

السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية؛ اسطوغرافيا المسار وتمثيلات العمال
**organizational authority in the Algerian public institution; Hystography of the
path and**

workers' representations

bentahar hamza¹

* بن الطاهر حمزة

hamza.bentahar@univ-

¹ أستاذ محاضر ب رئيس قسم جامعة المسيلة الجزائر

msila.dz

تاريخ النشر: 2025/06/11

تاريخ القبول: 2025/06/01

تاريخ الاستلام: 2025/03/18

ملخص:

انطلاقا من مبدأ هرمية السلطة داخل التنظيمات التي تدور حول محورها كل العمليات التنظيمية، ونزولا عند مقولات انتشار السلطة بين مختلف مكونات التنظيم ومستوياته وعدم استقرارها عند مستوى تنظيمي دون غيره جعل من السلطة التنظيمية موضوعا ملهما للدراسات التنظيمية والإدارية جذب- ولأزال- الباحثين والمنظرين منذ نشوء تلك التنظيمات في بداياتها الأولى. الورقة البحثية دراسة نظرية تحاول تتبع مواطن السلطة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال، وآلية تشكلها وتوزعها بين مختلف مركبات التنظيم (السلطة الرسمية للإدارة والقانونية للنقابة و السلطة غير الرسمية)، والتي انتهت إلى عدة نتائج تتعلق بتركيب السلطة التنظيمية للمؤسسة الجزائرية في مراحل التغير الاقتصادي التي شهدتها البلاد من مرحلة التسيير الذاتي إلى مراحل الخصصة.

كلمات مفتاحية: المؤسسة الجزائرية، السلطة التنظيمية، النقابة.

Abstract:

Based on the principle of the hierarchy of power within organizations around which all organizational processes revolve, and in accordance with the propositions of the emergence and fragmentation of power among the various components of the organization and its levels and its instability at one organizational level rather than another, organizational power has become an attractive subject for organizational and administrative studies that has attracted - and continues to attract - researchers and theorists since the emergence of these organizations in their early beginnings. The research paper is a theoretical study that attempts to trace the locations of organizational power within the Algerian institution since independence, and the mechanism of its formation and distribution among the various components of the organization (the formal authority of the administration and the legal authority of the syndicate and the informal authority), which concluded with several results related to the composition of the organizational power of the Algerian institution in the stages of economic change that the country witnessed from the stage of self-management to the stages of privatization

Keywords: Algerian institution -organizational authority- syndicate.

Résumé:

En se basant sur le principe de la hiérarchie du pouvoir au sein des organisations autour duquel gravitent tous les processus organisationnels, et conformément aux propositions d'émergence et de fragmentation du pouvoir entre les différentes composantes de l'organisation et de ses niveaux et de son instabilité à un niveau organisationnel plutôt qu'à un autre, le pouvoir organisationnel est devenu un sujet attractif pour les études organisationnelles et administratives qui a attiré - et continue d'attirer - les chercheurs et les théoriciens depuis l'émergence de ces organisations à leurs débuts.

Le document de recherche est une étude théorique qui tente de retracer les emplacements du pouvoir organisationnel au sein de l'institution algérienne depuis l'indépendance, et le mécanisme de sa formation et de sa répartition entre les différentes composantes de l'organisation (l'autorité formelle de l'administration et l'autorité légale du syndicat et l'autorité informelle), qui a conclu à plusieurs résultats liés à la composition du pouvoir organisationnel de l'institution algérienne dans

les étapes de changement économique que le pays a connues depuis le stade de l'autogestion jusqu'aux étapes de la privatisation

Mots clés : autorité organisationnelle -institution algérienne –syndicat

• مقدمة

فضلا عن كونه هيكلًا بيروقراطيا يستند إلى قواعد وخرائط تنظيمية تعمل على تحديد معالمه الرئيسية وغايات وجوده يتضمن التنظيم المؤسسي كتلا اجتماعية تنتشر على طول الخط التنظيمي، و مصنفة في مجموعات مهنية ومستويات هرمية، حيث يمثل نسقا مؤسسيا منتجا لنسق اجتماعي تندرج في خضمه التفاعلات الاجتماعية والعلاقات البينية المحددة لطبيعة ممارسة الفعل التنظيمي في إطار المناخ التنظيمي العام. وبخاصية ديناميكية حركية،منتجة للقيم والمعايير المتضمنة، وقادرة على إعادة إنتاجها أو تغييرها، لما للتنظيم من قدرة على التأثير على نفسه من اجل تغيير نفسه بنفسه . فالازدواجية النسقية للتنظيم تطرح إشكالا كبيرا بالنسبة للدراسات والأطروحات التي تعتمد إلى المعالجات التقنية للتنظيم، والتي تنطلق من مشكلات التسيير و عوائق البيئة متجاهلة للنسق الاجتماعي التنظيمي بمكوناته الاجتماعية والتفاعلية وعلاقات السلطة والقيادة، وما يرتبط بها من مهام تنظيمية رسمية و رهانات شخصية وأهداف خاصة .

لم يستطع التنظيم البيروقراطي رغم تأكيده على خطابات العقلنة والترشيد إلا أن يترك - بقصد أو بغير قصد- ثغرات ببنية تكمن في تفاصيل المضامين البيروقراطية الموجهة، والتي تمثل مجالات للحرية و المناورة وبناء الاستراتيجيات الفردية والجماعية، ويعمل الأفراد من خلالها على التموقع و تعزيز هوامش السلطة غير الشرعية، وتسخيرها لخدمة مقتضياتهم الشخصية يسميها (جاننيو P.Jarniou) بنسق الفاعلين، في أولوية تسبق متطلبات التنظيم من مقولات الأداء والفعالية والأهداف التنظيمية العامة التي يسعى التنظيم البيروقراطي إلى تفعيلها والتأكيد عليها. لذلك يقتضي اعتبارها عند محاولة فهم المؤسسة وتفسير سلوكات الأفراد التنظيمية مجالا سياسيا و مجالا للفعل الاجتماعي للأفراد أعضاء التنظيم، الذين هم في ظل عوائق البناء الاجتماعي وعوائق التنظيم البيروقراطي يعملون للحصول على سلطة داخل المنظمة تمنحهم مكانة تفاوضية معها، ومع باقي الأعضاء الآخرين المشكلين للبناء الاجتماعي داخلها. وبذلك تكون المؤسسة نسقا سوسيوسياسيا ومجالا ثقافيا زاخرا بإنتاج القيم والمعايير المختلفة، والتميزة المعالم؛ الشخصية والجماعية والتنظيمية.... حيث تعتبر هذه المعايير بمثابة القاعدة الأساسية التي تقوم عليها كل مظاهر البناء الاجتماعي ونظمه المختلفة، وتلعب هذه الاخيرة الدور الوظيفي في التنسيق بين

البنائات والنظم الاجتماعية بصورة عامة، والتي تعتبر أيضا رافداً آخر أكثر تعقيداً في معادلات السلطة والضببط. كما أن تمثلات الأفراد لهذه القيم والمعايير هو ما يميز سلوكياتهم التي تندرج ضمن مقتضيات الفعل الاجتماعي المحكوم بميكانيزمات الضبط الاجتماعي.

1. السلطة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية

لم يكن بإمكان الدراسات السوسيولوجية الجزائرية المتعلقة بالتنظيمات - خاصة الصناعية منها - فصل المؤسسات عن الإطار المجتمعي العام أو عزلها امبريقاً عن واقعها المحيط، لذلك نجد أنها تتأرجح بين دراستها للتنظيم موضوع الدراسة تارة وبين تناولها الضروري لمكونات المجتمع المحلي المحيط بهذا التنظيم تارة أخرى، لما قد قلبيته حيثيات الدراسة من وجوب تتبع الظاهرة السوسيولوجية في التنظيم إلى تجذرها وتفرعها داخل المجتمع.

وعلى العكس مما كانت تخطط له طبقة التكنوقراط في الجزائر التي كانت تسعى لبعث العملية التنموية بعد الاستقلال، باستيراد نماذج من التصنيع والتحديث للبلدان التي أثبتت فيها نجاعتها وأهدافها التنموية، وإغفال بغير علم الطابع الإنساني والهياتي لهذه النماذج الجافة. حيث اصطدمت بما لهطلح عليها البنائات التقليدية *Traditional Structure* التي استطاعت فرض نواحيها على العملية التنموية برمتها وعلى مؤسساتها بصفة خاصة، وعرقلت الانتقال الثقافي للمؤسسات من المرجعية التقليدية الزراعية الريفية إلى المرجعية الحضرية الصناعية، حيث يمكن هنا التأكيد على رأي العديد من الباحثين الجزائريين على أن كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعه، يدل عليه التأثير الجوهري للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذاك (بن عيسى، 1996، ص. 6). ونشير إلى أن الرواسب السوسيوثقافية تستثمر وجودها في التنظيم من خلال ثلاث مستويات لخصها جان ليك فشات *Jean-Luc Vachette* في: (بن عيسى، 1996، ص. 9)

1- تصورات العاملين عن بعد الفجوة التي يلاحظها كل واحد بين تصوراته عن المؤسسة وواقعها.

2- المقاربة السيميائية للرموز والدلالات المتضمنة في التنظيم.

3- ثقافة المؤسسة هي المجموع المتجانس للمواقف المشتركة لكل الأجراء في وضعية العمل.

