



جامعة مولود معمري- تيزي وزو
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق: نظام ل.م.د



إعادة هيكلة المؤسسة العامة الاقتصادية في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:

د. صبايحي ربيعة

من إعداد:

كرمون سامية

إيبود حسينة

لجنة المناقشة:

- د/ فلولي صفية أستاذة محاضرة "أ"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... رئيسة.
- د/ صبايحي ربيعة أستاذة محاضرة "أ"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو مقررة ومشرفة.
- د/ حمادوش أنيسة أستاذة محاضرة "ب"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... ممتحنة.

تاريخ المناقشة: 2012/10/23

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"اللهم

افتح علينا فتوح العارفين،

اللهم وانفعنا بما علمتنا

و علمنا ما ينفعنا

فعليك توكلنا

و لا حول و لا قوة

إلا بالله العلي العظيم".

شكر و تقدير

الحمد لله الذي وفقنا ومكننا من إتمام هذه المذكرة، فما كان
لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته
جل شأنه.

"إنما أمره إذا أراد شيئاً أن يقول له كن فيكون"
فالحمد لله أوله وآخره.

يسعدنا أن نتقدم بالشكر والتقدير
و عرفانا بالجميل إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة "صباحي ربيعة"
التي هرفتنا بقبول
الإشراف على إعداد هذا العمل بكثير من التواضع جزاها الله
خييراً.

كما نتقدم بالشكر للسيدات أعضاء لجنة المناقشة الذين وافقوا
على مناقشة وتقييم هذا الأداء العلمي.
دون أن ننسى تقديم الشكر إلى كل شخص ساعدنا في إنجاز
هذا العمل ولو بكلمة طيبة.
سواء من قريب أو بعيد.

كما إلى كل هؤلاء نقول
شكراً جزيلاً

إهداء

إلى الروح الطاهرة لجدي وجدتي
رحمهما الله.

إلى التي حملتني وهنا على وعن. رمز الصفاء ومنبع
الحنان أمي،

إلى رمز الشجاعة والرجولة أبي،
حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى إخوتي وأخواتي.

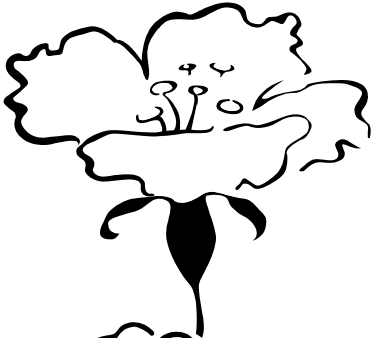
إلى كل الأقارب والأحباء كبيرا وصغيرا.

إلى سامية التي تعاوننا في إنجاز هذه المذكرة.

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

كهدية حسنة.



إهداء

إلى روح جدي رحمه الله

إلى من:

يسعدون لسعادتي،

يشقون لشقائي،

والذي الكريمين

أطال الله في عمرهما

كـ سامية

قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

- ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ب.س.ن: بدون سنة النشر.
- د.س.م : دون سنة المناقشة.

ثانياً: باللغة الفرنسية:

- Op.cit : ouvrage précédemment cité (précité).
- CNES : Conseil National Economique et Social.
- CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage.
- CNR : Caisse Nationale de Retraite.

مقدمة

بعد الاستقلال عملت الدولة الجزائرية جاهدة للقضاء على التخلف الذي خلفته الفترة الاستعمارية، خاصة ما هو متعلق بالجانب الاقتصادي، معتمدة في ذلك على المؤسسات العامة الاقتصادية، التي كانت أداة الدولة في تحقيق التنمية الاقتصادية⁽¹⁾، ورغم الأدوار التي أدتها المؤسسة العامة الاقتصادية وما حققته من إنجازات التي لا يمكن إنكارها وتجاهلها، سواء تعلق الأمر بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي، إلا أن التوجه التنموي المعتمد من طرف الدولة أدى بها إلى مواجهتها لاختلالات ومشاكل عديدة أثقلت كاهلها، تعدت المحيط الاقتصادي لتصل للمجتمع وتحولت إلى اختلالات وتعثرات لا يمكن تفاديها نتيجة للتسيير التقليدي والبيروقراطي لها⁽²⁾، وقد أثر ذلك سلبا على مستقبلها نتيجة إهمال المخطط الاقتصادي الوطني لمفهوم مردودية المؤسسة وعدم اهتمام مسيري المؤسسات بالدور الاقتصادي لها، وكذا ارتفاع الأعباء الملقاة عليها خاصة تلك المتعلقة بالجانب الاجتماعي، مما أدى إلى الاختلال المالي وبالتالي عجز الميزانية، فكل هذا دفع الدولة إلى تكريس عدة إصلاحات وذلك من خلال وضع نظام قانوني يتلاءم مع طبيعة وظروف المؤسسة العامة الاقتصادية وبما يستجيب ومقتضيات اقتصاد السوق.

مع بداية الثمانينات، شهد الاقتصاد الجزائري بداية مرحلة جديدة تعتبر حاسمة في مسيرته، إذ لا يمكن تتبع مسيرة الاقتصاد الوطني دون الوقوف أمام هذه المرحلة التي أحدثت منعرجا وتحولا في سياسات الجزائر وتوجهاتها المختلفة من اقتصادية واجتماعية.

وكنتيجة للحالة الاقتصادية والاجتماعية التي آل إليها الاقتصاد الوطني، كان من الضروري إعادة النظر في تنظيمه وبعث التوازن مابين المتغيرات الاقتصادية والثوابت

¹. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، صفحة 15.

². قطاف ليلي، إشكالية تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، مذكرة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص ص 33-34.

الاجتماعية من خلال تجنيد كل الطاقات البشرية والمادية في تسيير شؤون الاقتصاد ككل وشؤون المؤسسة الاقتصادية بصفة خاصة، وذلك لغرض إنجاح مسيرة التنمية. وانطلاقا من مختلف المشاكل والاختلالات التي عانت منها المؤسسة الاقتصادية، قررت الجهات المسؤولة في الدولة اتخاذ إجراءات حاسمة لوضع حد لتفاقم هذه الأزمة، وإعادة تنظيمها بالبحث عن الوسائل الضرورية والتدابير التنظيمية لتمس بنشاطها، محيطها الاقتصادي، جانبها المالي وكذا الهيكلي.

كان صدور المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر سنة 1980 المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات⁽¹⁾، نقطة تحول في مسار السياسة الاقتصادية والاجتماعية وشكلت عملية إعادة الهيكلة الجزء من الكل، فهي إجراء يدخل في إطار إعادة تنظيم للاقتصاد الوطني، بحيث كانت الإجراءات الإصلاحية الأولى والممهدة للإصلاحات الاقتصادية التي أقيمت عليها الدولة من أجل معالجة أزمة المؤسسات الاقتصادية والقضاء على مختلف الصعوبات التي تعترضها.

فالهدف من الإصلاحات التي انتهجتها الدولة كان لتهيئة المناخ المناسب للمؤسسات الاقتصادية لتتماشى ومقتضيات اقتصاد السوق وكذا لمسايرة النظام الاقتصادي الدولي، الذي لا يتم إلا عن طريق الانتقال من نظام اقتصادي موجه إلى نظام اقتصاد السوق، بحيث تميز التوجه الأول بسيطرة الدولة التي كان اهتمامها منصبا بشكل أساسي على إنشاء قاعدة صناعية كبيرة مشغلة لليد العاملة دون الاهتمام اللازم والضروري بمسائل الإنتاجية والمردودية التي أصبحت إحدى وأهم مشكلة تواجهها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، فصارت الدولة بصفقتها المالكة تتحمل أعباء الخسارة والمديونية المتصاعدة باستمرار، في حين فرض التوجه الثاني مبدأ المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين لتشجيع الفعالية الاقتصادية وتغيير دور الدولة الذي لا بد أن ينحصر ويهتم أكثر في وضع القواعد التي

1. مرسوم رقم 80-242 مؤرخ في 04 أكتوبر سنة 1980 يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، جريدة رسمية عدد 41 لـ7 أكتوبر 1980.

تنظم وتحكم المعاملات الاقتصادية وتشجعها وكذا السهر على ضمان حسن سيرها, بما يجعل الدولة تتحول من متعامل إلى مراقب اقتصادي فقط.

بناء على ما تقدم, ولأن عملية إعادة هيكلة المؤسسات العامة الاقتصادية حتمية اقتصادية فرضتها متطلبات داخلية وضغوطات خارجية, كانت وسيلة الدولة لإعادة تنظيم الاقتصاد الوطني, الذي استوجب أولاً ضرورة معالجة مختلف الأزمات التي كانت تتخبط فيها باعتبارها الركيزة الأساسية في بناءه, عليه نتساءل عن مصدر أزمة تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية باعتبارها السبب الجوهري لإعادة الهيكلة ومدى فعالية هذه الأخيرة في مواجهة الآثار الناجمة عن التعثر؟

والإجابة عن هذه الإشكالية كانت من خلال فصلين:

الفصل الأول: أزمة المؤسسة العامة الاقتصادية وسبل معالجتها.

الفصل الثاني: تقييم فعالية عملية إعادة الهيكلة.

الفصل الأول

أزمة المؤسسة العامة الاقتصادية

وسبل معالجتها

عرفت المؤسسة العامة الاقتصادية أزمة متعددة الأوجه ارتبطت بنموذج التنمية المعتنق من طرف أغلبية الدول، نموذج كان قائم على أساس منطق سياسي-اجتماعي جعل المؤسسة أداة في يد الدولة لمزاولة نشاطها الاقتصادي، وهو ما أدى إلى إضعاف قدرتها في تحقيق الفعالية والمردودية المطلوبة لاستمرارها ونجاحها، إذ شكل هذا النموذج لب ومحور الأزمة، إلا أن أمر عدم اكتشافها مبكرا يعود إلى ظاهرة الربيع النفطي التي كانت من أهم العوامل التي أعاقت الكشف على مظاهر انهيار المؤسسة الاقتصادية، غير أن الحال لم يبق على ما كان عليه بحيث لم تعد الدولة قادرة على مواجهة الأزمة نتيجة تدهور السوق النفطية وانخفاض عائداتها وكذا لارتفاع حجم الخسائر التي بلغت المؤسسات العامة الاقتصادية.

ظهرت معالم الأزمة بوضوح وأطلق عليها ما يعرف بـ "ظاهرة التعثر" التي برزت بدقة من خلال توقف المؤسسات عن سداد ديونها قبل دائئنها، وباعتبار المؤسسة العامة الاقتصادية أداة في يد الدولة تستخدمها لتحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي، فإن إلزامية التدخل لإنقاذها ومعالجة مشاكلها أضحت مسألة جوهرية .

على أساس ما تقدم فإن المبادرة لمواجهة ظاهرة التعثر تتطلب بدرجة أساسية تحديد الوضعية العامة للمؤسسة الاقتصادية(مبحث أول) لنبين أن أزمة المؤسسة هي أزمة جوهرية تتعدد وسائل معالجتها ولكن نتوقف بكثير من التركيز والتحليل الدقيق لأسلوب إعادة الهيكلة(مبحث ثان).

المبحث الأول

الوضعية العامة للمؤسسة العامة الاقتصادية

لقد أثبتت التجربة أن الطريق نحو التنمية الاقتصادية يمر حتما عبر المؤسسة الاقتصادية ويرتكز على التحكم في كفاءتها الإنتاجية، لذا يجب البحث في العمق عن أساليب حديثة في تسيير وظائفها بما يحقق الاستخدام الأمثل للجهود البشرية والمادية، إذ تعتبر مبادرة الدولة الجزائرية لإصلاح هيكل مؤسساتها والقضاء على مختلف الاختلالات ضرورة أمّلتها المشاكل التي لازمت النشاط الاقتصادي. إلا أن هذا كان له تأثير سلبي ومباشر على مصير المؤسسة ليشكل لها أزمة ارتبط ظهورها بانخفاض مستوى الكفاءة وزيادة حجم الديون وكذا نقص الفعالية والمردودية.

عليه لمواجهة أزمة المؤسسة العامة الاقتصادية كان من الضروري تحديد مجمل الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة التعثر (مطلب أول) وللتصدي لها كان لابد من إبراز مواطن الانحراف والظروف المحيطة بها، وهو ما يسمح بالتحديد الدقيق للعلاج المناسب لحل الأزمة بانتهاج سبل متعددة (مطلب ثان).

