

ثانياً: أهم التحولات التي عرفتها المؤسسة الجزائرية.

التنظيم الجزائري أو ما يصطلح علي بالمؤسسة الجزائرية واجهت منذ الاستقلال تحديات كثيرة , فرضت تدخل الدولة من أجل توجيهها لتحقيق التنمية, الأمر الذي جعلها تقع أسيرة العديد من المهام التي أبعدها عن مهامها الأصلية, مما أفرز العديد من المشاكل و الصعوبات التي استدعت التعجيل بعمليات الإصلاح, لإضفاء الفعالية و جعل المؤسسات قادرة على الاستمرار و ألتنمية, و هذا ما جعل الدولة الجزائرية تنتقل من مرحلة التسيير الذاتي إلى مرحلة التسيير الاشتراكي, و بعدها تطبق إعادة الهيكلة الصناعية و الاقتصادية, لتدخل بعد ذلك مرحلة الاستقلالية اقتصاد السوق.

المرحلة الاولى : مرحلة التسيير الذاتي (1963-1969):

التسيير الذاتي autogestion مصطلح مركب من جزأين auto: و معناها : ذاتي, و gestion معناها :إدارة أو تسيير

التسيير الذاتي , و يعني التنظيم السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي, يمثل محتواه الإيديولوجي السبل الرئيسية التي اختارتها الجزائر للإفضاء إلى الاشتراكية, و ألتي توفق بين مصالح العمال الذين ارتقوا من صف الأجير إلى صف المنتج الحرّ المسؤول , بمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية, و اهتمامهم المعنوي و ألامادي بثمره إنتاجهم, و بين مصالح المجموعة الوطنية بأخذ قسط من أرباح المنشأة لفائدة المجموعة و بإخضاع مخططات تنمية الوحدة لمخططات التنمية الوطنية الإقليمية..

هذا التعريف يُبرز أنّ طابع التجربة الجزائرية في مجال التسيير الذاتي تقوم على أساس الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج , مشاركة العمال بوضع إدارة المؤسسة بأيديهم.

تقييم المرحلة :

كان انتهاج الدولة لأسلوب التسيير الذاتي كأساس لتسيير الشؤون الاقتصادية, كنظام اجتماعي جديد, لكن الواقع التطبيقي له أوضح ما كان يشوبه من تناقض:

- وجود ازدواجية في سلطة التسيير.
- تنظيم التسيير الذاتي الذي اتخذ في بادئ الأمر كمذهب اجتماعي ذو مغزى اقتصادي كرمز سياسي يتحول إلى شكل لتنظيم تلك الصراعات التي عرفها جهاز الحكم.

• هذا الأمر لم يُفسح المجال للجنة التسيير بأن تقوم بدورها خاصة أنها تمثل العمال الذين هم في ميدان الإنتاج، و هم أفقر على التعبير عن المشاكل الحاصلة فيه، كما يمكن الاستفادة من آرائهم و اقتراحاتهم.

• تعدد هيئات التسيير الذاتي الصناعي (الجمعية العامة، مجلس العمال، لجنة التسيير، المدير) أدى إلى انقسام المؤسسات إلى سلسلة من المراكز التنظيمية التي تحتكر السلطة لمصلحتها الخاصة.

• التسيير الذاتي لم يحقق ما كان يدعو إليه من تفعيل المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات و ما يمكن أن تلعبه في العملية الإنتاجية، و ما يؤكد ذلك (عدم الاهتمام) هو التأميمات المكثفة التي أفرغت التسيير الذاتي من محتواه الحقيقي.

المرحلة الثانية: مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1970-1979):

التسيير الاشتراكي للمؤسسات مصطلح مركب من ثلاث كلمات و هي، المؤسسة ، الاشتراكي ، التسيير، و يعني:

التسيير: و يعني مشاركة العمال في تسيير المؤسسة بالإضافة إلى دورهم في الإنتاج، و من هنا فعمال المؤسسة ليسوا منتجين فقط كما هو الشأن في النظام الرأسمالي بل هم في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات منتجون و مسيرون في نفس الوقت، لتمكينهم من مراقبة نتائج هذه المؤسسات باعتبارهم مستفيدين مما تحققه من نتائج، الأمر الذي يحثهم على المزيد من رفع الإنتاج و تدعيم التنمية الاقتصادية القائمة على القواعد الاشتراكية من جهة أخرى.

الاشتراكي: مفهوم إيديولوجي أكثر منه إداري، غير أن المشرع الجزائري حاول أن يُعطي تفسيراً ضيقاً للاشتراكية بربطها بملكية المؤسسات لأدوات الإنتاج بقصد اعتبار بعض المرافق العامة جزءاً من المؤسسات في القطاع الاشتراكي.

المؤسسة: و لها مدلولها في القانون الإداري باعتبارها هيئة أو منظمة تتمتع بشخصية معنوية و ذمة مالية مستقلة عن ذمة الدولة .

فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات يقوم على مبدأ أساسي و هو مشاركة العامل في التسيير انطلاقاً من مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج أي أن المؤسسة هي ملك لجميع العامل و بالتالي يحق المشاركة في تسييرها و قد نص ميثاق التسيير الاشتراكي في هذه النقطة على ما يلي: و بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة فان له الحق أيضاً في أن يشترك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة و كذلك في تسييرها.

تقييم المرحلة:

حاولت الدولة الجزائرية وضع نظم مختلفة لدفع العمّال للعمل, وتحفيزهم ماديا و معنويا لبذل أقصى طاقاتهم لزيادة كمية الإنتاج, وتحسين نوعيته, كما كانت تهدف من خلال إشراك العمّال في الإدارة إلى إيجاد نوع من التكامل بين الإدارة و العمّال, في سبيل زيادة الكفاية الإنتاجية باستمرار, بإعطاء وزن لتأثير العمّال في القرارات التي تُتخذ داخل التنظيم.

عملية اتخاذ القرار في المؤسسة مركزية إلى أقصى حد, نتيجة مضاعفة سلم تسلسل الوظائف الإدارية إلى أبعد ما تستلزمه الفعالية, مما أدّى إلى ظهور استياء عميق لدى جماعات العمل, و انتشار ظواهر سلبية داخل هذه التنظيمات, مثل الرشوة و المحسوبية و الكسب غير المشروع... وغيرها.

مفهوم المشاركة في ظلّ التسيير الاشتراكي سادته الكثير من الغموض من الناحية الإجرائية, و هذا بسبب تعارضه مع مفهوم مركزية السلطة التي تمارسها الدولة, و ظهر ذلك من خلال تدّخلها في تعيين المدير العام ومدير الوحدة, غالبا ليس بحسب مقاييس السلطة الوظيفية و إنما حسب مقاييس المحسوبية, المحاباة و الجهوية, العائلة الكبيرة و الأنتماء السياسي... فيستمدّ ذلك الشخص قوته ونفوذه من الجهة التي تقف وراءه.

عدم فهم نصوص قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من طرف البعض أدى إلى عدم اتّضاح طبيعة العلاقات بين مجلس العمّال ومجلس الإدارة, ثمّ بين مجلس العمّال وباقي العمّال المنتخبين, إضافة إلى تداخل الاختصاصات بين هذه الأجهزة.