والأمر ليس مقتصر على مجتمع دون غيره، حيث حقيقة النسق المفتوح مقتضى على كامل التنظيمات، وهي حقيقة تقتضي الابتعاد عن سؤال طبيعة النسق بسؤال مدى استقلالية هذه المؤسسات عن إطارها المجتمعي العام. تبين الدراسات الميدانية أن تنظيمات دول العالم الثالث تمثل أكثر التنظيمات ارتباطاً بعمقها السوسيوثقافي، ترجمها العلاقات الوطيدة بين سلوكيات الأفراد التنظيمية و انتماءاتهم الاجتماعية والثقافية، وكأن التنظيمات كيانات خاصة يغلب عليها الطابع العائلي أو القبلي العشائري، حيث يؤكد في السياق نفسه (فيليب ديلالاند *Philippe Delalande*) انه يظهر في نيجيريا الارتباط بين نمط ممارسة السلطة في إثنية افريقية ونمط ممارستها في المؤسسات الصناعية الموجودة في المقاطعة الجغرافية لهذه الإثنية (Delalande, 1978, P.77). وهذا الترابط بين المجتمع والمؤسسة عكس تأثر هذه

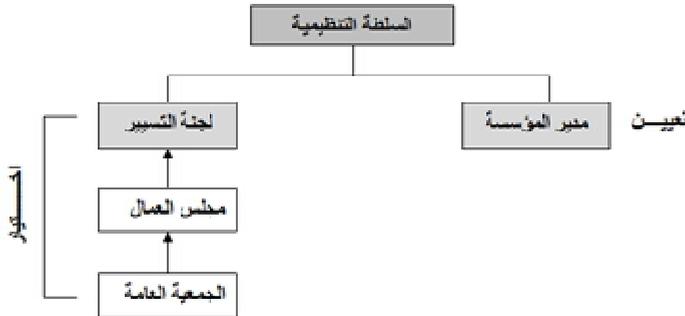
الأخيرة بهيكلتها وثقافتها وسلوكيات أفرادها وتمثلاتهم للسلطة بمخرجات التغيير الاجتماعي الذي يصيب المجتمع بعمومه، لذلك ارتأينا في هذا الجزء من الدراسة تتبع ولو بنوع من الإيجاز مسارات السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية لفهم التغييرات التي شهدتها في خضم تغير سياسات الدولة التي تنظمها، وفي إطار بعد اشم للتحول المجتمعي.

1.1 مرحلة التسيير الذاتي Auto Management للمؤسسات

دشنت الدولة الجزائرية الحديثة بإصدارها لأول مرسوم تنظيمي للمؤسسة (المرسوم رقم 28-62 المؤرخ 23-11-1962) الخطوة الأولى من مرحلة طويلة ومعقدة من التجاذبات السياسية والاقتصادية والفكرية التي تمحورت حول المؤسسة، ففي اجتهاد اضطرت إليه الدولة الناشئة نظرا لظروف مجتمعها المزرية وانعكاسات خروج المستعمر على الاقتصاد بشكل خاص، تم تأسيس ما يعرف بقانون التسيير الذاتي للمؤسسة الذي يعتمد على تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت و المستعمرات التي هجرها الأوربيون (Biens vacants) أو التي تم تأميمها (السويدي ، 1990 ، ص . 122/121) . والأكيد أنها لم تكن وليدة تفكير عميق وإنما كانت استجابة عفوية بطبيعة ثورية لظروف اقتصادية، سياسية و اجتماعية معينة فرضت العمل بهذا النمط. الأمر الذي اقتضى من الدولة فيما بعد سن قوانين ومراسيم مكملة محاولة منها لضبط العمل بهذه الآلية كالمرسوم 63-95 المؤرخ في 18 ديسمبر 1963 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات المسيرة ذاتيا. تضمنت المادة 3 من المرسوم 63-95 أحكاما تتعلق بهيكله السلطة التنظيمية داخل المؤسسة المسيرة ذاتيا والتي أفرزت أربع مستويات للسلطة الرسمية (الجمعية العامة، مجلس العمال، لجنة التسيير، مدير المؤسسة)، حيث تتقاطع السلطة الرسمية بين آليتي التعيين والاختيار، هذه التعديلات هي في الواقع تنازل الدولة عن التوجهات الأساسية التي كانت قد تبنتها في ميثاقها ما قبل وما بعد الاستقلال كفكرتي الديمقراطية الاقتصادية و اللامركزية (بوضياف، دس، ص. 69). تقوم الجمعية العامة (المستوى الأدنى) المتكونة من مجموع العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها من 3 المادة من المرسوم 63-95 (السن، الجنسية والديمومة في العمل) بعقد اجتماعات دورية كل ثلاث أشهر، وتضطلع بمهام المصادقة على مخطط التنمية والبرامج الخاصة بالإنتاج، وكذلك اختيار مجلس العمال (المستوى الثاني) لمدة ثلاث سنوات، تتجلى صلاحيات هذا المجلس في المشاركة في التنظيم الداخلي للمؤسسة واختيار لجنة التسيير (المستوى الثالث) ومراقبتها، تعقد لجنة التسيير المتكونة من 03 إلى 22 عضوا حسب أهمية وحجم المؤسسة، اجتماعات مرة كل شهر إلا في الحالات الاستثنائية، ومن مهامها توزيع الصلاحيات والتوظيف، وحل المشاكل العمالية، كما تعد هذه اللجنة الموكله باتخاذ القرارات عن طريق رئيسها الذي ينتخب من قبل مجلس العمال لثلاث سنوات. وتعتبر هذه اللجنة الجهاز الوحيد الذي يقوم بصفة حقيقية بتسيير المؤسسة، حتى أصبح التسيير الذاتي يعرف بـ(لجنة التسيير). أما مدير المؤسسة الذي يمثل المستوى الرابع والأخير من مستويات السلطة فيعين من طرف السلطة الوصية

كتمثل لها داخل المؤسسة، من مهامه المراقبة الإدارية و الإشراف على العمليات المالية والاقتصادية، وأيضا تطبيق القرارات المتخذة المنوطة به. (خالدي، 2005، ص.123/122)

الشكل 1. روافد السلطة التنظيمية في ظل التسيير الذاتي للمؤسسة الجزائرية العنوان (الباحث، 2025



إن اضطرار الدولة إلى هذا النوع من التسيير كرد فعل للظروف الموروثة عن الاستعمار في ظل انعدام الأطر الحقيقية للممارسة الإدارية الثقافية وسيطرة العامل الأمي ذو الخلفية الريفية على كامل مفاصل المؤسسة أنتج محاور عدة للسلطة التنظيمية وفي محطات متفرقة من المستويات الهرمية للتنظيم، حيث أن الصيغة المعتمدة لمشاركة العمال واختيار ممثلهم أفرزت طبقة من العمال السلطويين أعضاء اللجنة التسييرية طُلق عليهم لقب (Nouveaux Patrons الرؤساء الجدد) (Hadj)

(Mouri, 1997, PP. 132-141) لهم من الامتيازات الخاصة ما يمنحهم هامش من السلطة التنظيمية، الأمر الذي ولد صراعات مستمرة بين هذه الطبقة الوليدة الذين عزفوا على استشارة العمال في الأمور التي تخص المؤسسة وبين العمال الذين اختاروهم وهكذا ظهرت بيروقراطية اللجان (بودراع، 2014، ص. 63). هذا من جهة ومن جهة أخرى كثيرا ما تحدث مغالبة للسلطة التنظيمية بين رئيس لجنة التسيير ومدير المؤسسة المعين من الهيئة الوصية، هذه المغالبة التي أخذت مجرى الرفض والنبد وعدم الاتفاق في اغلب الأحيان، حيث اعتبر المدير غريب عن المؤسسة، لكن تجمع عدة عوامل داخلية تنظيمية كالمركزية ونظام الاتصالات والقدرة على احتكار المعلومة، وأخرى خارجية سوسيوثقافية كانتشار الأمية والحاجة عملت على تكريس و احتكار السلطة من طرف المدير الذي أضفى المسير الوحيد للمؤسسة، والمصادر لجميع السلطات وهذا يتناقض مع مبادئ التسيير الذاتي (بودراع، 2014، ص. 63). لذا ورغم الفترة القصيرة التي أخذتها سياسة التسيير الذاتي إلا أنها أنتجت ممارسات وسلوكات و مفاهيمها الخاصة و تمثلاذو خصوصية لموضوع السلطة، فمن ناحية لم تستطع السلطة التنظيمية أن تتموقع ضمن الحدود الطبيعية المنوطة بها (مدير المؤسسة، ورئيس اللجنة) بل استدرجت متغيرات وسيطية ذات طابع ثقافي واجتماعي كانتشار الأمية وعدم قدرة الأفراد على إحداث القطيعة La rupture مع المنطق الريفي القبلي، الأمر الذي ساهم في تكريس السلطة التنظيمية لدى المدراء بشكل مطلق، و أصبحت تمثيلات العمال للسلطة التنظيمية تقتصر على شخصتها وفردانيتهما في شخص المدير، وبالطبع في خضم هذا الواقع ظهرت معاني العصبية والزبونية ومنطق الولاءات هذا من جهة، وفي الجهة المقابلة ظهرت سلطة تحت

السلطة السابقة تمثلها العمال في أعضاء اللجنة التسييرية ورئيسها، وهي سلطة ذات اتجاه قصير بين العمال وأعضاء اللجنة دون أن تتمادى إلى سلطة المدير، رغم الآليات القانونية التي تكرسها مضامين التسيير الذاتي من حق الاختيار والانتخاب والمشاركة. وهنا ننوه إلى أن السلطة النقابية لم تكن ذات تأثير مستقل لأنها ووفق مراسيم مارس 1963 تم إدراجها تحت السلطة المباشرة لرئيس لجنة التسيير، لذلك فان تمثلاث السلطة النقابية لم تظهر إلا بعد المراحل اللاحقة للتسيير المؤسسي (بولكعبيات، 2007، ص.155). وكذلك الأمر بالنسبة للجماعات غير الرسمية التي لم يكن لها دور يذكر لغياب الخطوط الفاصلة بين الجمود البيروقراطي وتكون الجماعات غير الرسمية، لخص هذه المرحلة (ناصر سعدي) بقوله: "إن التجمعات غير الرسمية بين المدير، الرئيس ولجنة التسيير في مواجهة العمال أصبح واقع التسيير الذاتي". (بودراع، 2014، ص.63).

1.1. مرحلة التسيير الاشتراكي Management Socialist للمؤسسة:

بعد صدور قانون بأمر 74-71 المؤرخ في 16-11-1971 وهو القانون الذي فتح الطريق نحو التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية بدأت مرحلة ثانية امتدت إلى 1983، وتمثل بداية ثورة الحقيقية على مجموع الأصدقاء الاقتصادية والاجتماعي والمعرفية الثقافية خاصة بعد ميثاق 1976. وهي مرحلة جسدت تدخل الدولة كفاعل رئيسي ووحيد في عملية التنظيم عكس التسيير الذاتي الذي كان يعتمد مبدأ المشاركة العمالية في التسيير.