المطلب الأول

تفشي ظاهرة التعثر

شكلت الاختلالات التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية السبب المباشر في تعثرها، وقد شملت هذا الأخير معظم المؤسسات الاقتصادية، ولمعرفة فيما إذا كانت المؤسسة متعثرة اقتصاديا يستوجب تحديد مدلول التعثر (فرع أول) وكذا بيان مختلف الأسباب المؤدية لتفاقم الظاهرة وانتشارها (فرع ثان) ثم الإلمام بمختلف المؤشرات والمظاهر التي نقيس على أساسها قيام هذه الظاهرة وتحديد معالمها وانعكاساتها على المؤسسة الاقتصادية (فرع ثالث).

الفرع الأول

تعريف التعثر

عرف البعض التعثر بأنه "حالة انعدام السيولة في المؤسسة ويثبت ذلك عندما تعجز تماما هذه الأخيرة عن دفع ديونها، ويثبت ذلك العجز بالنظر إلى الرصيد المالي الذي تملكه فعلا من القيم السائلة المتوفرة في الصندوق أو حسابها البنكي بحيث يكون لهذا العجز تأثيرا سلبيا على التوازن الاقتصادي العام"⁽¹⁾.

كما عرف التعثر كذلك على أنه "حالة فقدان التوازن في وظيفة من وظائف المؤسسة ولم يتم معالجته بالطريقة الصحيحة وفي الوقت المناسب"⁽²⁾. إضافة إلى ما سبق ذكره يمكن تحديد تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية بالاعتماد على بعض المؤشرات والمعطيات الدالة عليه، لذا توصف المؤسسة بأنها في حالة تعثر عندما تعاني إما من:

- عدم القدرة على تسديد الفوائد المستحقة عليها.
- عدم القدرة على تسديد أقساط القروض في مواعيدها.
- انخفاض في الدخل.
- تراكم في النفقات ما يجعل الدخل غير قادر على استيعابها .
- انخفاض معدل العائد على الأموال المستثمرة بالمقارنة مع تكلفة رأسمالها.
- عدم القدرة على سداد الأرباح المستحقة لأصحاب الأسهم الممتازة (المساهمين الممتازين).

- تحقيق خسائر متتالية سنة تلو الأخرى.

- انعدام السيولة.

- خلل في الهيكل التمويلي⁽³⁾.

¹ . PAILLUSSEAU (J), PETITA (G), Les Difficultés Des Entreprises, Prévention Et Règlement Amiable, Collection Universitaire Armand Colin, Paris, pp 71-73.

² . CHARTIER (Y), Droit Des Affaires, Entreprises En Difficulté : Prévention-Redressement- Liquidation, Presses Universitaire de France, Paris, 1989, pp 53-55.

³ . صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري -تيزي وزو- ، 2008-2009 ، ص ص 35-36.

وما تجدر الإشارة إليه أن المؤسسة المتعثرة تتميز عن المؤسسة الفاشلة من حيث أن سبب التعثر في الأولى يرجع إلى سبب واحد فقط من المؤشرات السابقة الذكر في حين أن المؤسسة الفاشلة تجمع تقريبا كل المؤشرات، الأمر الذي يؤدي إلى اختلالات تفقدها القوة على البقاء والاستمرار في المنافسة، وعليه يستعصى تطبيق تدابير التقويم عليها وهو ما يحتم على الدولة التخطيط بهدف تصفيته⁽¹⁾.

الفرع الثاني

أسباب التعثر

تعود أسباب التعثر إلى الوضعية المزرية التي آلت إليها المؤسسات العامة الاقتصادية نتيجة مختلف الضغوطات والصعوبات التي واجهتها خاصة في الفترة ما بعد الاستقلال أين نجد معظم المؤسسات تحملت من الأعباء ما يفوق طاقتها بهدف النهوض بالاقتصاد الوطني والاستجابة لمتطلبات الأفراد⁽²⁾ وعليه وبناء على ما سبق ذكره يمكن إرجاع تعثر المؤسسات الاقتصادية إلى مجموعة من الأسباب والتي تتلخص في:

أولا- ضخامة حجم المؤسسات وتعدد مهامها

كانت إستراتيجية التنمية والتصنيع المنتهجة في الجزائر هي المحددة لحجم المؤسسات وهو الأمر الذي أثر سلبا عليها مما نتج عنه صعوبة التسيير وضعفه لذا كانت معظم المؤسسات تشكو منه بحيث كانت تقوم بإنتاج أغلب العناصر والتي تدخل عادة في المنتج النهائي (خيط، نسيج وتفصيل...) مما أدى إلى تراكم بعض المشاكل منها ما هو مرتبط بنقص الفعالية نتيجة عدم الاستفادة من مبدأ التخصص وتقسيم العمل ومنها ما هو مرتبط بنقص معدلات الإنتاجية بالنسبة لعوامل الإنتاج، إضافة لذلك يمكن ذكر بعض العوامل الأخرى التي كان لها تأثير مباشر على المؤسسات الاقتصادية لتكون سببا من

¹. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 36.

². AMIAR (H), Restructuration Des Entreprises Publiques Algériennes, Stratégies d'Adaptation à l'Economie de Marche, mémoire de magistère, option : gestion des entreprises, Faculté des Sciences Economiques & des Sciences de Gestion, Université Mouloud Mammeri, 2001, page 80.

الأسباب المؤدية لخلل هذه الأخيرة وفقدانها للتوازن على مستوى كل المجالات مما جعلها تتميز بضعف الاستغلال للطاقات المادية والبشرية، صعوبة انتقال المعلومات بين الوحدات في المؤسسة، نقص التحكم في التكنولوجيا وهو ما فرض اللجوء للمساعدة الأجنبية وكذا ضعف وصعوبة المراقبة المالية من طرف إدارة المؤسسة أو الهيئات المركزية.

ثانيا- النتائج السيئة المحققة من طرف المؤسسات العامة الاقتصادية

تعد أيضا من أهم الأسباب التي أدت إلى تعثرها، ومرجعها أسلوب التخطيط المركزي بحيث كان من الصعب التكهن والتفرقة بين المؤسسات الاقتصادية ذات المردودية عن تلك التي تعاني من نقص في المردودية وإضافة لذلك أدت ضخامة الاستثمارات وطول فترة إنجازها إلى التعقيد وتفاقم مديونية المؤسسة وهو ما أدى إلى تراكم الخسائر وكذلك كان التحديد المسبق للأسعار من طرف الدولة دون مراعاة أسعار التكلفة الحقيقية للإنتاج من الأسباب المؤدية للتعثر بحيث يظهر تأثير ذلك من خلال ضالة وتقليل الأموال المخصصة لإعادة تمويل عملية الإنتاج مرة أخرى⁽¹⁾.

ثالثا- اتجاه المؤسسات العامة الاقتصادية إلى نشاطات اجتماعية أكثر

نتيجة لسياسة التوظيف المنتهجة من طرف الدولة أصبحت المؤسسة الاقتصادية أداة لتلبية الحاجات الاجتماعية مثل التعاونيات الاستهلاكية، الصحة وإلى غيرها من المساعدات الاجتماعية المتزايدة، هو ما أدى إلى صعوبة التحكم فيها وبالتالي انعدام الفعالية في التسيير والإنتاج، كما لعب نقص استعداد العمال دورا مهما في تعثر المؤسسات الاقتصادية بسبب ضعف كفاءة الهياكل الداخلية وبهدف تكوينهم تم صرف أموال باهضة للتطلع بالأهداف المرجوة منها⁽²⁾.

الفرع الثالث

مظاهر التعثر وأثاره

إن المكانة الهامة التي وصلت إليها المؤسسات الاقتصادية في بناء الاقتصاد الوطني حتم عليها أن تساهم ايجابيا في عملية التنمية الوطنية، إلا أن الواقع بين عكس ذلك بدليل

¹. ناصر دادى عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص 170.

². مرجع نفسه، ص ص 171 - 174.

الخسائر الكبيرة التي تكبدتها، وقد انعكس ذلك سلبا على ميزانية الدولة مما أثر سلبا على نسبة العائد على الاستثمارات، وظهر ذلك جليا من خلال الانخفاض المتزايد في مستوى أدائها. وعليه فمن أهم المظاهر الدالة على تعثر المؤسسات الاقتصادية والتي لها تأثير سلبي على مستوى فعاليتها مايلي:

أولا: انخفاض معدل الربح و تحقيق الخسائر

إن فعالية المؤسسات الاقتصادية وكفاءتها موقوف على نسبة الأرباح التي تحققها، علما أن الأداء المالي لأية مؤسسة يقاس على نسبة الأرباح والخسائر المحققة فعلا، إلا أن ذلك قد يختلف من مؤسسة لأخرى فمثلا بعض المؤسسات العامة تشكل مصدر أساسي لإيرادات الدولة في حين هناك مؤسسات عامة تتعرض لخسائر متتالية والتي يرجع سببها إما للسياسة الاقتصادية المنتهجة أو أسلوب إدارة وتسيير المؤسسات في حد ذاتها. عليه يمكن إجمال مختلف هذه الأسباب فيمايلي:

1/- تدهور المؤسسة من الداخل ماديا و معنويا

يظهر ذلك جليا من خلال عجز المؤسسة من تجديد آلاتها وتوسيع وحداتها وكذا تشغيل طاقاتها الإنتاجية بصورة كاملة مع انخفاض العائد على رؤوس الأموال المستثمرة من قبل الدولة، وسبب هذا التدهور راجع إلى قدم الأصول أي وسائل الإنتاج وقلة انضباط العاملين وضعف الإطارات الفنية التي يكلف الدولة تكوينها محليا أو استيرادها أموال طائلة وهو ما انعكس سلبا على المؤسسات بنسب متفاوتة، فمثلا في سنة 1988 انخفضت قيمة الاستثمار إلى نسبة 2,7% كما عرف كذلك الإنتاج الداخلي الخام انخفاض ملحوظا ما بين 2,7% و 3,4% وهذا دون المساس بقطاع المحروقات⁽¹⁾.

2/- تراكم المخزون السلعي

يقصد بالمخزون السلعي الإنتاج التام الصنع أو الخامات والمواد الأولية، أما التراكم فهو الركود الذي يكون نتيجة عدة عوامل وأسباب هي:

أ/- ضعف النشاط التسويقي بسبب عدم الاهتمام به ولعدم توفير الكفاءات الفنية القادرة على القيام به.

¹. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص ص 36-37.

- ب/- رداءة المنتج وقلة الابتكار.
 ج/- إهمال دراسة السوق و أذواق المستهلك.
 د/- عدم التوجه للسوق الخارجية ما أدى إلى اقتصار إنتاج المؤسسة للتسويق المحلي.
 ه/- عدم القدرة على منافسة المنتج العالمي.
 و/- عدم الاهتمام بدراسة التكاليف الفعلية ومتابعة تطوراتها وذلك بعدم إتباع خطط مدروسة ودقيقة للإنتاج بحيث يكون شراء المواد الأولية بأسعار مرتفعة في حين تحاسب المؤسسات على أساس أسعار السوق عوض الأسعار المدعمة من الدولة⁽¹⁾.

3/- ارتفاع التكلفة غير المباشرة للإنتاج

- يمكن إرجاع أسباب ارتفاع تكلفة الإنتاج غير المباشرة إلى عدة عوامل لتأثيراتها المباشرة عليه، ويمكن حصرها فيمايلي:
- زيادة المصروفات الإدارية ويظهر ذلك من خلال زيادة نسبة العمال إداريا على نسبة العمال فنيا بأشكال غير عادية وهو ما يؤدي إلى ارتفاع مصاريف المستخدمين.
 - اعتماد المؤسسات الاقتصادية أساليب إنتاجية غير متوفرة وموجودة محليا مما يحتم على الدولة استيرادها من الخارج الأمر الذي يكلفها مبالغ باهظة.
 - اهتمام الإدارة داخل المؤسسة بمبدأ تحقيق العدالة الاجتماعية وإهمالها للكفاءة الإنتاجية وذلك عند تحديد الأسعار والأجور.
 - إن تنفيذ الأهداف المنوطة بالمؤسسات العامة الاقتصادية استدعى وضع أجهزة إدارية للسهر ورقابة التنفيذ الفعلي لكل المخططات إلا أن كل النفقات والمصاريف المتعلقة بهذه الأجهزة تقع على عاتق المؤسسات.
 - تنافس المؤسسات المالية أو البنوك فيما بينها من أجل توسيع ادخارها ثم العمل على توظيفها بدون وضع دراسات وضوابط لتجسيد أهدافها، الأمر الذي أثر سلبا على معظم المؤسسات المقترضة التي تلجأ للإنفاق بدون سياسة ترشيد.
 - ارتفاع نسب الخسائر الاقتصادية وذلك بسبب تأثير عدة عوامل منها ما هو مرتبط بالفساد، الإهمال، الانحراف وكذا التخزين الرديء سواء للمواد الخام أو المصنعة، كما

¹. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 37.

