية ضمن الأولويات بإعلان عن برنامج وتدبير ترمي إلى ترقية سوق الشغل، وذلك من خلال خلق عقود عمل مؤقتة تختلف عن العقود المؤقتة والمحددة التي جاء 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 لمجتمع المصنع، وبالتالي يضع الشاب منهم لنفسه بنفسه حاجز عدم الاستقرار في المنصب الذي يشغله، لذلك كان الفضل في ضمان استقرار علاقات العمل، ومناصب الشغل التي كانت إحدى الأهداف المتوخاة من القانون الجديد الذي وضع من أجل الاستجابة لخصوصيات أسلوب التسيير الليبرالي للاقتصاد الوطني، إن إدماج فئات جديدة من 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 الشكل الجديد إشكالية كبيرة على مستوى تسيير الموارد البشرية على المدى البعيد فكيف يمكن تحسيس 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 والمشرفين وأن المشاركة في صنع القرار أصبح يخضع إلى قنوات جديدة لها صلاحية تتجاوز العمال والمسيرين المتواجدين ولها قواعد خاصة تلتزم بإتباعها خارج نطاق مسيري المؤسسة والنقابة الممثلة لهم. ومن جانب آخر فإن التشريعات الجديدة<sup>17</sup>، 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 المسيريون 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 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 أثارها 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 ملغيا بما في ذلك الطابع الإداري السائد، وحتى طموحات العمال يمكن تجسيدها حسب كفاءة ومقدرة المفاوضات الذي يستعمل الأدوات المرنة وأساليب أخرى بفضل التشاور والحوار البناء مع الطرف المفاوضات مع مراعاة تضاد 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،

لاسيما 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 تكييفه مع المستجدات، لاسيما ما يتعلق منها بمبدأ المحافظة على مناصب العمل، 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 الجزئي وتخفيض عدد الساعات العمل والإحالة على التقاعد، إمكانيات 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 وإلى تحديد جديد للفاعلين الاجتماعيين.

قائمة الهوامش:

- 1 - ينظر: محمد براج، **الرضا عن العمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، 2009، ص 72.
- 2 - ناصر قاسمي، **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، د م ج، الجزائر، 2011، ص 45.
- 3 - **نفس المرجع**، ص 92.
- 4 - ينظر: عصام الخفاجي، **رأس المالية الدولة الوطنية**، دار ابن خلدون، بيروت، ط 1979، ص 70.
- 5 - **نفس المرجع**، ص 96.
- 6 - منير بعلبكي، **قاموس المورد**، دار العلم للملايين، بيروت، 1986، ص 770.
- 7 - عبد الوهاب الكيالي، **الموسوعة السياسية**، بيروت، الدار العربية للدراسات والنشر، 1974 / ص 55.
- 8 - هنتنغتون صموئيل، **النظام السياسي لاجتماعات متغيرة (Political Order In Changing Societies)**، ترجمة، سميتة فلو، دار الساقى، بيروت 1993، ص 121.
- 9 - 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، ص 2.
- 9 - أمينة زيان، **التغيرات التنظيمية في المؤسسة الصناعية**، المجلة الإلكترونية **الحوار المتمدن**، العدد: 2256، 2008 / 4 / 19 / ص 2.
- 1 - أمينة زيان: **نفس المرجع** ص 3.
- 11 - ينظر: <http://www.leconomiste.eu/decryptage-economie/86-robot-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,241. ,242
- 14 - هنتنغتون صموئيل. **مرجع سابق**، ص 232.
- 15 - ج ج ت و. اللجنة المركزية، **ال مؤتمر الخامس للحزب**، الجزء الأول: القضايا السياسية، 19 سبتمبر 1983، ص 25
- 16 - ج.ج.دش، **كتيب تشريع الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية. مديرية الجرائد الرسمية**، الجزائر، أفريل 1990. يحتوي ضمنها قانون 88 / 01 / 12 المؤرخ في 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ص 27.
- 17 - ج ج د ش: الجريدة الرسمية عدد 43 سنة 1997، مرسوم تنفيذي رقم 97. 228 المؤرخ في 09 يونيو 97 ص 18، 19.
- 18 - **نفس المرجع**، ص 94.
- 19 - LES CAHIER DE LA REFORME, CAHIER N: 4 ENAG, Alger, Editions, 1989, P156 A 179.
- 20 - RADP.SGG. LEGISATION DE LA REFORME ECONOMIQUE. Direction des journaux Officiels. Alger. p26.
- 21 - مزعاش يزيد، **تألفات نمط تنظيم المؤسسة العمومية في ظل المرحلة الانتقالية**، دراسة لنيل درجة ماجستير في العلوم السياسية. جامعة الجزائر 1994، ص 117. 118.
- 22 - عبد الله علي، **دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية**، مجلة الباحث - عدد 6 - 2008، الجزائر، ص 1.
- 23 - تحرير سعيد النجار، **التخصصية والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية**، ندوة صندوق النقد العربي، دار الكتاب، القاهرة، 1989، ص 33.
- 24 - ينظر، علي كنعان، **ثقافة المؤسسة وابعاد التطوير الاجتماعي والاقتصادي**، ندوة سيما الاقتصادية الثالثة 2001، سلسلة الرضا للنشر، دمشق ط 1، 2001، ص 176-180.
- 25 - عبد الله علي، **دور الحكومة في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية**، مجلة الباحث - عدد 6 - 2008، الجزائر، ص 91
- 26 - 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.
- 27 - ينظر، الطاهر جفيم، **بعض أساليب التنظيم والتسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، دراسة نقدية تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، الجزائر، عدد 12، 1999، ص 44، 45.
- 28 - الطاهر جفيم، **نفس المرجع**، ص 44.

- 29 - ينظر، المادة 27 من القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 يعدل ويتم القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 30 - ينظر، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الثاني 1999، الدورة العادية، 2000، ص 56.
- 30 - أنظر، 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-ص 43، 46.
- 33 - شريف إسماعيل، استقلالية المؤسسة وجدواها في الاقتصاد الجزائري، رسالة لنيل ماجستير علوم سياسية، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية 1996 ص 184.
- 34 - 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.