هيكل السلطة التنظيمية في هذه المرحلة تتدرج إلى ثلاث مستويات: مجلس عمال، مجلس إدارة و مدير المؤسسة (Boutefnouchet, 1978, P.219).

أ- مجلس العمال: وهو الهيئة الممثلة للعمال، ينتخب لثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتم ترشيح الأعضاء بقائمة تعدها الهيئة الوصية (الحزب، النقابة، الوصاية)، كما يتم انتخاب الرئيس فيها لمدة سنة، قرارات الرئيس يجب أن تخضع لإجماع أعضاء المجلس من جهة، وتحت رقابة الوصاية من جهة أخرى. ويمكن حل المجلس أو تعليقه بناء على اقتراح احد أعضاء الهيئة الوصية. من مهام مجلس العمال مشاركة مجلس الإدارة في القضايا الفيزيقية الخاصة بالعمال. وبناء على مرسوم 75-150 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975 تم تحديد مهام المجلس بتسعة مهام: (خالدي، 2005، ص.129/128)

-المشارك في وضع مخطط المؤسسة و البرامج العامة للنشاطات

- مراقبة تنفيذ المخطط و تسيير المحاسبة
- سياسة المستخدمين و التكوين
- الشؤون الاجتماعية
- التأجير الهياكل
- مراقبة التسيير
- النتائج المالية
- استشارة الخبراء
- تمثيل مجلس العمال لدى الهيئات الأخرى

ب- مجلس الإدارة: يتألف من 9 إلى 11 عضو يتم تعيينهم بموجب قرار صادر عن السلطة الوصية، باستثناء عضوان منهم يتم اختيارهما ممن طرف مجلس العمال (بودراع، 2014، ص. 71)، يناط بهذا المجلس العديد من المهام أهمها. (خالدي، 2005، ص. 130/129)

- تعيين ممثلين للإدارة في اللجان الدائمة للمؤسسة.

- تعيين ممثلي المؤسسة في المؤسسات الأخرى التي ترتبط بها بنشاطات معينة.

- المساهمة في وضع مشروع القانون الأساسي للمستخدمين و جدول الأجور.

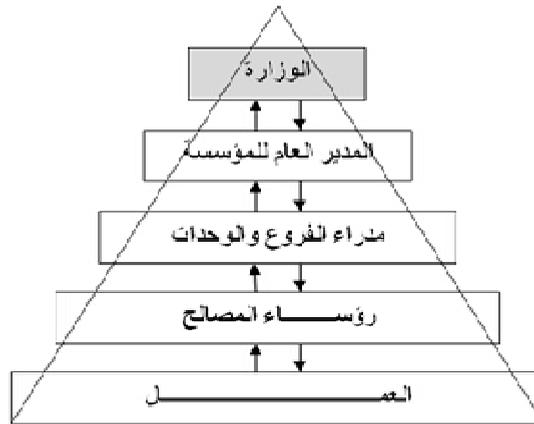
- ممارسة المهام السياسية التجارية للمؤسسة والمهام الخاصة بالتمويل والإنتاج والبيع.

- له اختصاصات مالية متعلقة بالمخطط الاقتصادي والاستثمارات والمساعدات المالية والمصرفية.

- له اختصاصات تنظيمية تتعلق بتنظيم وإعادة تنظيم الأجهزة التابعة للمؤسسة.

ج- مدير المؤسسة: يتم تعيينه بموجب قرار رئاسي بناء على اقتراح الهيئة الوصية ويسهر على تطبيق أوامرها (بودراع، 2014، ص. 71) يجمع إدارته للمؤسسة برئاسته لمجلس الإدارة في الوقت نفسه. ويعتبر المسؤول الأول عن التسيير العام أي ممارسة السلطة التنظيمية و التسلسلية على الموظفين، و هو الناطق الرسمي و الممثل الأول للمؤسسة في جميع أعمالها داخليا و خارجيا، و يعتبر مسؤولا أمام مجلس العمال في إدارته، فهو بالتالي يشرف على الهيئة التنفيذية بتطبيق كامل القرارات المتخذة من القيادة الجماعية للمؤسسة (هدفي، 2005، ص. 151)

الشكل 2. يمثل هرمية السلطة في المؤسسة الاشتراكية الجزائرية (بودراع، 2014، ص. 72)



... "التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو تجربة تهدف إلى إبراز السلطة الاقتصادية للعمال ضمن المؤسسات التي تعتبر كيانات للتخطيط والإنتاج تحدد الحكومة نشاطاتهم التنموية. وهذا المفهوم فإن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو نقطة تفصل بين مصلحة جماعة معينة من العمال و المصلحة الجماعية التي تمثلها الدولة من خلال إطار التسيير التي تعيهم...." (بن أشنهو، 1982، ص. 466)

يفترض من خلال تعريف البروفيسور ووزير المالية الأسبق (بن أشنهو) أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات تم اعتماده من طرف الدولة الجزائرية كمنط جديد من علاقات العمل يقوم على الديمقراطية في اتخاذ

القرار واللامركزية عن طريق خلق آلية لتركيب القرارات النازلة والصاعدة، بين العمال ومجالسهم المنتخبة وبين رؤساء الوحدات والمدراء التي تحتفظ الدولة بتعيينهم. كما يفترض بالتسيير الاشتراكي أنه يهدف إلى إعادة توزيع السلطة في التسيير الاقتصادي، وبالتالي تغيير توزيع القيم المنتجة وتحقيق الديمقراطية بمشاركة العمال في القرار، إذ لا هو تسييرا ذاتيا ولا هو تسييرا مشتركا. وإنما انه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة. (بن اشهو، 1982، ص.176)

بالمنطق النظري لخطاب الدولة حول التسيير الاشتراكي يحظى العمال بهامش من السلطة التنظيمية ذات طابع اقتصادي يمنحهم موقعا موازيا يشكل الطرف الثاني لمعادلة السلطة التنظيمية، ويتيح لهم المشاركة في التسيير ومتابعة العملية الإنتاجية و تمثيلية، غير انه على مستوى التطبيق تحولت المشاركة إما إلى استشارة شكلية لا بد منها، وإما إلى تركيزية للقرارات الإدارية، في وضوح تام لتحول السلطة عن مساراتها الطبيعية وإعادة توزيعها بشكل مغاير وغير متوقع، جسد تكريس تمثل السلطة التنظيمية في المواقع الإدارية العليا (المدراء والهيئات الوصية) وبشكل اقل الجماعات غير الرسمية بالمؤسسة، في حين يفترض أن تتوزع وبألية (صعود/هبوط) بين مستويات الهيكل التنظيمي الثلاث (مجلس العمال، مجلس الإدارة و مدير المؤسسة) بالإضافة الى سلطة النقابة، وهذا مرده إلى تراكم عديد الظروف منها الموضوعية التنظيمية ومنها خارجية سوسيوثقافية ومنها ما ارتبط بالممارسة والسلوك التنظيمي للفاعلين.

تتعلق الظروف التنظيمية بواقع الهيكل التنظيمية وتركيباتها البيروقراطية. حيث شكى عدم استقلالية السلطة التنظيمية الداخلية للمؤسسة عن السلطة الوصية وتوسع صلاحيات هذه الأخيرة نقطة فاصلة في تحديد مآلات هذه السلطة، فالوصاية لقي بضلالها على كامل مستويات الهيكل التنظيمي، فهي - حسب القانون- لها حق مراقبة قرارات مجلس العمال و مراجعتها، ومن صلاحياتها حل هذا المجلس إن اقتضت الضرورة ذلك، و لها حق تعيين كامل أعضاء مجلس الإدارة (باستثناء عضوين منه)، الأمر الذي يحسم السلطة في يدها مضمونا و في يد من تعينهم شكلا كما أن مخطط التنظيم يمتاز بشكل قوي بالمركزية، تمثل فيه السلطة المطلقة للوزارة الوصية القمة، التي تفوضها للمدير العام، كما أن الهرمية التي تمتاز بطول التراتبية المسببة للبيروقراطية بأكثر أوجهها سلبية و المهيمنة للسلطة المركز على حساب السلطة الاقتصادية للعاملين. الأمر ينسحب أيضا على النقابة التي يفترض بها أن تكون هيئة مستقلة ذات جهاز هيكل و نظام داخلي خاص بها تقوم بمهمة الدفاع عن الحقوق المطلوبة للعمال، مستعينة بآليات وميكانزمات شرعية تمنحها لها قوانين وتشريعات الدولة كالإضراب والاحتجاج والمراسلات الكتابية والاعتصامات...، و منها تمتلك هامش من السلطة التنظيمية الشرعية في فرض إرادتها على الإدارة أو مقاومة قراراتها. لكن تشريعات المرحلة الاشتراكية فرضت قوانين ومراسيم حرفت النقابة عن دورها الطبيعي وأصبحت هيئة تسييرية مدمجة في الإدارة باسم (مشاركة العمال في التسيير ben yakoub (p. 45, 1987، وأصبحت تابعة لجهاز الدولة ودوليا من دواليب السلطة القائمة. حدد الميثاق الوطني 1976 النشاط النقابي الذي اقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائري UGTA - في تأطير العمال

وتطوير الوعي السياسي والتكوين الإيديولوجي للعامل، والعمل على رفع المستوى السياسي والثقافي... وغيرها من مهام التجنيد للدفاع عن توجهات الدولة آنذاك، وتحولت النقابة بفضل احتكار الحزب لآلية تعيين قيادات الهياكل النقابية (المادة 120 من قانون الحزب تنص على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية مناضليه (جحا، 2013، ص. 126) إلى هيئة جماهيرية تابعة له في مبادئه وأهدافه وطرق تسييره.