يمكن إرجاع الخسارة لأسباب أخرى على سبيل المثال نذكر رداءة المنتجات, عدم العناية والاهتمام بسبل حفظها على أساس المقاييس المعمول بها دوليا ونفس الشيء بالنسبة لكل ما يتعلق بتغليفيها وتعبئتها⁽¹⁾.

4/- اختلال الهياكل التمويلية للمؤسسات العامة الاقتصادية

يرجع اختلال الهياكل التمويلية للمؤسسات لعدة أسباب يمكن حصرها فيما يأتي:

- إقامة وتأسيس المشاريع الاستثمارية على دراسة خاطئة بحيث ترتفع التكاليف عند تنفيذها عن تلك المتوقعة عند وضعها.
- اعتماد المؤسسات أسلوب الاقتراض قصير المدى من أجل تمويل المشاريع، إلا أن التأخير في التنفيذ يترتب عنه تكاليف إضافية مما يؤدي لزيادة الديون وارتفاع معدلها وهو ما يضع المؤسسة في موضع حرج يجعلها عاجزة عن الوفاء.
- إتباع معظم المؤسسات لسياسة البيع بالأجل مقابل حصولها على ضمانات وهمية وهو الأمر الذي يؤثر سلبا على تحصيل المستحقات في آجالها المحددة وهو ما يعرض جانب من ديونها لمخاطر التحصيل.

ثانيا: تغطية الخسائر لمواجهة خلل ميزانية المؤسسات الاقتصادية

لقد أدت مختلف الخسائر التي تكبدتها المؤسسات الاقتصادية إلى ضرورة إيجاد طرق لتغطيتها وتسويتها⁽²⁾ بحيث توجد مجموعة من الخيارات, الأخذ بها يستدعي ويفرض مراعاة أثر كل خيار على حدى خاصة على المستوى الكلي للمؤسسة الاقتصادية، إذ لكل طريقة آثار قد تنعكس ايجابيا أو سلبيا على السياسة الاقتصادية المنتهجة⁽³⁾.

عليه يمكن حصر طرق تغطية وتمويل ميزانية المؤسسات الاقتصادية في مصادر ثلاث وهي:

¹. صبايجي ربيعة، مرجع سابق، ص ص 37-40.

². مرجع نفسه، ص 41.

³. مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات المالية الدولية، دار الحامد، عمان، 2008، ص ص 27-28.

1/- تغطية الخسائر بدعم من ميزانية الدولة

باعتبار المؤسسات الاقتصادية أداة التنمية التي من خلالها تضمن الدولة تحقيق الكثير من المصالح الاقتصادية والاجتماعية، وباعتبارها نواة وركيزة التنمية ونظرا لكونها مصدر رزق للكثير من العمال هو ما أجبر الدولة على التدخل الفوري لتقديم دعم لتغطية خسائرها المتتالية، ووضع حد لها وهو ما حتم الإبقاء عليها ولو كانت في واقع الأمر خاسرة.

ما تجدر الإشارة إليه أنه هناك فرق جوهري بين كل من المؤسسة الاقتصادية الخاصة العاجزة والمؤسسة الاقتصادية العامة العاجزة، فالفرق يبرز من خلال أنه في المؤسسة الاقتصادية الخاصة نجد أن آليات السوق تلعب دورا مهما في ترشيد الأسعار والإنتاج والتكاليف وأمر استمراريتها مرهون على ضرورة تحقيق الأرباح، فهي مؤسسات خاضعة لقوانين السوق ما يجعل إمكانية التصريح بإفلاسها أو تصفيتا موقوف على نسبة الأرباح المحققة فعلا.

أما المؤسسات الاقتصادية العامة فإنها لم تكن تعند بالربح والإنتاج ولا بالكفاءة، كما أن تقلبات الأسعار والسوق لم تكن تمسها لكونها كانت في مأمن منها حيث تتدخل الدولة لمواجهتها، وهو ما يجعل تطبيق نظام الإفلاس أو استصدار حكم بالحجز عليها، أمر مستحيل لأن ذلك يتعارض مع سيادة الدولة. وكان العلاج لهذا المشكل هو إجراء توفيق بين مصالح متعارضة بين جهتين، وذلك من خلال ضمان حق البقاء للمؤسسة وفي نفس الوقت حق دائنيها في الحصول على كافة حقوقهم بحيث ومن أجل تقرير ذلك خولت لهم الدولة حق استحصالها تلقائيا عن طريق ضمانات تقتطع من خزينتها وهو الوضع الذي سمح للكثير من المؤسسات بالاستمرار، بالرغم من المشاكل الحادة التي تعاني منها، إلا أن إتباع الدولة لهذه السياسة نتج عنها عدة آثار سلبية بحيث ازدادت نسبة المصروفات العامة ما أدى لاختلال ميزان المدفوعات من جهة وتفاقم المديونية من جهة أخرى⁽¹⁾. كنتيجة لذلك كان التضخم النقدي من العوامل التي أدخلت الاقتصاد الوطني في دوامة من الاختلالات الهيكلية وأفسدت مناخ الاستثمار وقضت على روح المنافسة.

¹. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 40.

فرض الوضع المتقدم وضع حد لتدخل الدولة من خلال إتباع سياسة الإصلاح الاقتصادي على النطاق الواسع، بما يضمن مواكبة كل المؤسسات الاقتصادية للتطورات الاقتصادية العالمية الراهنة، مع الاحتفاظ بحق الدولة في الرقابة والسهر وحق التدخل كلما كان هناك اعتداء على الأملاك الوطنية والمصالح العامة للدولة⁽¹⁾.

2/- تغطية الخسائر بدعم من الجهاز المصرفي

تعتبر تغطية الخسائر بدعم من الجهاز المصرفي المصدر الثاني والتغطية في هذه الحالة تكون بالاقتراض من المؤسسات المالية أو المصرفية والتي تعتبر مؤسسة عمومية. إذا كان الهدف من الدعم الذي تحصل عليه المؤسسات الاقتصادية من المؤسسات المالية هو تغطية الخسائر ومدّ يد المساعدة لها لمواجهةها والقضاء على حدة الأزمة ولو بشكل جزئي⁽²⁾ إلا أنه عادة ما تظهر آثار هذا النوع من الدعم بشكل سلبي خاصة وأن معظم الأرباح المحققة من طرف المؤسسات مرتبطة بالقروض التي تحصلت عليها وليست هي نتاج الحوافز والكفاءات⁽³⁾.

3/- الاقتراض الخارجي (الدعم)

الاقتراض الخارجي هو المصدر الثالث الذي يمكن من خلاله للمؤسسة الاقتصادية تغطية خسائرها ويتمثل هذا الدعم في استخدام الموارد الأجنبية⁽⁴⁾ بهدف التقليل من حدة العجز الذي تعانيه، إلا أن الوضع هنا يتطلب أن تكون للمؤسسات الحرية والسلطة لعقد قروض خارجية وهو شرط متوقف على السياسة المنتهجة من طرف الدولة. عليه إذا كان الدعم يستهدف مساعدة المؤسسات الاقتصادية إلا أنه يرفع من نسبة المديونية الخارجية التي تمتص الموارد الوطنية بنسب مدهلة، وهو الأمر الذي يفرض تدخل الدولة لتقيّد حرية اللجوء إليه ما دام أنه لا يحقق الصالح العام في عمومته⁽⁵⁾.

1. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 41 .

2. مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص ص 27-28.

3. صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 42.

4. مدني بن شهرة، مرجع نفسه، ص 28.

5. صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 43.

المطلب الثاني

سبل تصحيح تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية

أمام تفاقم ظاهرة التعثر أسرعت الدولة نحو إيجاد حلول مناسبة للقضاء عليها، ويتطلب الوضع هنا أن تكون الحلول المقترحة نابعة من الأسباب الجذرية للخلل، مع الأخذ بعين الاعتبار بكل العوائق التي يمكن أن تعثرها سواء تعلقت بالجانب التقني، الاجتماعي وحتى القانوني⁽¹⁾، فأمام تعدد أسباب التعثر يصعب تحديد نموذج واحد لمعالجته.

على أساس ما تقدم نلاحظ أن سبل تصحيح تعثر المؤسسة الاقتصادية متعددة فقد تنصب على الاهتمام بالجودة وسياسة التسويق (فرع أول)، أو تغيير إدارة المؤسسة (فرع ثان) وقد يقترح الدمج كحل لتصحيح تعثرها (فرع ثالث).

الفرع الأول

الإهتمام بالجودة وسياسة التسويق

إن ما تهدف إليه المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة هو تحقيق أكبر قدر ممكن من العملاء وذلك لضمان زيادة في الأرباح، ولكن اكتسابهم يتطلب الاهتمام بمعرفة رغباتهم واحتياجاتهم وقت اقتنائهم المنتج بحيث لا تكفي عملية الإنتاج من أجل البيع فقط بل لابد أن يكون المنتج ملبياً لحاجات المستهلك ويتحقق ذلك بتوفير الجودة، ولضمانها تعمل المؤسسات على التقليل من الإنتاج المعيب والرديء لأن نجاحها مرتبط بتلبية أقصى الاحتياجات المعبر عنها في السوق لذا تلجأ إلى عدة وسائل من أجل ضمانها كمعاقبة العمال وحرمانهم من الحوافز والمكافآت عند سوء الإنتاج.

كما قد تسعى المؤسسات إلى إصلاح آلات الإنتاج أو تعديلها فنياً أو عصرنتها متى كانت هي السبب في نقص جودة المنتجات، وكذلك من السياسات التي تلجأ إليها المؤسسات بهدف الحفاظ على زبائنها العمل على التقليل من التخزين بحيث يصرف المنتج إلى السوق في الوقت المناسب⁽²⁾. وإضافة لما سبق ذكره تقوم بإعداد الدراسات

¹. AMIAR (H), op.cit, p 108.

². صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص ص 44-45.

السعرية المناسبة للوصول للسعر المقبول في السوق الوطني والدولي بهدف الزيادة في الأرباح مع ضمان احتفاظها بعملائها. ولعل أن تبني المؤسسات لسياسة الإهتمام بالجودة واهتمامها بالعملاء تعتبر من الاستراتيجيات التي يحالفها النجاح والتي تجعلها تسيطر على السوق وتحتكره وهو الأمر الذي يحتم عليها ضرورة الدخول في منافسة قوية للمنتجات العالمية طالما أن المستهلك يسعى دائما للحصول على أرقى المنتجات وأفضل الأذواق⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تغيير إدارة المؤسسة

يتم اللجوء إلى تغيير إدارة المؤسسة الاقتصادية, عندما يكون أسلوب الإدارة سببا من الأسباب المؤدية لتعثرها وفي هذا المقام فالحل الناجع لمواجهتها يكون باتخاذ تدابير صارمة وتتمثل هذه التدابير في:

أولاً: خصوصية التسيير

يقصد به التأجير الطويل لبعض الأصول الثابتة أو لبعض الأنشطة غير مستقلة اقتصاديا⁽²⁾ والهدف من وراء هذه العملية هو تحقيق المردودية المالية والاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية المكلف بتسييرها كما يعمل على اقتحامها في الأسواق الخارجية⁽³⁾ وهو ما نصت عليه المادة الأولى(01) من قانون رقم 89-01 المعدل والمتمم للقانون المدني بحيث نصت على أنه: " عقد التسيير هو العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها, يسمى مسيرا, إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة الاقتصاد..."⁽⁴⁾, كما قد يتم التسيير عن طريق دعوة الشركات المتخصصة في الإدارة وهو نفس الشيء الذي أقره المشرع الجزائري من

¹. صبايحي ربيعة, مرجع سابق, ص45.

². مرجع نفسه, ص 47.

³. عجة الجليلي, الكامل في القانون الجزائري للاستثمار, دار الخلدونية, الجزائر, 2006, ص ص 481-482.

⁴. قانون رقم 89-01 ممضي في 7 فبراير 1989, ج ر عدد 06 لـ 08 فبراير 1989 يتم الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني, معدل و متمم, ج ر عدد 78 لـ 30 سبتمبر 1975.