لم تكن الظروف التنظيمية الظروف الوحيدة المساهمة في هذا (الخلل) المتعلق بتنظيم السلطة بالمؤسسة حيث ساهمت الظروف السوسيوثقافية بقوة في هذا الصدد، فالجهل والأمية وضعف مستوى التعليمي و قلة الوعي وانتشار العامل الشائع الذي يمثل وجها من الأوجه الناتجة عن الاحتكاك (والمواجهة) الدائر بين الشكل الذي اتخذه التصنيع والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور فيها، و نلاحظ حضور ذا العامل القوي في ورشات المؤسسات الصناعية الكثيرة التي أنجزت في إطار المخططات التنموية (غريد، 2017)، ظروف جعلت من العمال الحلقة الأضعف في مسارات السلطة التنظيمية داخل المؤسسة.

لقد افرز التنظيم البيروقراطي مرحلة التسيير الاشتراكي - بقصد أو بغير قصد- معوقات تنظيمية حالت دون الأداء الفعال والمتوقع منه في هذه المرحلة، حيث أثبتت عديد الدراسات الميدانية التي بحثت في المؤسسة في هذه المرحلة أن عدم استقلالية المؤسسة وارتباطها بنظام الوصاية الوزاري، وما يندرج تحت هذا البند من طول مسار التراتبية وقوة المركزية والهرمية، بالإضافة إلى المرجعية الثقافية للعامل الشائع وعوامل ضعف مستوى العاملين و قلة وعيهم بأدوارهم الوظيفية، وإفراغ النقابة من جوهرها الوظيفي والمطلبي، كلها عوامل أدت إلى التركز الشبه مطلق للسلطة التنظيمية الرسمية لدى مديري المؤسسات والمشتقة من نظام الوصاية، الأمر الذي وجه الأفراد نحو إنتاج استراتيجياتهم الخاصة عنوانها البحث عن تموقعات جديدة، فأخذت كل فئة تتحصن في موقع معين، ففي حين جعلت فئة الإطارات من الولاء للسلطة السياسية غطاءها ومجال مناورتها والسعي (لإرشاء) الفاعلين المؤثرين (بودراع، 2014، ص. 80) توجه العمال إلى أشكال أخرى لتسلك التراتب الاجتماعي للمؤسسة بالمهادنة والتملق وإظهار علامات الطاعة والانضباط اتجاه الإطارات (بودراع، 2014، ص. 80). وهنا وجد النظام غير الرسمي بسلطته غير الرسمية موقعا صلبا داخل المؤسسة، يشخص (بشير محمد) هذه الحالة بقوله: "الممارسات بالوحدة الإنتاجية وغيرها تسلك من خلال قناتين أساسيتين: القناة الرسمية (أو الأطر الإدارية ل رسمية) وقناة غير رسمية (الأطر اللارسمية)، إن استعمال الطرق اللارسمية تعبر عن المرجعية الثقافية التقليدية، في حين أن استعمال الطرق الرسمية تعبر عن المرجعية الثقافية الصناعية، وبما أن العمال الجزائريين مطبوعون بالمرجعية الأولى، فمن الأرجح أنهم يوظفون القراءة أكثر من غيرها كشكل من أشكال العشائرية، وابتعادهم عن الأجهزة الإدارية العقلانية والرسمية وتمسكهم بالأجهزة اللارسمية.." (بشير ، 2010، ص. 46)، وبرهن العمال أنهم يتحدون داخل المصنع بواسطة النماذج التقليدية بدل النماذج العصرية التي ترغب الوحدة تلقينهم إياها

(Guerid, 1995, p. 13) وأضحى العامل السوسيوثقافي الممثل في القبلية والجهوية والعائلية والقرابة الاجتماعية (الشكل الشائع) من العوامل الأساسية المحددة لسلطة النظام غير الرسمي .
في الأخير يمكن تلخيص تمثالات العمال للسلطة التنظيمية في هذه المرحلة باتجاهين: تمثّل للسلطة الرسمية في المدير ورؤساء المصالح والوحدات وربطها بظاهرة الانفرادية والشخصنة ، الأمر الذي ولد روح الولاء التي تفرض منطلق (السيد) بدلا من (الرئيس)، بمقابل انعدام أثرها لدى مجالس العمال والنقابة، وتمثّل للسلطة غير الرسمية في جماعات اجتماعية تحكم منطلق القرابة - خاصة القرابة الاجتماعية - التي ترفع من نسبة التضامن باتجاه (L'autre) ومنطلق الفريق القبلي المهيمن (سموك، 1998، ص.80)

2. الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات

بالرغم من التحول المشهود الذي عرفته الدولة الجزائرية الحديثة النشأة على جميع الأصعدة التنموية إلا أن تراكم مجموعة من الظروف السياسية والاقتصادية حال دون الاستمرار في النهج الاشتراكي الخالص الممتد في الفترة البومدينية، حيث سارعت السلطة الجديدة إلى العمل على تمويل شرعيتها وبسط مقومات نفوذها بتغيير طابع العلاقة بين الدولة والمؤسسة الاقتصادية، وانتقلت المؤسسة بذلك من مركز لامتداد طبيعي للدولة ومنطقة نفوذ النخبة السياسية الحاكمة وبسط السيطرة من خلالها على المجتمع، إلى مؤسسة من المؤسسات تابعة في يد النخبة السياسية الجديدة، يقول (جيلالي اليابس): "إن الإصلاحات التي هي خاضعة لها المؤسسة لا تهدف على الأقل في هذه المرحلة إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية بقدر ما تهدف إلى ترتيب موازين القوى بين الأطراف المعنية بالتنمية." (Liabes, 1989, p. 232) ، هذا لا ينفي قصور المؤسسات اقتصاديا في تحقيق الأهداف المرجوة منها، ولم تتمكن منشآتها و هيكلها القاعدية من تجاوز الصعوبات التسييرية والتمويلية التي واجهتها، فتحت مبرر بعث فعالية المؤسسات عمدت النخبة الحاكمة إلى إصلاحات اقتصادية عميقة تمت على مرحلتين متعاقبتين: مرحلة إعادة الهيكلة سنة 1982، ثم تلتها مرحلة استقلالية المؤسسات سنة 1988 .

1.2 مرحلة إعادة هيكلة Restructuration المؤسسة العمومية

رغم ما قيل في الظروف والأسباب الحقيقية لتبني الدولة سياسية إعادة الهيكلة، إلا أنها في الواقع أفضت إلى تحول كبير في هيئة المؤسسات الوطنية وحجمها وطبيعة نشاطها دونما تأثير يذكر على فعاليتها وأدائها الاقتصادي، إذ لم تكن هذه السياسة - حسب جيلالي اليابس - حقيقة إلا عملية إعادة تحجيم للمؤسسة وتقليص لوظائفها (Liabes, 1989, p. 232) حيث بنى على المرسوم 80-242 الذي يعرف إعادة الهيكلة بأنها: "إجراء يهدف إلى تلبية احتياجات - الاقتصاد والسكان المتزايدة بواسطة تحسين شروط سير الاقتصاد والتحكم الأمثل في الجهاز الإنتاجي، وخلق تجانس بين نتائج المؤسسة والأهداف المسندة إليها وفقا للمخطط الوطني للتنمية، ولا يتأتى ذلك إلا بالتخفيف من الضغط الإداري على المؤسسات وتحرير إدارة المسيرين عند إعداد البرامج والخطط الاستثمارية" (- المادة 02) من المرسوم 80-242، المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 المتعلق بإعادة الهيكلة، ج.ر. الصادرة في 04 أكتوبر 1980 -)، تم على المستوى العمومي

إنتاج أو بالأحرى إعادة تشكيل مؤسسات تتميز بكون العدد واختزال الحجم وزيادة التخصص في النشاط كفصل الإنتاج عن التسويق، و كذلك قرب مقراتها الاجتماعية من منطقة النشاط، واتخذت إعادة الهيكلة جانبي المؤسسة البنائي العضوي Organic restructuring والمالي Financial restructuring والجدول التالي يبين عدد المؤسسات بعد سياسية إعادة الهيكلة العضوية .
الجدول 1. يمثل شكل القطاع العام بعد الهيكلة العضوية (Sadi, 2006, P.33)

القطاعات	عددها قبل الهيكلة	عددها بعد الهيكلة
الفلاحة	07	23
الصناعة - المناجم - الطاقة	17	126
إعلام - ثقافة - سياحة	08	45
أشغال عمومية - السكن	12	101
الصحة	01	4
التجارة	07	28
البريد والمواصلات	01	02
المالية	08	12
النقل	09	34
المجموع	70	375

كما تهدف إعادة الهيكلة المالية كعملية مكملة لإعادة الهيكلة العضوية إلى تحسين الوضعية المزرية التي آلت إليها المؤسسة العمومية من عجز ميزانها التجاري وتراكم الديون وعدم القدرة على سدادها، جراء اعتمادها على الإنفاق العام من الدولة، وذلك بتخصيص رأسمال خاص بكل مؤسسة تدفعها إلى نوع من الاستقلالية المالية تدفعها إلى زيادة الفعالية وخلق الثروة.

بعد التغيير الذي أرادته السلطة الحاكمة باعتمادها الإصلاحات الجديدة أن يتخذ مسارين متوازيين؛ مسار سياسي عملت من خلاله الطبقة الحاكمة الجديدة على القضاء على طبقة أخرى منتهية بالقضاء على كل ما يطبع وجودها في المجتمع، تمثل الشركة العمومية بشكلها ومضمونها أول محطة في هذه العملية لكونها الامتداد الاقتصادي للدولة في المجتمع (بن عيسى، 1996، ص. 107) ... ومسار اقتصادي لإنقاذ المؤسسات من نتائج تراكمات المرحلة السابقة الوخيمة وتداعياتها، مرحلة مفصلية وفارقة في حياة المؤسسة، لما أحدثته من تغيرات راديكالية في شكل المؤسسة وبنائها الهيكلي ومضامينها التنظيمية وفي تمثيلات الأفراد لها سياسيا وسوسيواقتصاديا لقيه أريد للمؤسسة العمومية أن تتمتع بحرية أكبر واستقلالية أوسع بنظام لامركزي يحد من التراتبية الهرمية الطويلة، والقضاء ولو نسبيا على مظاهر البيروقراطية السلبيّة وما ارتبط بها من احتكار للسلطة ونقص للفعالية والأداء وقتل لقيم الإبداع وروح المبادرة، غير أن الواقع اثبت أن العملية برمتها كانت مجرد عملية تحريك للمياه الراكدة وإعادة ترتيب موازين القوى داخل المؤسسة و داخل المجتمع، رغم حصول المؤسسة على حرية نسبية أكبر مما كانت عليه. لذلك فإن السلطة التنظيمية بالمؤسسة في هذه المرحلة احتكمت إلى العديد من العوامل التنظيمية

والاجتماعية، واتجهت من خلالها نحو مسارات إعادة التوقيع و البحث عن مراكز جديدة تتيح لها آليات التكريس والممارسة. نوجز في هذا السياق تشخيصا لحال المؤسسة بما قد يرتبط بمدلولات السلطة التنظيمية وانعكاساتها على تملات العمال لها

-لم يكن لصغر حجم المؤسسات التأثير المرغوب فيه حيث كانت تشكو من تدخل المركزية في إدارتها عن طريق المخططات و البيروقراطية مما أدى إلى استمرار الطرق السابقة في التسيير.

-تعدد المؤسسات أعطى إمكانية الترقية المهنية والاجتماعية لعدد كبير من الإطارات في وظائف عليا، الأمر الذي ساهم في ظهور طبقة عاملة جديدة هي طبقة التكنوقراط (بن عيسى، 1996، ص. 108). الذين باتوا يشكلون قوة كما ونوعا ورقما صعبا في معادلة السلطة التنظيمية داخل المؤسسة، غير أن وفاءها وتبعيتها للنظام السياسي أفرغها من كل مشروع تاريخي ذاتي تعمل على تحقيقه وانجازه، واستلمت دور المنفذ والساهر على تسيير مشروع الطبقة الحاكمة بمقابل الحصول على رضاها وإحسانها كالحصول على مناصب في أجهزة الدولة مستقبلا .

-لقد عمدت الدولة في هذه المرحلة إلى ترويض الطبقة العاملة من خلال تجسيد علاقة الزبونية بين مختلف الأطراف الاجتماعية في التنظيم، وكرسى والى الأبد في ذهنيات الأفراد حقيقة (المحابة السياسية) التي تتخذ مظهر (خذ وهات)، إذ لا يمكن الحصول على السلطة والمسؤولية إلا من خلال هذه الآلية (بن عيسى، 1996، ص. 108).

- لم يكن العامل عنصرا فعالا في منظومة التنظيم السلطوية ولا مؤثرا في عملية اتخاذ القرارات، ما يؤكد عليه تأخر ظهور القانون الأساسي للعامل إلا غاية 29 مارس 1987 (غزالي، 2007، ص. 116)

-هذه المرحلة الانتقالية التي مر بها الاقتصاد الوطن كانت لها انعكاسات سلبية على دور النقابة وبنيتها البشرية ، حيث عرفت النقابة تقلصا في عدد المنخرطين، والذي أرجعه الأمين العام للاتحاد آنذاك (الطيب لخضر) إلى نقص التكفل بالمشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال ومتابعتها ميدانيا في ظل العجز الذي أصبحت تعاني منه المؤسسات الوطنية العمومية . (زعموش، 2012، ص. 65)

تبقى تمثلات العمال للسلطة التنظيمية بشقيها الرسمي وغير الرسمي تتراوح في اطر الخصائص التنظيمية للمؤسسة والممارسات الاجتماعية للأفراد، ما يجعلنا نستقصي النوازل والطوارئ التي صاحبت سياسة إعادة الهيكلة على المؤسسة وفهمها في سياق التحليل السوسيولوجي للمؤسسة العمومية .

إضفاء الحرية والاستقلالية للمؤسسة وما نتج عنه من تحجيم المؤسسات لم يحقق هدفه في ضوء تدخل المركزية في إدارتها وعدم القدرة على التخلص من الطرق البيروقراطية في التسيير، ولم تكن هذه العملية إلا حالة من إعادة تشكيل موازين القوى، أدى ذلك الى سرعة الترقية المهنية والاجتماعية و إلى تضخيم الأفراد في المستويات العليا في التنظيم (التكنوقراط) وخلقت بذلك طبقة من مالكي السلطة الرسمية مرتبطين بالنخبة الحاكمة التي اعتمدت سياسة شراء الولاءات، في وضع تنظيمي أعدم عمال المستويات الدنيا من أي هامش لممارسة السلطة التنظيمية الرسمية التي منحها لهم سياسات الدولة

السابقة، وأضحى العامل في ظل ظروف نقص فرص العمل و انتشار البطالة الحلقة الأضعف في منظومة السلطة الرسمية، ، بدليل تأخر صدور قانون العامل إلى عام 1987. أضف إلى ذلك تراجع دور النقابة العمالية المتجسدة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA التي تأثرت سلباً بهذه الظروف التي اضطرتها إلى تقليص عدد مندسبها الذين يمثلون الفاعل الأساسي لسلطتها التنظيمية الرسمية في المؤسسة، وانساققت قياداتها هي الأخرى في تيار وصاية النخبة الحاكمة، وتركت مجالها الطبيعي في الدفاع عن حقوق العمال بما تملكه من آليات ممارسة السلطة الرسمية إلى حركات ثورية غير رسمية تعمل على المطالبة بحقوق العمال، وهو ما نتج العديد من الإضرابات والنزاعات بعيدة عن العمل النقابي الرسمي، استغراب نائب برلماني في تلك المرحلة من كثرة الإضرابات بقوله: "...إنها مخيفة في بلد يأخذ بالنظام الاشتراكي وبنيظام الحزب الواحد والنقابة الواحدة..." يدل على اقتصار العمل النقابي الرسمي على نقابة وحيدة في حين يثبت قصورها في التحكم وريادة العمل النقابي . (الجريدة الرسمية لمداوات المجلس الشعبي الوطني، رقم 112 المؤرخ في 19 نوفمبر 1981، ص5)

الجدول 2. يبين تطور ظاهرة البطالة في مرحلة إعادة

السنة	1983	1987
الأفراد	635000	1.2 مليون
طالبو العمل	16%	19.2%
البطالة		

الأمر الذي أدى إلى ظهور النظام غير الرسمي بأوج معانيه وبكل مفاهيمه، و بما يحمله معه من مفردات القرابة والعشائرية و الجهوية، و بما يتضمنه من مخرجات سلبية للنظام البيروقراطي من محسوبية و محاباة ومقايضة وتبادل المصالح... فالنسبة العالية من اليد العاملة التي تبحث عن العمل نجدها تسعى جاهدة إلى البحث عن المعارف أو أقارب متخذة في ذلك سلوكات وطرق تدخل في إطار المحسوبية، حتى صار بالنسبة للعامل في المؤسسة إحساس بالواجب نحو أسرته التي فقد احد أعضائها العمل محاولا إدخاله المؤسسة التي يعمل بها. فعدم الإحساس بالأمن والاستقرار داخل المصنع ألجأ العمال إلى تشكيل تكتلات داخل تنظيمات غير رسمية محافظين أولا على مناصبهم ومدافعين عن حقوقهم(فوضيل، 1993، ص.79)

هذه الأسباب مجتمعة أدت بالعمال في ظروف الحفاظ على وضعيتهم التنظيمية داخل المؤسسة إلى تمهئ السلطة التنظيمية داخل المؤسسة في شقين؛ شق رسمي يسطر عليه التكنوقراط من مدراء وإطارات ورؤساء مصالح مستمدة من القانون و جانبها الأكبر من ارتباطاتهم وولاءاتهم ذات طابع الزبونية بالنخبة الحاكمة، وانعدامها تملما في عمل النقابة الرسمي، وشق آخر غير رسمي قوي اثبت فعاليته من خلال تنظيمات تم إنشاؤها أو رهوط أو أقارب تمثل الجانب الجدير بالثقة والطمأنينة في

المؤسسة (فوضيل، 1993، ص.79). متماسكة ومترابطة ومنتشرة عبر كامل التنظيم باليات المحابة والمحسوبة وبقيم سوسيوثقافية تتعلق بالقرابية والجهوية والعشائرية

إذا أردنا تقييم مرحلة إعادة الهيكلة فإننا بصدد الوقوف على تضارب كبير بين بيئتنا المؤسسة الداخلية والخارجية، فحين أخذت المؤسسات من الناحية الخارجية تمظهرًا جديدًا ترجمته التغيرات الطارئة عليها في الشكل والهيكل و التمرکز الجغرافي والوظيفي بقيت البيئة الداخلية تحافظ على هامش كبير من طبيعة علاقات العمل ونظام الوصاية و آلية اتخاذ القرارات وتوزع السلطة التنظيمية، الأمر الذي لم يسهم إطلاقًا في تغيير السلوكات والممارسات ودفع بالدولة نحو البحث عن آليات أخرى أكثر فعالية و ارفع أداءً. يؤكد في هذا السياق (مصطفى عشوي) هذه المعادلة بقوله: ". تحسين المرودية لن يتحقق بمجرد إعادة الهيكلة بل ينبغي توفير شروط موضوعية ترتبط أساسًا بنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في المؤسسة و بالأهداف البعيدة و القريبة لها، والموجودة في أذهان جميع المستخدمين (عشوي، 1992، ص.237/236) ".

2.2 مرحلة استقلالية المؤسسة: Independence of the institution

اتضح مفهوم الاستقلالية بصدر القرار رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، الذي ينص على أن المؤسسة قد أصبحت شخصية معنوية متميزة عن الدولة، و هذه الأخيرة تعتبر مالكة مساهمة في رأسمال المؤسسة لكنها لا تتدخل في تسييرها، كما أنه المؤسسة مسؤولة عن ذمتها المالية و عن مردوديتها إلى جانب أنها تعمل تحت تصرف القانون التجاري رقم: 88-04 المؤرخ في: 12 جانفي 1988 و الذي يحمل المؤسسة المسؤولية التامة في حالة عجزها - الجريدة الرسمية رقم 2 الصادرة بتاريخ الأربعاء 13 يناير 1988.