خلال الأمر رقم 95-22 المتعلق بالخصوصية⁽¹⁾ بحيث نص على خصوصية التسيير في الفقرة الثانية من المادة الأولى(01/2) والتي جاء نصها كمايلي: " ... وإما تحويل تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص, وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كفاءات تحويل التسيير وممارسته وشروطه".

على خلاف الأمر رقم 95-22 فإن الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها⁽²⁾, لم يتطرق للمسألة رغم أهمية خصوصية التسيير في التجربة الجزائرية, ولذا يمكن القول أن حرية اللجوء إلى خصوصية التسيير كآلية لتصحيح تعثر المؤسسات يتوقف على طبيعة المؤسسات من جهة والأهداف المراد تحقيقها من جهة أخرى. لذا تتم على العموم خصوصية التسيير عن طريق ثلاث(03) أنواع من العقود, فقد تكون عقود الإيجار, عقود الامتياز أو عقود التسيير⁽³⁾.

إذ يلعب عقد التسيير دورا مهما في المؤسسة الاقتصادية ويبرز ذلك من خلال الكفاءة والتخصص الذي يتمتع به المسيرين الذين يسعون لتوجيه أداء المؤسسات على أساس قرارات اقتصادية رشيدة بالتزام تحسين المردودية الاقتصادية والمالية المنتظرة⁽⁴⁾.

ثانيا: الأخذ بأسلوب الإدارة التجارية

يعتبر هذا الأسلوب مغاير لأساليب الإدارة وأساليب المالية العامة وهو أسلوب يتجاوب كثيرا مع نشاط المؤسسة في الاقتصاد التنافسي, أين تواجه مخاطر السوق ونظرا لأهميته في ضمان الإدارة الرشيدة فإنه تم تكريس مبدأ الإدارة الاقتصادية بعناية

1. أمر رقم 95-22 مؤرخ في 26 غشت 1995 يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية, ج ر عدد 48 لـ 27 سبتمبر 1995.

2. أمر رقم 01-04 مؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها, ج ر عدد 47 لـ 22 غشت 2001.

3. آيت منصور كمال, عقد التسيير آلية لخصوصية المؤسسة العامة الاقتصادية ذات الطابع الاقتصادي, رسالة دكتوراه في القانون, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2009, ص 57.

4. صبايحي ربيعة, عقد التسيير آلية لتفعيل الجدوى الاقتصادية في المؤسسة العامة الاقتصادية, مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني حول عقود الأعمال ودورها في تطوير الاقتصاد الجزائري, جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية, 2012 ص ص 417-418.

فائقة، وقد سعت الكثير من المؤسسات لتبنيه⁽¹⁾ وهو ما أقره المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة والذي أضفى على المؤسسات العامة الاقتصادية طابع الشركات التجارية بحيث تخضع في جميع معاملاتها لقواعد القانون التجاري⁽²⁾، وهو ما نصت عليه المادة (25) على أنه:

" يخضع إنشاء المؤسسات العمومية الاقتصادية وتنظيمها وسيرها للأشكال الخاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري"⁽³⁾، وإضافة لذلك يترتب على هذا الأسلوب إقرار مجموعة من الجزاءات التأديبية كعقوبة في حال ما إذا ترتب عن السنة المالية للمشروع خسائر فادحة، لأن النهوض بأعباء الإدارة تكون على أساس الربح وهو ما يخفف العبء على ميزانية الدولة، كما يقلل من حالات عجز المؤسسات كلما تم اعتماد مبدأ التمويل الذاتي.

عليه فمن أهم النتائج المترتبة على تبني المؤسسات لأسلوب الإدارة التجارية مايلي:

1- مبدأ اللامركزية الإدارية

إن من آثار التقدم التكنولوجي وعولمة الاقتصاد أن يسمح بالتخلي عن اتخاذ القرارات الاقتصادية على المستوى المركزي، أو أن تنفرد الدولة، بها بحيث أن القرارات الاقتصادية لأية مؤسسة لا بد أن تتخذ على مستواها من خلال إعطائها الحرية في المبادرة وذلك بتوسيع صلاحيات مجلس الإدارة وتحريره من القيود الإجرائية المعقدة التي تفرضها الإدارة المركزية.

ولعل أبرز دليل على الأخذ بمبدأ اللامركزية الإدارية يظهر جليا من خلال اعتماد مبدأ تحرير الأسعار ضمن قانون المنافسة حيث نصت المادة(04) من الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة⁽⁴⁾ على ما يلي: " تحدد بصفة حرة أسعار السلع والخدمات اعتمادا على قواعد المنافسة..." إلا أن هذا المبدأ العام نسبي بحيث يخضع لعدة قيود

¹. صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، مرجع سابق، ص 47.

². آيت منصور كمال، عقد التسيير آلية...، مرجع سابق، ص ص 13-57.

³. أمر رقم 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر سنة 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر عدد 55 لـ 27 سبتمبر 1995.

⁴. أمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بالمنافسة، ج ر عدد 43 لـ 20 يوليو 2003.

كلما رأت الدولة أن ذلك يؤدي للحفاظ على الصلح العام وفي حالات الضرورة القصوى كما هو محدد في نص المادة (05) من نفس القانون⁽¹⁾.

2- مبدأ التمويل الذاتي

مفاد هذا المبدأ أنه على المؤسسات تخصيص الأرباح التي تحققها لتمويل استثماراتها التوسعية وهو مبدأ يلقي حظ أوفر عند تطبيقه في المؤسسات العمومية فهي مقيدة بنص المادة (17) من قانون رقم 88-04⁽²⁾ وذلك في حدود قانونها الأساسي، فعلى عكس المؤسسات العمومية فإن كافة الشركات التجارية التي تكون مضطرة لتوزيع أرباحها على المساهمين فيها الذي لا نجد له محل على مستوى المؤسسات العمومية، ومع ذلك فالوضع لا يلاءم مسألة التمويل لوجود أغلب المؤسسات في وضعية تعثر مما يدفعها للجوء لطرق أخرى من أجل التمويل أو لاستعمال تسهيلات ائتمانية⁽³⁾.

تكريسا لهذا المبدأ عملت الدولة على إنشاء أجهزة تتكفل بذلك وتتمثل في كل من صناديق وبنوك الاستثمار الوطني كوسيلة لإحداث التوازن الاجتماعي وذلك بتبني برنامج انكماشى للإنفاق الاجتماعي وتقليص الدعم الموجه للمؤسسات العامة.

3- مبدأ الخضوع للضريبة

إن الأخذ بأسلوب الإدارة التجارية يحتم على المؤسسات الاقتصادية الخضوع للنظام الضريبي المفروض على الشركات التجارية، ففي نظر مصلحة الضرائب تعتبر مجرد ممول مثلها مثل الأشخاص العاديين رغم الخصوصية التي تتمتع بها وذلك عملا بما هو منصوص عليه في القانون التجاري.

¹. صبايحي ربيعة، الخصومة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص ص 48-49.

². قانون 88-04 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يعدل و يتم الأمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون التجاري و يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02 لـ 13 يناير 1988.

³. عجة الجليلي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية (من اشتراكية التسيير إلى الخصومة)، دار الخلدونية، الجزائر، 2006، ص 253.

وعليه تقع على عاتق هذه المؤسسات اتجاه مصلحة الضرائب مجموعة من الالتزامات والمتمثلة في: التصريح بالوجود، التصريح بوقف النشاط، مسك دفاتر المحاسبة وأخيراً التزام بمسك الدفاتر الجبائية المفهرسة من المصلحة والمصادق عليها⁽¹⁾.

4- مبدأ التعامل (المعاملة)

إن مبدأ التعامل يسري على كافة علاقات المؤسسات الاقتصادية سواء اتجاه العاملين بها أو اتجاه المتعاملين معها من الغير، ففيما يخص العلاقات التي تربط المؤسسة بالعاملين بها فقد تحولت إلى علاقات تعاقدية بعدما كانت علاقات تنظيمية وهو الأمر الذي يترتب ضرورة خضوع نزاعاتها لاختصاص القضاء العادي، غير أن هذا لا يمنع العمل بإجراءات ذو طابع إداري خاصة في بعض الحالات الحساسة.

وعلى سبيل المثال نذكر مسألة ضبط الأجور فهي خاضعة لإجراءات إدارية خاصة وليس للقضاء العادي، أما فيما يخص علاقاتها اتجاه المتعاملين معها من الغير فقد تكون العلاقة التي تربطهم تعاقدية أو تقصيرية والقانون الخاص هو الذي يسري ويسهر على تنظيمها⁽²⁾.

5- الأخذ بنظام المحاسبة التجارية

يتقرر ذلك من خلال العمل على استبعاد الإجراءات الإدارية العامة المعمول بها في المرافق العامة والتي تكون مبنية على الترخيص في الإنفاق، لكن هذا لا يمنع أن تكون المؤسسة الاقتصادية خاضعة لرقابة مجلس المحاسبة من الناحية المالية⁽³⁾، حيث تلتزم الجمعية العامة بتعيين محافظ حسابات للسهر على مراقبة حسابات المؤسسة ويكون ذلك من خلال إعداد تقرير سنوي ليتم إرسالها إلى أعضاء الجمعية للمصادقة عليها. كما أن الأخذ بهذا النظام يحتم إعداد برنامج مالي يتم إدراج فيه مختلف الإيرادات والمصروفات بحسب المؤسسة والمعاملات التجارية.

1. عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 254.

2. صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص 49-50.

3. مرجع نفسه، ص 49.

الفرع الثالث

الدمج

الدمج هو عملية قانونية⁽¹⁾ يتم بموجبها ضم مؤسسة اقتصادية إلى غيرها من المؤسسات⁽²⁾، كما يهدف إلى التركيز الاقتصادي، إلا أنه يشترط وجود أكثر من شخص قانوني في شكل شركات تجارية⁽³⁾ والدمج يتم عن طريق جمع عدة مؤسسات لتظهر مؤسسة جديدة برأس مال موحد⁽⁴⁾.

والمشروع الجزائري تعرض لهذا النوع من سبل تصحيح تعثر المؤسسات الاقتصادية في كل من المواد (744) إلى (767) من القانون التجاري حيث أنه لم يقدم تعريف مباشر للدمج في حين اكتفى بتقرير أنواعه وظروفه لذا قد يتم سواء عن طريق الضم أو عن طريق المزج.

والمؤسسة الناتجة عن الدمج تتبع أساليب جديدة في التسيير والرقابة والتمويل بما يضمن لها تحقيق توازن مالي بهدف الزيادة في أصولها وقدرتها التسويقية مما يسمح لها بالدخول من جديد في السوق وإعطائها القدرة على المنافسة والتكفل بالمشاريع التنموية بما يضمن الزيادة في حجم الإنتاج الاقتصادي، وهو الأسلوب الذي أقره القانون التوجيهي للمؤسسات العامة الاقتصادية رقم 88-01⁽⁵⁾ بحيث نص على عملية الدمج في المادة (33) منه والتي تدخل تحت عنوان الفصل السادس لتتجسد عملية الدمج على أرض الواقع في الاقتصاد الجزائري ولأول مرة بين مؤسسة التموين بالخشب (ENAB) والمؤسسة العامة لتنمية صناعات المواد الرياضية والألعاب والآلات الميكانيكية (DEJIMAS)⁽⁶⁾.

¹. AMIAR(H), op.cit, p 125.

². صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 49-50.

³. محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر "استقلالية المؤسسات"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب س ن، ص 111-112.

⁴. زواي حكيم، آثار حالات انقضاء الشركات التجارية على علاقات العمل (إفلاس، اندماج، إعادة الهيكلة...)، مداخلة ألقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص 168-169.

⁵. قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02 لـ 13 يناير 1988.

⁶. صبايحي ربيعة، الخصصة بنقل ملكية...، مرجع نفسه، ص 49.

المبحث الثاني

إعادة الهيكلة أسلوب لعلاج تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية

لقد بدأت عملية إعادة الهيكلة في الثمانينات لتكون منعرجا جديدا في تطوير المؤسسات العامة الاقتصادية وذلك بسبب الاختلالات المتعددة التي كانت تعاني منها , كما أن طبيعة التنظيم الذي عرفته يعد هو الآخر من أحد الأسباب التي جسدت عدم فعالية وكفاءة القطاع الاقتصادي ككل وهو ما دفع بالمؤسسة للوصول إلى نقطة تفرض اتخاذ إجراءات وحلول للخروج من الصعوبات والمشاكل التي تتخبط فيها, لذا اتجهت الدولة إلى إعادة النظر في القواعد التي تسري عليها وتحكمها بهدف الاستجابة لاحتامية الإصلاحات الاقتصادية وعليه تعد إعادة الهيكلة العلاج المباشر والأمثل لمشاكل المؤسسة الاقتصادية وهي تندرج ضمن برنامج شامل للإصلاح حيث تمس جميع النواحي القانونية والإدارية والاقتصادية لهذه الأخيرة .

للإمام بالموضوع بدقة أكثر سيتم تحديد مفهوم إعادة الهيكلة (مطلب أول) مع ضرورة بيان أهم الأهداف التي سعت هذه الآلية لتكريسها (مطلب ثان), ليتم في الأخير التطرق لأهم الأساليب المنتهجة لتطبيقها على أرض الواقع (مطلب ثالث).

المطلب الأول

مفهوم إعادة الهيكلة

يعتبر الإصلاح الاقتصادي لما تعانیه المؤسسة الاقتصادية من خلل وتعثر ضرورة حتمية، وتعد عملية إعادة الهيكلة الإطار الأمثل لتجسيد هذه الإصلاحات. إلا أنه ولتجنب الغموض الذي قد يعترها أثناء تطبيقها يجب تحديد المقصود منها والجهة المختصة بتنفيذها (فرع أول), وكأي آلية فإنها تتميز بمجموعة من الخصائص (فرع ثان) ولتحقيق المرودية والفعالية المطلوبة تقوم إعادة الهيكلة على عدة مبادئ أساسية يفترض وجودها (فرع ثالث).

الفرع الأول

تعريف إعادة الهيكلة وتحديد الجهة المختصة بتنفيذها

إن إعادة الهيكلة كما سبق الذكر ضرورة وحتمية لإصلاح وضعية المؤسسات الاقتصادية على الخصوص والاقتصاد الوطني على العموم وذلك من عدة جوانب مالية، إدارية... الخ من أجل إعادة إنعاشها وإعادتها للنشاط.

عليه وقبل التطرق لكيفية تطبيقها فإنه يجب تعريفها (أولاً) وتحديد الجهة المختصة بتنفيذها في مختلف مراحلها (ثانياً).

أولاً: تعريف إعادة الهيكلة

إن ما يلاحظ بشأن إعادة الهيكلة، أن تعريفها كمتغير لا يخلو من الصعوبة لذا تعددت التعاريف، ومن بينها نذكر أنها: " مجموعة من الإجراءات تهدف لتعديل الهياكل الفنية أو الاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية بما يضمن لها الاستمرار في نشاطها قصد رفع فعاليتها ومقدار تنافسها"⁽¹⁾، فهي عملية إصلاح اقتصادي شامل هدفه التحكم في وسائل الإنتاج وبالتالي فهي تأخذ مفهوم محاولة تقويم وتصحيح الوضعية السابقة التي كانت عليها المؤسسات.

كما يمكن تعريف إعادة الهيكلة على أنها "مجموعة من السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى الإصلاحات الاقتصادية والتي تقوم على الحد من الطلب الاجتماعي بتقليص الواردات ورفع الأسعار لتقليص العجز الخارجي وذلك من خلال تعديل السياسات المالية المنعكسة على التضخم وعجز ميزان المدفوعات والموجودات الخارجية بما يضمن استعادة التوازن في الاقتصاد الكلي من خلال السياسات النقدية والمالية المتبعة"⁽²⁾.

¹. آيت منصور كمال، خصوصية المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2001-2002، ص 24.

². الخضر عزي، محمد اليعقوبي والسعيد فكرون، إعادة الهيكلة في الجزائر (وجهة نظر آثار برنامج التعديل الهيكلي على النشاط الاقتصادي)، <http://sabri16.jeeran.com/archive/2007/12/410858.html>

ليتسع مفهوم إعادة الهيكلة كإجراء تصحيحي ويستلهم كل الأسباب المؤدية لتعثر المؤسسات سواء تعلق الأمر بالأسباب المالية أو الإدارية⁽¹⁾ لينحصر هدفها في مرحلته الأولى والمقرر ضمن المخطط الخماسي الأول 80-84 لتقسيم المؤسسات العمومية وتجزئتها إلى وحدات أكثر تخصصا من أجل مواجهة الصعوبات وتحريرها من مجمل الضغوطات التي تواجهها، ومن أجل تجسيد ذلك قام المشرع الجزائري بسن مرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر سنة 1980⁽²⁾، عليه وانطلاقا منه يمكن تعريفها على أنها هي "تصرف انفرادي اتخذته السلطة المختصة يهدف إلى القضاء على الشخصية الاعتبارية للشركة الأم وتخصيص أصولها الصافية لمؤسسات عمومية جديدة وذلك على أساس معيار التخصص الوظيفي"⁽³⁾.

وباعتبار إعادة الهيكلة شكل لإعادة تنظيم المؤسسات الاقتصادية⁽⁴⁾، فهي كانت تهدف في مرحلتها الأولى إلى مراجعة الجانب التنظيمي والأدائي والمالي والتبادلي للمؤسسات لتطويره وذلك على المستويات التالية:

1/- **على المستوى التنظيمي** : ويكون ذلك بإتباع مجموعة من الإجراءات تهتم بالفصل بين مهمة الإنتاج والتوزيع بحيث يسمح ذلك في التحكم في تسييرها والتحكم في التكاليف، وإضافة لذلك التخصص في مجموعات متجانسة من المنتوجات الأمر الذي يستدعي التخصص حسب الفروع التكنولوجية وهو ما يسمح بتكثيف ترابط النسيج الاقتصادي وتحويل فائض اليد العاملة نحو نشاطات أكثر إنتاجية.

2/- **على مستوى الأداء**: ويتقرر ذلك من خلال مراجعة مناهج وطرق التسيير وتكييفها مع قوانين السوق الأمر الذي يساعد أكثر على ضبط مقاييس تعداد العمال والهيكل على حسب حاجات المؤسسات الاقتصادية بحيث يؤدي ذلك لضمان تسيير رؤوس أموال

¹. صبايحي ربيعة، الخصصة بنقل ملكية، مرجع سابق، ص 191.

². مرسوم رقم 80-242، سالف الذكر.

³. BOUSSOUHAH (M), La Gestion Socialiste Des Entreprises, Edition Economica, Paris, 1982, pp43-44.

⁴. عجة الجليلي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 62-64.

الدولة والقيام باستثمارات قصد تحقيق الربح مع ضرورة مراعاة احترام الالتزامات المالية في إطار عملية التقويم.

3/- **على المستوى المالي:** يتطلب الحصول على الموارد المالية في الشراكة مع المؤسسات الوطنية الخاصة والأجنبية كأول خطوة، ثم اللجوء إلى الخوصصة الشاملة للوحدات والمؤسسات العاملة في المجالات التي تشتد فيها المنافسة⁽¹⁾.

4/- **على مستوى الجانب التبادلي: (التجاري)** ويتطلب البحث عن أنشطة الشراكة لدخول شبكات التوزيع وترقية صنع مواد بديلة للصادرات التقليدية، والتوجه إلى السوق الخارجية⁽²⁾.

أما في المرحلة الثانية من حلقة الإصلاح الاقتصادي، فإن إعادة الهيكلة شكلت شرطا لإجراء الخوصصة، ورغم الأهمية التي تكتسيها فإن المشرع لم ينص عليها صراحة كإجراء جوهري ضمن الأمر 95-22 يتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية ولكن يفهم ضمنا من نص المادة (13/ هـ)⁽³⁾ " ... - يتخذ كل التدابير اللازمة للقيام بخوصصة المؤسسات العمومية التابعة للخوصصة أو أصولها... " بحيث و طبقا لنص المادة من بين الإجراءات التي خولت لمجلس الخوصصة اتخاذها إجراء إعادة الهيكلة كتدبير من التدابير اللازمة لإنجاح الخوصصة. وإضافة لذلك فأول خطوة يبادر بها قبل اللجوء لعملية إعادة الهيكلة هو دراسة وضعية كل مؤسسة على حدى لمعرفة جدوى هذا الإجراء من عدمه⁽⁴⁾ حيث أن الأمر يستوجب التفرقة بين المؤسسات الاقتصادية من حيث دورها ووزنها في الاقتصاد الوطني⁽⁵⁾ وهي نوعين:

المؤسسات التابعة لقطاع استراتيجي , والمؤسسات المطروحة للخوصصة.

¹. طرافي إلهام, تأهيل القطاع الصناعي الجزائري للاندماج في الاقتصاد العالمي في ظل التحولات الاقتصادية

العالمية الراهنة, مذكرة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, جامعة الجزائر, 2008-2009, ص 34.

². صدقاوي نادية و عشوش بديعة, الخوصصة و تجربتها في الجزائر, مذكرة لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية

"A. U.E. D.", مركز التكوين المتواصل - تيزي وزو-, 2002-2003, ص 54.

³. المادة 13/ هـ من الأمر رقم 95-22, سالف الذكر.

⁴. صبايحي ربيعة, الخوصصة بنقل ملكية...، مرجع سابق, ص 192.

⁵. ناصر دادى عدون, مرجع سابق, ص 192-193.

ففيما يخص النوع الأول فإن إعادة هيكلتها يكون تلقائيا وهو ما يتطلب تأقلمها مع المتغيرات الاقتصادية والقيام بتعديلات معينة على نشاطها ووسائلها المادية والبشرية وذلك عن طريق التخلص عن الأهداف الاجتماعية, ومن أجل مسايرة متطلبات السوق الوطنية والأجنبية سواء كانت المؤسسات قابلة للحياة اقتصاديا وماليا أو غير قابلة لذلك.

أما فيما يخص النوع الثاني من المؤسسات ذات نشاط غير استراتيجي فنميز فيما إذا كانت قابلة للحياة اقتصاديا، حيث تكون إعادة هيكلتها شرط لإنجاح عمليات الخصخصة الجارية عليها، أما إذا كانت غير قابلة للحياة تلجأ الدولة مباشرة إلى تصفيته وحلها⁽¹⁾.

ثانيا: الجهة المختصة بتنفيذ إعادة الهيكلة

إن عملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية في منظور التجربة الجزائرية لم تكن مرتبطة بمرحلة واحدة , لذا تختلف الجهة المختصة بتطبيقها وتنفيذها في مراحلها المختلفة, ففيما يخص تطبيقها في مرحلتها الأولى والتي ارتبطت بصور المرسوم رقم 80-242 بحيث ولتحقيق الأهداف التي نص عليها, تم إنشاء نوعين من الأجهزة للتجسيد الفعلي لعملية إعادة الهيكلة وتتمثل في اللجان الوطنية واللجان الوزارية. فيما يتعلق باللجنة الوطنية لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية فقد نصت عليها المادة السادسة في فقرتها الأولى (1/06) على أنه: " ليتسنى الشروع في أعمال إعادة الهيكلة، تحدث اللجان الآتية:

لجنة وزارية مشتركة تسمى (اللجنة الوطنية لإعادة هيكلة المؤسسات)..."⁽²⁾.

عليه تتكون هذه اللجنة من عناصر مختلفة لها علاقة بالمؤسسات وبالاقتصاد الوطني، ومهمة هذه الأخيرة حددتها كل من المواد الرابعة (04) والسابعة(07)على التوالي وتتمثل في دراسة الشروط العامة لتطبيق التوجيهات المتخذة في كل ما يتعلق بالتخطيط والتنسيق والمراقبة لأعمال القطاعات الاقتصادية , كما تعطي رأيها في اقتراحات اللجان

¹. صافي عبد القادر, إشكالية خصخصة القطاع العام في الجزائر, مذكرة ماجستير في التسيير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر , 1995, ص 165.

². مرسوم رقم 80-242، سالف الذكر.

الوزارية وكخلاصة لأعمال إعادة الهيكلة تقدم اللجنة الوطنية تقارير حول حالة التقدم والمشاكل التي تواجهها إلى غيرها من المهام.

أما فيما يخص اللجان الوزارية نصت عليها المادة السادسة في فقرتها الثانية(2/6) «... لجان وزارية تسمى "اللجان الوزارية لإعادة هيكلة المؤسسات " وهذا في كل قطاع يكون موضوع إعادة الهيكلة⁽¹⁾.