أسباب اعتماد الدولة هذا النوع من سياسة التسيير يعود إلى عامل مركب أساسه اقتصادي اخذ منحى سوسيوسياسي، حيث أن فشل المحاولات الإصلاحية المتمثلة في إعادة الهيكلة ونقص تمويل الدولة بعد تدهور عائدات البترول أنتج حالة من الركود الاقتصادي والتذمر الشعبي، أفضى إلى شعور الدولة بأزمة الشرعية خاصة بعد مظاهرات الشعبية والإضرابات العمالية التي عرفتها العديد من المدن الجزائرية والتي اتخذت شكل التمرد والعصيان المدني (بن عيسى، 1996، ص.110)، وقد كان التشخيص النهائي للحراك الذي ساد الأوساط الاقتصادية والفكرية على مستوى القمة، والذي تمحور حول المؤسسة وكيفية بعث فعاليتها قد حسم لصالح التكنوقراط على حساب البيروقراطيين، الذين استطاعوا إقناع الجميع بان المشكلة لا تكمن في التسيير - كما أرادت أن توحى بذلك الطبقة البيروقراطية- بل في التدخل غير المبرر للبيروقراطيين في الشؤون الداخلية للمؤسسة، مما يجعل مخرج القرارات لا علاقة له بالفعالية والمرودية، وتم تأكيد هذه الرؤية في المؤتمر الرابع حول المؤسسة الذي انعقد في 1987 (بن عيسى، 1996، ص.110) والذي كان من بين قراراته التأكيد على إلزامية تطبيق مبدأ الاستقلالية الذي يعطي الحق للمؤسسة في التسيير دون الرجوع إلى أي طرف كان، مع التأكيد على ملكية الدولة لهذه المؤسسة. ومن بين القرارات التنظيمية المستجدة إنشاء صناديق المساهمة التي أوكلت لها مهمة التسيير بدل

التدخل المباشر للدولة - المواد 11-12-13 من الفصل الثاني بعنوان (صناديق المساهمة)، الجريدة الرسمية العدد 2، 13 جانفي 1988، غير أن خضوع هذه الصناديق للدولة المساهمة على مقولة (خرج من الباب دخل من النافذة) لم يساهم إطلاقاً في تفعيل الاستقلالية وإلغاء هيمنة الدولة على المؤسسة، بل كانت وسيلة كما يرى الكثيرون لإعادة التوقيع ورسم حدود جديدة للسلطة وبسط النفوذ بين النخبة السياسية والتكنوقراطيين على حساب طبعا البيروقراطيين الخادم الوفي للدولة، فلم يكن الصراع الضمني بين فئتين نخبويتين (التكنوقراط والبيروقراط) من أجل إنجاح المشروع التنموي بقدر ما كان صراع تكريس الهيمنة وتحسين المراكز الاجتماعية. (بن عيسى، 1996، ص. 111/110)

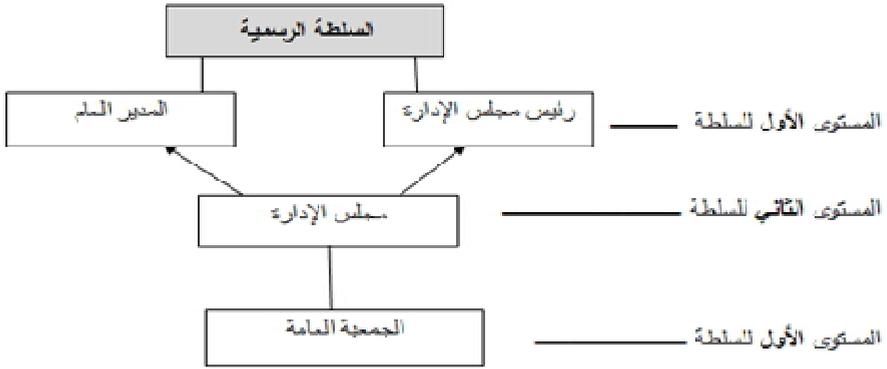
والجديد في هذه المرحلة هو إصدار القانون المتعلق بعلاقات العمل، حيث صدر قانون خاص بالمشاركة العمالية وذلك بإحداث لجنة مشاركة بالمؤسسة خاصة بعد تحويل المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي إلى مؤسسات عمومية اقتصادية، هذا القانون جاء ليعيد النظر في كيفية المشاركة و توسيع مجالات التشاور.

في إطار استقلالية المؤسسات عرفت المؤسسة تحولات جوهرية وعميقة من حيث رفع الوصاية يدها عليها من جهة وكسبها الصيغة التجارية و خضوعها للقانون التجاري ومبدأ المتاجرة في نشاطها من جهة ثانية، لذلك فقد تمخض عن هذه السياسة هيكلة تنظيمية للسلطة بثلاث مستويات: الجمعية العامة، مجلس الإدارة، المدير العام.

الجمعية العامة أو لجنة المشاركة العمالية: تضم ممثلي العمال على مستوى المؤسسة، و تجتمع مرة كل ثلاثة أشهر تنتخب من بين أعضائها مكتب يتكون من رئيس و نائب، صلاحياتها استشارية في اتخاذ القرارات ومراقبة تطبيق القوانين إلى جانب متابعة سير مخطط المؤسسة (غزالي، 2007، ص. 118) مجلس الإدارة : يتكون من 09 إلى 12 عضوا ممثلين لكل الهيئات؛ عضوان عن صناديق المساهمة، وعضوان عن الدولة، عضوان يمثلان مجلس العمال، والباقي تعينهم الجمعية العامة من بين المؤسسات المساهمة. (خالدي، 2005، ص. 141) يجتمع هو أيضا مرة كل ثلاث أشهر، يضطلع بمهام تحديد خطة سير العملية الإنتاجية في المؤسسة والسهر على تنفيذها، يختار مجلس الإدارة رئيسه لتخول له كل مهام التسيير ما عدا ما تعلق بالسياسة الصناعية، التجارية والمالية .

المدير العام : المستوى الثالث والأعلى في هذه المنظومة السلطوية، يختص بالعديد من الصلاحيات يمارسها تحت مراقبة مجلس الإدارة كإنشاء العقود، حل النزاعات، الإشراف على الشؤون المالية، المحاسبة...مع تحمله كامل المسؤولية القانونية المدنية والجنائية عن ممارساته لتلك الصلاحيات.. (خالدي، 2005، ص. 142)

الشكل 3. يمثل هرمية السلطة التنظيمية في مرحلة الاستقلالية العنوان (إعداد الباحث ، 2025)



تدخل الوصاية في المؤسسة العمومية لم يتغير كثيرا في مرحلة الاستقلالية رغم تميزها بالاستقلال التام و ملكية القرار الداخلي، فصناديق المساهمة التي تم إنشاؤها أصبحت سبيل الوصاية للتدخل وفرض وصايتها على المؤسسة قرارا وتمويلا يقول السيد (عبد الحميد إبراهيمي رئيس الحكومة لهذه الفترة 1984-1988): " أن مشكل مساعدة الدولة للمؤسسات العمومية لم يتغير مقارنة بالسابق، ولكن ما تغير هو طريقة التدخل...عن طريق شركات مالية الممثل في صناديق المساهمة - ". (BRAHIMI, 1991, P299) وبالتالي سيطرة الوصاية التي يغلب عليها التكنوقراط على الجانب الأكبر للسلطة التنظيمية من خلال ولاءاتها في المناصب القيادية .

ولقد تم في هذه المرحلة أيضا تكريس ضعف الطبقة العاملة، فمن جهة لم يهتم هذا التنظيم بصورة كبيرة بمكانة العمال و دورهم في عملية التسيير (غزالي، 2007، ص.119)، ومن جهة أخرى وضع سلة من القوانين لترويض الطبقة العاملة المعارضة، أبرزها قانون نزاعات العمل الذي حول إدارة الصراع الاجتماعي إلى القنوات البيروقراطية، مع تطبيق قواعد صارمة مع العمال (النمس، 2014، ص.59) بالإضافة إلى الحالة العامة المزرية المتمثلة في ضعف القدرة الشرائية وتدهور سوق العمل و انتشار البطالة وفقد الشعور بالطمأنينة والاستقرار، عوامل جعلت من العمال الطبقة الأضعف في معادلة السلطة التنظيمية الرسمية، التي كان من المفروض أن يمتلكوا هامشاً منها في جمعيتهم العامة .

أما بالنسبة للنقابة (الحاضر الغائب) فقد كانت مصبوغة بنفس الخصائص مقارنة بالفترة السابقة، فلم تكن نقابة مطلوبة وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا تراجع دور العمال يعود إلى عدم قدرة العمال على التحكم في التسيير، لعدة أسباب لعل أهمها على الإطلاق ضعف مستوى التكوين و قلة الوعي الثقافي و نقابي. ولذلك نجد في ضمن لائحة الاقتصاد والتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي صادق عليها المؤتمر السابع للاتحاد عام 1986، التشديد على توسيع القاعدة النقابية على وجه الخصوص (الإطارات المسيرة والتقنية) وإعطاء الأولوية للتكوين السياسي والنقابي والعلمي، والتركيز على الاختيار السليم للرجال لضمان تمثيل أفضل للعمال والتركيز على انتقاء العناصر القادرة والكفؤة والواعية والملتزمة . - كلمة لوزير التكوين المهني والعمل، أمام المؤتمر السابع للا.ع.ع.ج الذي عقد في مارس 1986 (مجلة الثورة و العمل) العدد 457

ونستطيع القول أن تمثالات العمال للسلطة التنظيمية الرسمية في هذه المرحلة لم تختلف كثيرا عن سابقتها؛ حيث تحتكر في المستوى الأول (رئيس مجلس الإدارة والمدير العام) لارتباطهما بالسلطة الوصية عن طريق صناديق المساهمة، وتهيئ بشكل نهائي لدى النقابة الرسمية، التي ساهم غموض النصوص في صهرها داخل مجالس العمال، أين أثو هذا الغموض على فعالية المجلس حين بدأت النقابة تردد بين دورها كهيئة نقابية تسعى لإشباع حاجات العمال المستعجلة مثل تحسين القدرة الشرائية وتوفير الأمن في ميدان العمل، ودورها كهيئة مسيرة تحث العمال على الفعالية والمردودية (بولكعيبات، 2007، ص. 158) لقد فسحت التراكمات السيئة لمرحلة الإصلاحات - رغم تراجع البيروقراطيون - المجال لبعض القيم السلبية بالظهور، خصوصا لدى المسؤولين كالإهمال وتفشي الأنانية وحب الذات، و تفضيل المكاسب الآنية و عدم احترام القانون و إفشاء أسرار المهنة، وعدم الخوف من الفضائح الاقتصادية (بوشلوش، 1988، ص. 5)، وهناك قيم سلبية أخرى ذكرها الميثاق الوطني المعدل سنة 1986 كالتطفل و الكسل، الإهمال وتفشي عقلية (البابلك)، روح الإتكالية و الاعتماد على الدولة و عدم احترام الوقت، و قلة المثابرة و انخفاض مستوى الإنتاجية (غزالي، 2007، ص. 120)، أضف إلى ذلك أن كثيرا من القيم انتقلت من الواقع الاجتماعي الذي كان العامل يعيش فيه إلى المؤسسة كقيم العصبية أو القبلية العشائرية ونصرة الأقارب والافتخار بهم، و قيم الثأر لأي واحد منهم (حليم بركات، 1985، ص. 255)، الأمر الذي سمح بل ساعد في امتلاك الجانب غير الرسمي هامشا ممتازا للسلطة غير الرسمية - مثله العمال في جماعات الجهوية والعشائرية والقرابة الاجتماعية، وأصبحت (المحابة والمحسوبية) المؤشر الظاهر على هذه الجماعات، والوسيلة الأقرب للحفاظ على البقاء و لبلوغ الغايات التي تصدرتها قيم الاستقرار وتأمين المستقبل. (مقدم، 1996، ص. 46-47) في دراسة تتعلق بترتيب القيم والتي تصدرتها قيم الاستقرار وتأمين المستقبل عند كافة العمال باختلاف الجنس و المستوى التنظيمي .

3.2 الخصوبة Privatization

فهم التحول الذي تمر به المؤسسة العمومية لا يتم إلا في سياق فهم العام الاجتماعي والسياسي للمرحلة، والتي شهدت تطورات وتجاوزات ومزالق أدت إلى أحداث أكتوبر 1988 المصاحبة لغليان شعبي كبير أدى بدوره إلى انعكاس الأوضاع بصورة جلية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، يفسره الارتفاع الكبير لعدد الإضرابات التي بلغت مستويات قياسية، قفزت فيها من (809) سنة 1985 إلى (1933) سنة 1988 وإلى (3389) سنة 1989 - المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية. وهو ما يبرر انتقال التذمر وسط الجماهير الشعبية من الشارع إلى المؤسسة كتعبير عن انخفاض المستوى المعيشي وتدني القدرة الشرائية والبطالة المتفشية، كل ذلك وجد له متنفسا لدى أكتيرة العمال لممارسة حقهم في الإضراب كشكل من أشكال التعبير في زمن الانفتاح ودخول الجزائر مرحلة الديمقراطية والتعددية وتراجعها عن السياسات التقليدية والسماح بحق الإضراب علنه الأمر الذي أدى إلى اقتناع أصحاب

الشأن السياسي بأن الأمور هذه المرة ليست كسابقاتها حيث لا مفر من تغيير المنحى الاقتصادي والسياسي، خاصة مع قصور الدولة عن إيفاءها بواجباتها المالية في ظل تهاوي أسعار البترول إلى أدنى مستوياته، وهو ما أدى بالدولة إلى الهروب بقطع مراحل الإصلاحات بخطوات متسارعة انتهت إلى مرحلة اقتصاد السوق والخصوصية .

لقد جاء الحديث عن الخصوصية مرتبطا بتبني النظام الاقتصادي الجديد المتمثل في اقتصاد السوق بداية التسعينات، وجاء هذا التوجه كنتيجة لعاملين؛ الأول يتمثل في وضعية الاقتصاد الوطني، والثاني في برامج المؤسسات المالية الدولية (كصندوق النقد الدولي FMI)

جاءت الجريدة الرسمية في عددها (48) لسنة 1995 بترسانة من القوانين والمراسيم (57 مادة) كتشريع لضبط عملية الخصوصية وتحديد أحكامها وقوانينها وإجراءاتها التعاقدية، عرفت أنفا المادة الأولى من هذا العدد الخصوصية، بسردها: "...تعني الخصوصية القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، أو كل رأسمالها أو جزء منه، لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وإما تحويل في تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كليات تحويل التسيير وممارسته وشروطه - المادة(01) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995..". ويحدد الخبير الاقتصادي الجزائري (عبد الحق لعيمري) أركان ومقومات هذه السياسة الاقتصادية في اعتقاده بأن اقتصاد السوق - والخصوصية إحدى آلياته- هو قبل كل شيء اقتصاد تمارس فيه حقيقة الأسعار. وكي تصبح حقيقة الأسعار واقعا ملموسا يجب أن تتخذ ثلاث إجراءات أساسية : تحرير الأسعار، نهاية الاحتكار، تفتح الاقتصاد على الخارج. (LAMIRI, 1993, P.19) وفي توجه واضح لرفع الدولة يدها على اغلب المؤسسات العمومية فقد نصت المادة الثانية أن الخصوصية عملية تشمل عديد مؤسسات القطاع العام منها: البناء والأشغال العمومية وأشغال الري، الفنادق والسياحة، التجارة والتوزيع، صناعات النسيج والزراعة الغذائية، الصناعات التحويلية بجميع مجالاتها، النقل البري للمسافرين والبضائع، أعمال الخدمات المينائية والمطارية، التأمينات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - المادة(2) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.

لعل ما يذكر به عند الحديث عن هذه المرحلة من تاريخ الاقتصاد الجزائري ظاهرة (التسريح الجماعي) للعمال التي كانت النتيجة الحتمية لما آلت تراكمات السياسات الاقتصادية المتواترة، وعدم قدرة الدولة على التماذي في تكريس اجتماعية Social المؤسسة الاقتصادية وتحمل نفقاتها، والوصول في آخر المرحلة إلى قناعة وجوب تخفيف العبء عليها بتحريرها وتوجيهها نحو السوق و إخضاعها لأحكام المبادلات الاقتصادية وقوانين الربح والخسارة، لقد أفرزت سياسة الخصوصية حالة اقتصادية واجتماعية جد مزرية (14 مليون) جزائري تحت خط الفقر، وهي نسبة عالية مقارنة بالعدد الإجمالي للسكان إذ يمثل ما

يقرب من (50%) من مجموع السكان، وكذلك الارتفاع المتسارع لنسب البطالة حيث بلغت حسن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES إلى (24%) سنة من عدد السكان 1993 وإلى أكثر من (29%) في 1997 (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1998، ص. 137). وكلها أرقام تتداعي في غير صالح العمال الحلقة الأضعف في خضم هذه التغيرات، وأصبحت المؤسسات أماكن للاستقرار واللائقراطية حيث منصب العمل مرهون بمالك المؤسسة الجديد وإرادته، التي تسعى إلى تجسيد قيم الأرباح كهدف وغاية في حد ذاتها. كما ساعدت هذه القيم على بروز قيم وعوامل أخرى كالفردية (البقاء للأصلح) الملكية الفردية الخاصة في ظل المنافسة وغياب مراقبة الدولة للنظام الاقتصادي.

أما بالنسبة للنقابة ففك ذلك الارتباط من جهة بحزب جبهة التحرير الوطني الذي كان يمارس سياسة أبوية على المركزية النقابية، و بين الاقتصاد والسياسة من جهة أخرى، لم يكن في صالحها حيث لم يُعد الاعتبار لمسيرى المؤسسات، ومنحت لهم صلاحيات واسعة وتم تقليص دور النقابة ليختزل إلى الجانب المطلي (النمس، 2014، ص. 59). هذا الابتعاد النسبي عن النظام السياسي وان لم يصل إلى درجة الاستقلالية التامة- سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية تسعينات القرن الماضي أن يتبنى مواقف تباين مع المواقف الرسمية للنظام السياسي في قضايا مثل إعادة الجدولة وعملية الخصخصة (النمس، 2014، ص. 60)، ولم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين اللاعب الوحيد للنقابية في المؤسسة العمومية، فالتعددية السياسية فتحت المجال أمام التعددية النقابية، وتم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها (47) نقابة خلال عامين، أخذت بعدين هامين: بعد فنوي متخصص كنقابة عمال قطاع التربية، ونقابة الأطباء، ونقابة أساتذة التعليم العالي... وبعد سياسي ارتبط بأحزاب تم اعتمادها في ظل التعددية كالنقابة الإسلامية للعمل SIT المرتبطة بالجبهة الإسلامية للإنقاذ، والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF المرتبطة بتوجه الأحزاب السياسية الامازيغية (النمس، 2014، ص. 61) الأمر الذي جعل من العمل النقابية ينحرف عن دوره المطلي إلى العمل السياسي وتسخير شرعيته القانونية كورقة ضغط لإكساب التيار السياسي الذي ينتهي إليه بعض المصالح إزاء خصومه، يفسره وصول الأمين العام لنقابة SATEF إلى قبة البرلمان ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية FFS، وتبني ال SIT خطابات الجبهة الإسلامية للإنقاذ FIS، ومشاركة UGTA في لجنة الدفاع عن الجمهورية عام 1991 وندوة الوفاق الوطني 1994. (النمس، 2014، ص. 62)

ارتبطت مسارات السلطة التنظيمية وتمثلاتها في هذه المرحلة بصاحب المؤسسة ومالكها الجديد في إطار الخصخصة وبيع مؤسسات الدولة، الذي عمل على تغيير السلم القيمي داخل المؤسسة لصالح الربح والربح فقط، دون الالتفات إلى الظروف الاجتماعية للعمال و متطلباتهم، والتركيز على إطارات المؤسسة المخضرمين، القادرين على تسيير المؤسسة بما كسبوه من خبرة طويلة ومهنية في الأداء، حيث تم منحهم صلاحيات واسعة للتسيير وبذلك تملكوا هامشا كبيرا من السلطة الرسمية في المؤسسة، وأصبح مالك المؤسسة و مسيرها يحتكرون كامل السلطة التنظيمية الرسمية، ساعدهم في ذلك الغياب الشبه التام

للعمل النقابي الذي تحول إلى العمل السياسي، وجلب إلى المؤسسة في ظل مقولات الحرية والتعددية ممارساته السياسية المبتدلة (الصراع وعدم الاتفاق)، والابتعاد عن جوهر العمل المطلي للدفاع عن حقوق العمال ومطالبهم. وبالتالي القضاء على آخر حصن للدفاع عنهم بعد التوقيف النهائي لمشاركة ممثلي العمال في التسيير في خضم الإصلاحات التي أعلن عنها عام 1989.