أما مهام هذه اللجان تضمنتها المادة الثامنة (08) ونذكر من بينها, مهمة تحليل المسائل العامة لتنظيم الهياكل التابعة لقطاعها ودراسة جميع اختيارات إعادة الهيكلة⁽²⁾.

أما فيما يتعلق بالجهات المختصة بتطبيق وتنفيذ عملية إعادة الهيكلة في مرحلتها الثانية أي في إطار الإجراءات التحضيرية للخصوصية والتي كان الهدف من ورائها تحقيق تنمية المؤسسة والتقليل من الآثار السلبية التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية , لذا فالأجهزة المكلفة بإعادة الهيكلة إبان هذه المرحلة هي: أولا فيما يخص الأمر رقم 22-95 فرغم أنه لم ينص صراحة على إجراء إعادة الهيكلة كما سبق الذكر إلا أن المادة التاسعة في فقرتها الثانية(2/09) تنص على أن الهيئة المكلفة بإجراء إعادة الهيكلة تتمثل في الشركات القابضة⁽³⁾ والتي جاء تأسيسها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 228-97 والذي حولها مهمة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وفقا لنص المادة الأولى(01) والمادة الثانية(02) منه, حتى تتكيف هذه الأخيرة ومقتضيات التحولات الجارية آنذاك,

1. حمدي باشا رايح, التخطيط و توجهاته الجديدة بالجزائر, مذكرة ماجستير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, د س م , ص 334.

2. كمال آيت منصور, خصوصية المؤسسة العامة...، مرجع سابق, ص ص 27-28.

3. تعريف الشركات القابضة: يطلق عليها أيضا عبارة "الهولدينغ" وهي طبقا لنص المادة 5 من الأمر رقم 25-95 على أنها" تتولى الشركة القابضة العمومية تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة و إدارتها, وتنظم في شكل شركة مساهمة تحوز فيها الدولة رأسمالها كاملا و/ أو تشترك فيه الدولة و أشخاص معنويون آخرون تابعون للقانون العام...".

كما عرفتها المادة 731 من الأمر رقم 27-96 المعدل و المتمم للأمر رقم 59-75 المتعلق بالقانون التجاري على أنها" تعد شركة ما مراقبة لشركة أخرى قصد تطبيق أحكام هذا القسم:عندما تملك بصفة مباشرة أو غي مباشرة جزءا من رأس مال لها يخول أغلبية الأصوات في الجمعيات العامة لهذه الشركة".و المشرع الجزائري و بهدف تجسيد المهام المنوطة بالشركة القابضة فانه وضع 11 شركة هولدينغ وطنية و 5 أخرى جهوية .

فطبقاً لنص المادة (17) من الأمر رقم 95-25 تم إنشاء المجلس الوطني لمساهمات الدولة ومهمته تحديد قائمة المؤسسات المعنية بإعادة الهيكلة ثم توزيعها على الشركات القابضة التي تلتزم بإخطار المجلس بكل التدابير والإجراءات المتخذة للقيام بمهامها، بحيث وفي إطار قيام الشركات القابضة بإعادة الهيكلة تكون المؤسسات الاقتصادية ملزمة استناداً لنص المادة (5) من المرسوم التنفيذي رقم 97-228⁽¹⁾ بضمان استمرارية سير المؤسسة تحت رقابة الشركة مع تزويد هذه الأخيرة بكل المعلومات الضرورية وكذا اتخاذ كل الإجراءات الضرورية قصد تهيئة المؤسسة الاقتصادية للتحويلات القانونية والتي يقتضي الأمر أن تكون تحت تعليمات وتوجيهات الشركات القابضة.

أما ثانياً وفيما يخص نص الأمر رقم 01-04 و في إطار إعادة الهيكلة فإن المشرع الجزائري وزع الاختصاص بين كل من مجلس مساهمة الدولة ووزارة المساهمة وترقية الاستثمار، ففيما يخص الجهة الأولى، فإن المرسوم التنفيذي رقم 01-283⁽²⁾ في المادة (05) منه منح صلاحيات الفصل في مسألة إعادة الهيكلة للجمعية العامة للمؤسسة بحيث جسد مشاركتها في اتخاذها لاسيما تقدير مدى ملاءمتها.

وفيما يتعلق بالجهة الثانية، أي بوزارة المساهمة و ترقية الاستثمار فدورها يظهر من خلال اقتراح كل تدبير يتعلق بتنسيق النشاطات الداخلية ما بين القطاعات خاصة في مجال إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية ومتابعة تنفيذ إجراءاتها وبغرض تفعيلها تتشكل لجنة المتابعة من طرف مجلس مساهمات الدولة والتي نصت عليها المادة (23) من الأمر رقم 01-04.

فعليه تعتبر وزارة المساهمة و ترقية الاستثمار جهاز تنفيذي لعمليات الخوصصة وعلى رأسها إجراءات إعادة الهيكلة متى كانت شرط لإنجاحها⁽³⁾.

¹. مرسوم تنفيذي رقم 97-228 مؤرخ في 23 يونيو 1997، يخول الشركات القابضة العمومية سلطة إدارة المؤسسات العمومية غير المستقلة و مراقبتها و تغيير طابعها القانوني، ج ر 43 لـ 25 نوفمبر 1997.

². مرسوم تنفيذي رقم 01-283 مؤرخ في 24 سبتمبر 2001، يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها، ج ر عدد 55 لـ 26 سبتمبر 2001.

³. كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية لخصوصية المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مجلة الإدارة، العدد 38، 2009، ص 37.

الفرع الثاني

مبادئ إعادة الهيكلة

ترتكز عملية إعادة الهيكلة على مجموعة من المبادئ مستمدة من الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي ميّز المؤسسات الاقتصادية في مرحلة سابقة. لذا تنقسم هذه المبادئ إلى مجموعتين⁽¹⁾ حيث تتمثل المجموعة الأولى في المبادئ المنهجية والثانية في المبادئ التقنية.

أولاً: المبادئ المنهجية: هي مبادئ تتعلق أساساً بمنهجية تطبيق نصوص إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية، التي تحتم الأخذ ببعض العناصر التي لا يمكن أن يخلو منها برنامج إعادة الهيكلة وهي:

1/- مبدأ الشمولية: مفاد هذا المبدأ أن تكون إعادة الهيكلة ذات مضمون شامل نظراً لكون المشاكل التي تعالجها معقدة جداً بحيث يُستعصى التركيز على مناقشة كل واحدة على حدى⁽²⁾، فتقوم عملية إعادة الهيكلة بتحليل ودراسة شاملة وواقعية ووضع المؤسسة الاقتصادية⁽³⁾.

عليه فمقتضى هذا المبدأ خضوع كافة المؤسسات الاقتصادية إلى منطق إعادة الهيكلة مهما كانت أهميتها، وهو مبدأ غير مرتبط ظهوره بها وإنما ظهر لأول مرة في الأمر 71-74 المتعلق بالتنسيق بالاشتراك للمؤسسات، إلا أن الاختلاف بينهما عبر المرحلتين يبرز من خلال التطبيق حيث يتميز في إطار عملية إعادة الهيكلة بالسرعة في التنفيذ عكس الآخر الذي يتميز بالبطء⁽⁴⁾.

2/- مبدأ التنسيق: ويكون تجسيد هذا المبدأ عن طريق توضيح العلاقات على مستوى الوحدة الإنتاجية أو المؤسسة المتخصصة بحيث يتعين إنشاء هيئات تهتم بالتنسيق بين

¹. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2000-2001، ص 87.

². نسيلي جهيدة، أثر العجز المالي على المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص ص 27-28.

³. قطاف ليلي، مرجع سابق، ص 41.

⁴. عجة الجبالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 79-80.

مختلف القطاعات خاصة فيما يخص الإنتاج، التمويل والتوزيع⁽¹⁾ بحيث يؤدي سوء التنسيق بين الوحدات الإنتاجية والمؤسسات إلى الأثر السلبي على المردودية المالية التي تعد عاملا مهما في استمرارية النشاط⁽²⁾.

ثانيا: المبادئ التقنية: تهدف هذه المبادئ إلى توضيح وتحديد الوسائل والسبل التي يجب إتباعها تقنيا للوصول للغاية المنشودة من إجراء إعادة الهيكلة، ولتطبيقها ركزت الجزائر على المبادئ التالية والتي سخرت لها كافة إمكانياتها لتعميمها وتحقيقها⁽³⁾، وتتمثل هذه المبادئ في:

1/- مبدأ التخصص: مفاده هو تخصص المؤسسة الاقتصادية في نشاط معين بذاته وبصفاته دون أن يرخص لها بالنشاط في مجال آخر ولو كان له علاقة وطيدة بموضوع نشاطها الأصلي⁽⁴⁾، كما يمكن اعتبار هذا المبدأ عبارة عن تقليص المؤسسة لعدد من المنتجات⁽⁵⁾ لذا يكون من الأحسن لكل مؤسسة اقتصادية أن يركز نشاطها وطاقاتها في وظيفة واحدة سواء الإنتاج، التسويق أو الخدمات⁽⁶⁾، يعني بأكثر دقة الفصل بين وظيفة الإنتاج عن وظيفة التوزيع ما يؤدي لتكليف المؤسسة الاقتصادية بوظيفة واحدة دون غيرها من الوظائف⁽⁷⁾.

وإضافة لذلك يمكن القول أنه وباعتماد مبدأ التخصص يتم وضع حد لبعض المشاكل التنظيمية والتسييرية كالبيروقراطية والتداخل في السلطات والتخصصات بحيث يسمح خلق مؤسسات اقتصادية جديدة لتحسين الطاقة الإنتاجية من جهة وإلى تصغير حجم المؤسسات الاقتصادية مقارنة بالمؤسسات الاقتصادية الأم وهو الأمر الذي يكسبها درجة من الاستقلالية وحرية المبادرة⁽⁸⁾ من جهة أخرى.

1. نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 28.

2. عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، مرجع سابق، ص 81.

3. نسيلي جهيدة، مرجع نفسه، ص 28.

4. عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 84.

5. نسيلي جهيدة، مرجع نفسه، ص 29.

6. قطاف ليلي، مرجع سابق، ص 17-18.

7. عجة الجيلالي، مرجع نفسه، ص 81-83.

8. قطاف ليلي، مرجع نفسه، ص 18.

2/- مبدأ فصل الإنتاج عن التسويق: وفقا لهذا المبدأ على المؤسسة الاقتصادية أن تتكفل بالإنتاج أو الخدمة في حين تخول وتتولى مهمة التسويق مؤسسة أخرى وعملية الفصل قد تتم وفق ثلاث (03) أصناف من المنتجات أو السلع وتتمثل في:

- منتجات موجهة للتجهيز.

- منتجات صناعية.

- منتجات موجهة للسوق الخارجية⁽¹⁾.

على هذا الأساس ووفقا لهذا المبدأ تمت إعادة هيكلة بعض المؤسسات الوطنية فتم تقسيم وفصل مهمة الإنتاج عن التسويق وكمثال عن ذلك نذكر: الصيدلانية المركزية الجزائرية "P C A" والتي تفرعت إلى ثلاث (03) مؤسسات تتمثل الأولى في مؤسسة صناعة المواد الصيدلانية، مؤسسة صناعة العتاد الطبي ومؤسسة التوزيع⁽²⁾.

كما يمكن أن يصطلح على هذا المبدأ بتسمية أخرى مبدأ استقلالية النواة القاعدية والذي يهدف لتحرير فروع تكنولوجيا متجانسة والاستفادة من إمكانياتها في إطار نواة مستقلة لتطوير فرع معين من النشاط سواء تعلق الأمر بالجانب الصناعي، الإنتاجي أو الجانب التسويقي فعلى سبيل المثال نذكر مؤسسة الوطنية للبحث والاستغلال المنجمي "SONAREM" انفصلت وتفرعت عنها مؤسستين الأولى تهتم بالبحث المنجمي والثانية بالاستغلال المنجمي.

وكنتيجة لاعتماد هذا المبدأ تحولت المؤسسات التي كان عددها يتراوح ما بين ثمانين(80) مؤسسة إلى حوالي اربعمئة (400) مؤسسة موزعة بين مختلف القطاعات⁽³⁾.

3/- مبدأ تحسين و دعم التسيير: قصد تحسين استغلال الإمكانيات والقدرات المختلفة للموارد البشرية وبالتالي تجنب عراقيل المركزية في التسيير⁽⁴⁾، فاعتماد هذا المبدأ يرتب ضرورة القيام بجملة من الإصلاحات تمس بالإدارة والتسيير والتي تظهر من خلال مايلي:

1. نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 29.

2. قطاف ليلي، مرجع سابق، ص ص 41-42.

3. واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري "بين النظرية و التطبيق"، دار هومه، الجزائر، 2003، ص 84.

4. واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 88.

- استقلالية في التسيير مع تحميل مسؤولية الإنتاج لجهات لا مركزية.
- تحويل المديرية المتمركزة في عاصمة البلاد لإعادة توزيعها في مناطق جغرافية قريبة لوحدات الإنتاج مع تهيئة كل الظروف المواتية والتي من شأنها السماح لها بتحقيق غاياتها.
- تقليل وتحديد موظفي المديرية من أجل التنسيق الميداني للوحدات⁽¹⁾.
- كما توجد مبادئ أخرى لها نفس القدر من الأهمية لنجاح عملية إعادة الهيكلة لكونها هي الأخرى مرتبطة بالواقع الاقتصادي الذي تعيشه المؤسسات الاقتصادية وتتمثل هذه المبادئ في كل من:
- مبدأ التشاور: ويعني به التشاور بين الأطراف المختلفة المعنية داخل المؤسسة أو خارجها.
- مبدأ التدرج: ويعني وجوب إتمام عملية إعادة الهيكلة بشكل تدرجي وتسلسلي لتفادي التعقيدات التي من شأنها أن تنجم جراء تطبيقها⁽²⁾.
- وما تجدر الإشارة إليه أن المؤسسات الوطنية بمختلف أحجامها وتخصصاتها خضعت للمبادئ السابقة الذكر حسب نسب ودرجات متفاوتة، فعملية التطبيق والتنفيذ كانت تتم حالة بحالة مع ضرورة مراعاة وضعية المؤسسة الاقتصادية المعنية عند تكييفها لذا تنتج عن كل هذا تنوع في نماذج وأحجام وأماكن المؤسسات الاقتصادية الجديدة المنبثقة عن إعادة الهيكلة⁽³⁾.

¹. نسيلي جهيدة, مرجع سابق, ص28.

². ليلي قطاف, مرجع سابق, ص 42.

³. ناصر دادي عدون, مرجع سابق, ص 178.

المطلب الثاني

أهداف إعادة الهيكلة

كأية سياسة اقتصادية كان لابد لعملية إعادة الهيكلة أن تقترن بمجموعة من الأهداف التي تكون واضحة المعالم لتدعي لنفسها الحق في الوجود، وتأسيساً لذلك فإنها ترمي إلى تحقيق أهداف مختلفة بما يتماشى والدافع الذي ادعى وجودها وأقر ضرورة اللجوء إليها، لذا قد تهدف إلى التنمية متى كانت شرط مهم للنهوض بالاقتصاد الوطني (فرع أول) في حين قد تكون ضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية لتكون إجراء جوهري للمرحلة الانتقالية (فرع ثان) وأخيراً بيان أهداف عملية إعادة الهيكلة في إطار خصوصية المؤسسات الاقتصادية والتنازل عنها (فرع ثالث).

الفرع الأول

إعادة الهيكلة شرط للتنمية

أدت الآثار السلبية التي عرفتتها المؤسسات الاقتصادية في ظل نظام التسيير الاشتراكي لضعف وانهيار مستوى الإنتاج الوطني، وهو ما أثر سلباً على الاقتصاد الوطني ككل حيث استدعى الأمر ضرورة اتخاذ قرارات صارمة للخروج وتخطي مختلف المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات الاقتصادية الوطنية، وكما سبق الذكر كانت عملية إعادة الهيكلة الطريقة المثلى لتسوية وضعية هذه الأخيرة بحيث نص المرسوم رقم 242-80 السابق الذكر من خلال نص المادة الثانية (02)⁽¹⁾ منه على مجموعة من المبادئ يتم الاستناد إليها بهدف إرجاع الحركية للاقتصاد الوطني والقضاء على مختلف العراقيل سواء كانت إدارية، سياسية أو اجتماعية وذلك لتحسين علاقات وارتباطات المؤسسات الاقتصادية لإضفاء نوع من المرونة عليها فيما يخص جانب التسيير واتخاذ القرار لتحريرها من الجمود والقيود المركزية والبيروقراطية⁽²⁾ وذلك لا يتحقق إلا من

¹ راجع المادة الثانية من المرسوم رقم 242-80 سالف الذكر.

² معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه،

كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008، ص 70.

خلال لامركزية التنمية من جهة، ومن جهة أخرى العمل على عقانة التنظيم والتسيير اللذان يعدان وسيلتان أساسيتان لتتطلع المؤسسات الاقتصادية لأهدافها المرجوة⁽¹⁾.

وعليه وطبقا لنص المادة الثانية (02) تهدف إعادة الهيكلة باعتبارها شرط للتنمية ومهما كان نوع المؤسسة وقطاع النشاط والنظام القانوني الخاضعة له إلى تلبية الحاجات المتزايدة للاقتصاد واحتياجات المواطنين، ويكون ذلك عن طريق تحسين ظروف سير الاقتصاد الذي يتم بالتحكم في جهاز الإنتاج وكذا عن طريق الالتزام بنتائج أنشطة المؤسسات على ضوء الأهداف التي رسمها التخطيط الوطني، ومن الأهداف الرئيسية تنفرع أهداف ثانوية تكملها فمثلا يعد أمر تحسين شروط العملية الاقتصادية في المجتمع مرتبط بشكل مباشر بالشروط الإدارية والوسائل التي وضعتها الدولة لمراقبة الاقتصاد من جهة، أما من جهة أخرى بالصبغة البيروقراطية التي تتميز بها أين نجد أن حركية المؤسسات لا تتحقق إلا بالقضاء على نقاط العرقلة التي لها أثر كبير على النشاط الاقتصادي الوطني وذلك عن طريق توفير شروط وظروف أحسن خاصة في ما يخص جانب ارتباط المؤسسات الاقتصادية بالجهات الإدارية والسياسية وكذا كل ما يتعلق بدراسة وتنفيذ المخططات الوطنية وبرامج الاستثمار المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية في حد ذاتها. ليتجسد هذا أكثر باعتماد مبدأ لامركزية القرارات الصادرة عن هذه الأخيرة وذلك في كل ما يتعلق بالاستغلال، التسيير إلى غيرها من النشاطات.

عليه، يمكن القول أن هذه العناصر تعد بمثابة الأهداف الأساسية والعامّة لعملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية في ظل التنمية ولمساهمتها في سبيل تجسيد ذلك.

الفرع الثاني

إعادة الهيكلة ضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية

اشتدت الأزمة لتمس كل الجوانب السياسية، الاقتصادية وحتى الجانب الاجتماعي خاصة مع ظهور أزمة الربيع النفطي، بعدما كانت إيرادات النفط تغطي جزء كبير من مداخل الخزينة العمومية، تراجع دورها أمام تفاقم الاختلالات، وهو استدعى إعادة النظر في أسس التنمية الوطنية من منظور جديد والذي لا يتحقق إلا عن طريق تحرير الاقتصاد

¹. عجة الجبالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية، مرجع سابق، ص ص 86-88.

الوطني من إدارة وتسيير الدولة⁽¹⁾. لذا كانت عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية من الضرورات الحتمية نتيجة تميز الاقتصاد الجزائري بـ:

- تضخم يقدر بـ 30 %.

- نسبة البطالة 25 % من اليد العاملة و التي تمس بأكثرية فئة الشباب.

- عدم توازن ميزانية الدولة بسبب سوء توازن المؤسسات الاقتصادية.

وبهدف القضاء على مختلف المشاكل ووضع حد للعراقيل قامت بإصلاحات لاستبدال النظام القائم بما يسمح بدفع الاقتصاد الوطني نحو انطلاقة جديدة لتكون إعادة الهيكلة الإستراتيجية المثلى من أجل رفع الفعالية والكفاءة للمؤسسات الاقتصادية⁽²⁾ ومنحها حرية المبادرة بتغيير نظام تسييرها وإدارتها وفق أسس ومناهج فرضتها الهيئات المالية العالمية على رأسها صندوق النقد الدولي، إلا أن هذا لا يتم إلا من خلال إلقاء نظرة شاملة للاقتصاد الوطني وتحديد دور المؤسسات الاقتصادية فيه، لذا ومن أجل تحقيق ذلك لجأت الدولة كأول خطوة لإزالة التنظيم⁽³⁾ ثم لتبني كخطوة ثانية عملية إعادة الهيكلة وفق مجموعة من الأهداف تسعى من ورائها لمسايرة جل التطورات الحاصلة خاصة على المستوى الدولي، وتسمح لها باعتماد نظام اقتصادي يقوم ويتمشى مع مبادئ اقتصاد السوق⁽⁴⁾.

عليه يمكن حصر أهم هذه الأهداف فيمايلي:

- تخليص الدولة من الثقل المالي الموقع على كاهلها نتيجة الخسائر المتتالية للمؤسسات الاقتصادية وذلك عن طريق إلغاء الدعم المقدم لها.

¹. نسيلي جهيدة, مرجع سابق, ص 83.

². ناصر دادي عدون, مرجع سابق, ص ص 193-194.

³. إزالة التنظيم ليست بفكرة حديثة بل ارتبطت دائما بحدود تدخل الدولة في المجال الاقتصادي أساسا الذي ينعكس حتما على المجال الاجتماعي، فإزالة التنظيم هو تجسيد للمرونة، تبسيط و تخفيف من القواعد القانونية بإطلاق المبادرة الفردية بانسحاب الدولة من المجال الاقتصادي و تركه للمنافسة و التنظيم بطريقة ذاتية أو جماعية و هناك حالات أين تقوم بوضع الإطار العام كحد أدنى يحترم فيه النظام العام في المجتمع، للمزيد من التفصيل راجع: معاشو نبالي فطة، "المفهوم الاقتصادي و القانوني لفكرة إزالة التنظيم"، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، العدد 01، 2007، ص ص 170-196.

⁴. نسيلي جهيدة, مرجع سابق, ص 83.

- إعادة التوازن للقطاعات القادرة على الانطلاق من جديد بالتنمية بهدف تخفيض نسبة البطالة⁽¹⁾.

- البحث على الشروط التي تسمح بتحقيق أكبر فعالية وكفاءة في استغلال الموارد المتاحة مع الاهتمام بتطوير صادرات أخرى خارج المحروقات.

- دمج الاقتصاد الوطني في السوق العالمية⁽²⁾.

لتحقيق ذلك تم تكريس ترسانة من القوانين⁽³⁾ صاحبت الإصلاحات الاقتصادية على رأسها نجد قانون رقم 01-88 المتعلق باستقلالية المؤسسات والتي كان الهدف من ورائها: رفع معدلات النمو الاقتصادي، خلق فرص العمل، تخفيض معدلات التضخم، تحقيق الاستقلالية الكلية للمؤسسات الاقتصادية، التخلي عن التحديد الإداري للأسعار، ترك المبادرة لقواعد السوق خاصة في كل ما يتعلق بالإنتاج، التوزيع والاستثمار مع ضرورة إزالة احتكار الدولة للتجارة الخارجية والعمل على تشجيع المناخ لجذب الاستثمار الأجنبي عن طريق فتح الحدود الجمركية⁽⁴⁾. وإضافة لذلك كانت عملية إعادة الهيكلة تهدف إلى:

- للتحسين الكمي والنوعي لوسيلة الإنتاج والذي لا يكون إلا من خلال: تكوين عمال وطنيين متخصصين ما يسمح برفع نسب استعمال قدرات الإنتاج ورفع الإنتاجية وهو ما يؤدي لتخفيض تكاليف وأعباء الاستغلال.

¹. ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 193-194.

². نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 83.

³. قانون رقم 01-88، سالف الذكر.

- قانون رقم 02-88 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتعلق بالتخطيط، ج ر عدد 02 لـ 13 يناير 1988.

- قانون رقم 03-88 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتعلق بصناديق المساهمة، ج ر عدد 02 لـ 13 يناير 1988.

- قانون رقم 04-88، سالف الذكر.

⁴. حلجي العلجة، أثر التحولات الاقتصادية العالمية الراهنة على الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص ص 252-253.

- تحسين علاقات العمل والتخفيض من البيروقراطية والتبذير متى كان الاهتمام أكثر بالتأطير البشري⁽¹⁾.