ظروف مرحلة الخصوبة و ما رافقها من مشاكل اجتماعية واقتصادية مزرية، على رأسها الشعور بعدم الاستقرار والخوف من فقدان الوظيفة في ظل التسريح الجماعي وارتفاع معدلات البطالة وطالبي العمل، أظهرت تمثلات جديدة في ظل اقتصاد السوق والخصوبة، مرتبطة بتحول القيم الثقافية في المجتمع. فلم يعد اليوم لدى عمال مجال للاختيار بين المهن والمفاضلة بينها، بل أصبح الهاجس الرئيسي هو الحصول على مصدر دخل مالي مهما كانت الأنشطة ومجالاتها (الفلاحة، الصناعة، الخدمات...) (مولاي الحاج، 2006) الأمر الذي فرض نوايسه على تمثلات العمال إزاء السلطة التنظيمية في المؤسسة؛ حيث اقتصر تمثلي العمال للسلطة الرسمية في سلطة مسيري المؤسسات المخصصة بما يمنحه لهم مالكو هذه المؤسسات، وضعفها لدى النقابات رغم تعددها وكبر هامش حرية تصرفها، وفي شق آخر تمثلي العمال للسلطة غير الرسمية في المؤسسة في سلطة الجماعات غير الرسمية التي أعادت تموقعها بمعادلة القربة من أصحاب القرار الرسمي (المالك والمسير) وفي نفوذ الجماعات الضاغطة الخارجية على أعضاء المؤسسة، وهذه السلطة غير الرسمية كانت مطلب الجميع على اختلاف مستوياتهم، فالعمال في ظل حرمانهم المشاركة في التسيير وضعف النقابة المدافعة عن حقوقهم يلجأون إلى للانضمام إلى هذه الجماعات للحفاظ على الوظيفة وتحسين مواقعه داخل المؤسسة. ويلجأ أطراف الصراع إلى هذه الجماعات إلى إضعاف الطرف الخصم، حيث أصبح يسود لدى خصوم علاقات العمل روح المقاولين وينتشر بينهم النشاط غير الرسمي، ولا يحد من شرهم إلى الريح السريع أي قواعد اقتصادية أو تاريخية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فضلا عن ارتباطهم بكبار المسؤولين بعلاقات القربة والمصالح المتبادلة، مما يضع النقابات العمالية في موضع تهديد وضعف مقابل إمكانية أبواب العمل على التلاعب والمناورات وانتهاك حقوق العمال. (النمس، 2014، ص.62)

خاتمة

وخلاصة ما قيل في مسارات السلطة التنظيمية وتمثلات العمال لها في المؤسسة العمومية الجزائرية، أنها تخضع لإفرازات التغيير الاقتصادي وما صاحبه من تغيرات اجتماعية وثقافية، وعلى العموم فإن السلطة الرسمية تغيرت حسب تغيرات السياسة الدولة الاقتصادية، فهي دائمة الحضور والتركز في المستويات العليا في هرم المؤسسات لارتباطهم المباشر بالوصاية، الأمر الذي أنتج تمثلا معاني (الشخصانية والفردانية والأبوية)، أما العمال بلجانهم وجمعياتهم فدائما ما مثلوا الحلقة الأضعف في معادلة هاته السلطة، إلى أن انتهت تملما بموجب إصلاحات 1989، وهو ما افرز معاني (الولاء والزبونية) في العديد من المراحل خاصة مراحل الإصلاحات بداية الثمانينات. وفي ما يخص النقابة فتخندق لصالح

الوصاية وابتعدت عن دورها المطلي و تجندت لخدمة مصالح الدولة وسياساتها رغم فك ارتباطها في نهايات الثمانينات، وهي لا تزال تتأرجح بين دورها المطلي وتسخيرها السياسي، فسلطتها القانونية مرهونة بارتباطها السياسي وبفعالية أعضائها، أما جانب السلطة غير الرسمي فهو حقيقة واقعة بينت الدراسات وجودها و تذبذبها من مرحلة إلى الأخرى، اتخذت من الجماعات الاجتماعية في المؤسسة موقعا لها، ومن عمقها السوسيوثقافي من قرابة وعشائرية وجهوية آليات للتكون و الممارسة.

قائمة المراجع:

مراجع باللغة العربية:

- (1) إيمان النمى. (2014). دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية، دار ناشري للنشر الالكتروني.
- (2) مصطفى عشوي. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. الجزائر. المؤسسة الوطنية للكتاب.
- (3) ادريس بولكعبيات. (2007). الحركة النقابية بين عصرين. مجلة العلوم الإنسانية جامعة بسكرة. ع 12. 149-155.
- (4) بشير محمد. (2010). الثقافة والتسيير في الجزائر. الجزائر. ديوان المطبوعات الجزائرية.
- (5) بن عيسى محمد المهدي. (1996). تحليل سوسولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر. ماجستير. جامعة الجزائر.
- (6) بودراع فوزي. (2013). ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية. ماجستير، الجزائر. جامعة وهران.
- (7) جحاز هيرة. (2013). النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية. ماجستير. الجزائر. جامعة قسنطينة.
- (8) حليم بركات. (1985). المجتمع العربي المعاصر. لبنان. مركز دراسات الوحدة العربية. بحث استطلاعي اجتماعي. ط2.
- (9) زعموش فوزية. (2012). علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر. دكتوراه. الجزائر. جامعة قسنطينة 1،
- (10) طاهر بوشلوش. (1988). القيم الاجتماعية وفعالية تسيير المؤسسات. الجزائر. جريدة الشعب عدد 7565.
- (11) عادل غزالي. (2007). اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري. ماجستير. الجزائر. جامعة قسنطينة.
- (12) عبد الحفيظ مقدم (1996). المديرون : دراسات نفسية-اجتماعية حول مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. الجزائر. مركز البحث في الإعلام العلمي و التقني بن عكنون.
- (13) عبد الطيف بن اشهو. (1982). التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. الجزائر. ديوان المطبوعات.
- (14) علي سموك. (1998). العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وإشكالية تأسيس هوية عمالية؛ سوسيوغيا فعل الصراع. ماجستير. الجزائر. جامعة عنابة.
- (15) عمار بوضياف. (د.س). الوجيز في القانون الإداري. الجزائر. دار ريحانة.
- (16) محمد السويدي. (1990). مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري؛ تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

- (17) محمد خالدي. (2005). تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر. ماجستير. الجزائر. جامعة الجزائر.
- (18) جمال غريد. (1997). العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري. مقال منشور في مجلة إنسانيات المجلة الجزائرية في العلوم الاجتماعية والانتروبولوجيا، العدد 1-1997، تم الاطلاع عليه في 2025/03/12 على الساعة 15:35. <https://insaniyat.revues.org/11389>
- (19) مراد مولاي الحاج. (2006). العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات، مقال منشور في مجلة إنسانيات المجلة الجزائرية في العلوم الاجتماعية والانتروبولوجيا، العدد 34-2006، تم الاطلاع عليه في 2025/03/08 على الساعة 03:49. <https://insaniyat.revues.org/10109>
- (20) رتيبي فوضيل. (1993). القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية. رسالة ماجستير. جامعة الجزائر.
- (21) مراجع باللغة الأجنبية:
- 22) Philippe Delaland. (1978). Gestion de l'entreprise industrielle en Afrique. Paris. Edition Economica.
- 23) ABDELHAK LAMIRI. (1993). GERER L'ENTREPRISE ALGERIENNE EN ECONOMIE
- 24) DE MARCHE. , ALGERIE. Prestcomm éditions.
- 25) ABDELHAMID BRAHIMI. (1991). L'ECONOMIE ALGERIENNE D'HIER A DEMAIN. Algerie. office Des Publications Universitaires.
- 26) Nacer Eddine Sadi. (2006). La privation des entreprise publique en Algerie. Algerie. O.P.U
- 27) Djillali Liabes. (1989). L'entreprise entre économie politique et société in Algérie et la modernité, S/la direction de Ali El-Kenz. Dakar/Sénégal. ed. Codersia.
- 28) Guerid Djamel. (1995). L'une et l'autre société. Algérie. édition CRASC.
- 29) Ahmed ben yakoub. (1987). La gestion de l'entreprise industruelle. Alger. OPU.
- 30) Boutefnouchet Mostapha. (1978). La socialisme dans l'entreprise. Alger, Editions E.N.A.P
- 31) Mounir Hadj Mouri. (1997). Evolution de l'entreprise publique et question d'identité, inculture d'entreprise. sous la direction de Djamel Guerid, Editions CRASC. PP132-141

- (32) الجريدة الرسمية رقم 2 الصادرة بتاريخ الأربعاء 13 يناير 1988
- (33) المادة (2) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.
- (34) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي، الجزائر، نوفمبر 1998، ص: 137

- (35) المادة (02) من المرسوم 80-242، المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 المتعلق بإعادة الهيكلة، ج.ر الصادرة في 04 أكتوبر 1980 -
- (36) المادة(01) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.
- (37) المواد 11-12-13 من الفصل الثاني بعنوان (صناديق المساهمة)، الجريدة الرسمية العدد 2، 13 جانفي 1988
- (38) الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، رقم 112 المؤرخ في 19 نوفمبر 1981، ص5
- (39) كلمة لوزير التكوين المهني والعمل، أمام المؤتمر السابع للا.ع.ع.ج الذي عقد في مارس 1986 (مجلة الثورة و العمل) العدد 457