تعتبر أيضا أهداف رئيسية وضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية كل من:

- تكيف الصناعات الوطنية مع التطورات التكنولوجية مع مراعاة التغيرات الهيكلية والتنظيمية وفق المعايير الدولية وهو العامل الذي يمكن المؤسسات الاقتصادية باسترجاع مرد وديتها عن طريق تحسين إنتاجياتها.

- تدعيم طاقات التسيير والإدارة عن طريق التكوين وإعادة التأهيل وفق مقتضيات الأساليب الاقتصادية الجديدة⁽²⁾.

عليه فالهدف الأساسي لعملية إعادة الهيكلة باعتبارها ضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية يكمن في الوصول إلى تحقيق الفعالية والكفاءة الكافية واللازمة لغرض تحقيق الأرباح والمنافسة على المستوى الوطني وحتى الدولي لتتفاعل المؤسسات الاقتصادية مع مختلف الاقتصاديات الأخرى.

الفرع الثالث

إعادة الهيكلة من أجل خصوصية المؤسسات العامة الاقتصادية والتنازل عنها

يظهر دور إعادة الهيكلة باعتبارها أداة لخصوصية المؤسسات الاقتصادية والتنازل عنها متى كانت هذه الأخيرة لا تستجيب لمتطلبات السوق من خلال التنافس والربحية⁽³⁾ نظرا لظروفها السيئة، لتتدخل عملية إعادة الهيكلة لتسيير الاقتصاد الوطني وذلك لا عن طريق إجراء تصحيحات هيكلية وإنما عن طريق إجراء عملية الخصوصية للمؤسسات الاقتصادية.

تجدر الإشارة أن هذه العملية عرفت عدة عراقيل خاصة فيما يخص جانب التنازل والبيع نتيجة القرارات المتخذة من طرف السلطات المختصة بعدم الرغبة أن يكون ذلك

¹. شيخ أمينة, أثر إعادة الهيكلة الصناعية على القطاع الصناعي العمومي- حالة الجزائر-, مذكرة ماجستير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 1998-1999, ص 67.

². طرافي إلهام, مرجع سابق, ص 35.

³. ناصر دادي عدون, مرجع سابق, ص 195.

خارج القطاع العام وهو الأمر الذي عرقل مسار تلك العملية أي الخصوصية⁽¹⁾ في مجرى عادي تفترض أن يكون لها إطار قانوني واضح، إلا أنه لم يتجسد مباشرة وإنما مرت بعدة مراحل لتطبيق فعلياً على أرض الواقع⁽²⁾.

عليه ورغم جميع التناقضات التي عرفتها الخصوصية إلا أن إجراء إعادة الهيكلة ظل إجراء جوهري قبل تنفيذها بحيث تساهم في تحضير المؤسسات الاقتصادية لتتكيف مع التحولات المرتقبة ليكون الهدف من ورائها تحسين الكفاءة والفعالية من جهة، ومن جهة أخرى تدعيم حظوظها في المنافسة في السوق، وبهذا تعتبر إعادة الهيكلة شرط لإنجاح الخصوصية نظراً لأثارها الايجابية والمباشرة على المؤسسات الاقتصادية⁽³⁾.

¹. معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل...، مرجع سابق، ص 75.

². حلجي العلجة، مرجع سابق، ص 253.

³. ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 195.

المطلب الثالث

أساليب إعادة الهيكلة

تتعدد الأسباب التي تفرض طبيعة أساليب إعادة الهيكلة منها ما يتعلق بالظروف الاقتصادية المحيطة بالمؤسسة مثلا وهو ما يتطلب إعادة النظر في طبيعة القواعد التي تحكمها لذا تنصب إجراءات إعادة الهيكلة على جوانب متعددة مالية، إدارية وتقنية. وعلى هذا الأساس فإن تصنيفها يكون وفقا لهذه الجوانب، فقد تكون إعادة الهيكلة مالية (فرع أول)، وقد تكون إدارية (فرع ثان) وهناك إعادة هيكلة تقنية (فرع ثالث).

الفرع الأول

إعادة الهيكلة المالية

لقد عانت المؤسسة الاقتصادية من مشاكل مالية حادة ومعقدة و ذلك راجع لتحملها للالتزامات أكثر من طاقاتها، وهو ما أدى إلى اللجوء للاقتراض لتغطية مختلف نفقاتها خاصة كل ما يتعلق بدفع الأجور وهو الأمر الذي جعلها تعاني من تفاقم المديونية. واللجوء إلى إجراء إعادة الهيكلة يرتبط أساسا بتسوية الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية وذلك لا يتقرر إلا عن طريق اتخاذ إجراءات جد صارمة بهدف إعادة التوازن المالي لها، ويعتبر التطهير المالي من أهم الاستراتيجيات قصيرة المدى التي تسمح بوضع حد للآزمات المالية التي تعانيها المؤسسات الاقتصادية ليتدعى ذلك ليمس مسائل تمويل المشاريع⁽¹⁾ وتجسيد ذلك يكون من خلال وضع احتياطي من الأموال السائلة الذي يكون عن طريق عدة آليات⁽²⁾ نذكر أهمها كمايلي:

أولا- الزيادة في رأس المال

يعد عجز رأس المال الاستثماري للمؤسسة من بين العوائق التي تؤدي إلى تردد المستثمرين عن شراء هذه الأخيرة، لهذا تتخذ بعض الإجراءات للرفع من رأسمالها الذي يتحقق خاصة عن طريق⁽³⁾:

1. كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية..."، مرجع سابق، ص 40.
2. عجة الجليلي، المظاهر القانونية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 21.
3. كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية..."، مرجع سابق، ص 40.

1/- الضخ الآلي للسيولة: ويتم ذلك من قبل الخزينة العمومية بموجب مخطط إنقاذ يعمل على ضمان ديمومة المؤسسة بمعالجة أزمة الديون وتسديد الأجور المتأخرة وكذا إزالة الديون الجبائية وهو ما أقره قانون المالية لسنة 1993⁽¹⁾.

وإضافة لذلك نجد أن هذا الأسلوب لم ينحصر تطبيقه فقط في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات بل تعود جذوره لفترة ظهور المؤسسة العمومية الاقتصادية، فحسب إحصائيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) لسنة 1995 وصل مبلغ الضخ إلى 700 مليار دينار لتستفيد منه 180 مؤسسة⁽²⁾.

والملاحظ أن هذا الضخ لم يسعف الإرهاق المالي للمؤسسات بحيث بقيت معدلات النمو اللاحقة للعملية سلبية وهو الأمر الذي أدى إلى ضرورة انتهاج سياسة تصنيف المؤسسات الاقتصادية المستفيدة، لتظهر ثلاث (03) فئات من المؤسسات وهي:

- مؤسسات ذات مردودية لكن وضعيتها غير ميسورة وتباشر استثمارات واسعة، والضخ يكون تلقائياً وبقوة القانون لتغطية الخلل الذي تعانيه.

- مؤسسات تتميز بسوء الاستغلال وعدم التحكم في التكلفة لذا فالعجز الذي تعانيه قد يكون بسيط أو متوسط⁽³⁾ وفي هذه الحالة تنقيد عملية الضخ بشرط إعداد مخطط التصحيح الداخلي بهدف القضاء على الاختلالات التي تشكو منها المؤسسات⁽⁴⁾ وذلك لا يتم إلا من خلال ترشيد استعمال الموارد المالية والبشرية والزيادة من الاحتياطات المالية.

- مؤسسات لا تستفيد من عملية الضخ بل توجه مباشرة للتصفية نتيجة أنها تعاني من عجز فادح ورأسمال اجتماعي سلبي ووسائل إنتاج غير نافعة وصالحة⁽⁵⁾.

كما أن كل من القوانين المالية لسنة 2005 و2009⁽⁶⁾، نصا على أسلوب التطهير المالي للمؤسسات الاقتصادية والهدف من ورائه إعادة تسوية المديونية من

¹ مرسوم تشريعي رقم 01-93 مؤرخ في 19 يناير سنة 1993، يتضمن قانون المالية لسنة 1993، ج ر عدد 04 لـ 20 يناير 1993.

² كمال آيت منصور، مرجع سابق، ص 40.

³ صبايحي ربيعة، الخصخصة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص 198.

⁴ نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 85.

⁵ صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 198.

⁶ قانون رقم 21-04 مؤرخ في 29 ديسمبر 2004، يتضمن قانون المالية لسنة 2005، ج ر عدد 85 لـ 30 ديسمبر 2004.

قانون رقم 21-08 مؤرخ في 30 ديسمبر 2008، يتضمن قانون المالية لسنة 2009، ج ر عدد 74 لـ 31 ديسمبر 2008.

موارد الخزينة العمومية لتستفيد من العملية 222 مؤسسة إلا أنه تجدر الإشارة أن اتخاذ قرار التطهير المالي عادة ما يكون مرتبطاً بضرورة ضمان الحفاظ على مناصب العمل في إطار سياسة الدولة لمحاربة البطالة⁽¹⁾.

2/- إصدار المؤسسات لسندات الدين: بموجبه تتفادى المؤسسة للجوء إلى الاقتراض من البنوك وهو إجراء يحقق أهداف مختلفة ومتباينة حسب طبيعة المؤسسة ومن بين هذه الأهداف تفعيل السوق المالية وتشجيع الاستثمارات الخاصة⁽²⁾.

ثانياً/- إعادة تقييم الأصول

تهدف هذه الآلية بدورها إلى تحويل قيمة أصول المؤسسة الثابتة سواء تعلق الأمر بالأراضي، المباني وحتى ليشمل المعدات وذلك إلى أسهم مسعرة حسب قيمتها السوقية⁽³⁾. وحسب نص المادة الخامسة (05) من المرسوم التنفيذي رقم 01-283⁽⁴⁾ فإنه خول مهمة التقييم لشركات تسيير مساهمات الدولة وهو إجراء من شأنه أن يزيد من قيمة المؤسسات الاقتصادية المتعثرة التي لها صلاحية القيام بتأجير الأصول بشرط إجرائه قبل عملية التقييم وهذا وفق ما حددته المادة الثانية (02) من الأمر رقم 09-96 المتعلق بالاعتماد التجاري والهدف منه تطوير الأصول محل العقد باستعمال كافة التقنيات لغرض تحقيق أكبر قدراً ممكن من الربح⁽⁵⁾ الذي عادة ما يستغل لمساعدة المؤسسات على مواجهة ديونها المتركمة وامتصاصها بصفة نهائية، وإضافة لذلك يشترط إجراء إعادة تقييم الأصول في تاريخ أو وقت سابق للتاريخ المحدد للتنازل عن المؤسسات⁽⁶⁾.

ثالثاً/- إعادة الجدولة

قد يصطلح عليه أيضاً عبارة إسقاط الديون وهي عملية تتجسد عن طريق عدة ميكانيزمات وتحقيقها مرتبط بضرورة قيامها بموجب اتفاق الذي يبرم بين كل من

1. صبايحي ربيعة، الخصومة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص 199.

2. كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية..."، مرجع سابق، ص 40.

3. صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 199.

4. مرسوم تنفيذي رقم 01-283، سالف الذكر.

5. كمال آيت منصور، مرجع نفسه، ص 41.

- أمر رقم 09-96 مؤرخ في 10 يناير 1996، يتعلق بالاعتماد التجاري، ج ر عدد 3 لـ 14 يناير 1996.

6. صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 200.

المؤسسة الاقتصادية مباشرة أو الدولة مع دائنيها ويهدف هذا الاتفاق إلى الحد أو التخفيف من حدة ديون المؤسسة وتتمثل هذه الميكانيزمات خاصة فيمايلي:

1- مقايضة الديون بالأسهم ويتم ذلك على أساس استبدال الدائنين لمديونيتهم بحصص ملكية في المؤسسة.

2- التخفيف أو إلغاء قواعد الديون العالقة بالمؤسسة.

3- تحمل الدولة لديون المؤسسة ويكون ذلك باتخاذ قرار حاسم وفي هذا الإطار صدرت عدة نصوص تخول الخزينة العمومية الحق بشراء الديون التي هي على عاتق المؤسسات الاقتصادية مهما يكن مصدرها خاصة تلك المتعلقة بالبنوك والمؤسسات المصرفية نظرا لكون هذه الأخيرة كانت المنقذ الوحيد لها في وقت الشدة والحاجة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

إعادة الهيكلة الإدارية

يهدف هذا الأسلوب لإعادة النظر في الإدارة والمسيرين ككل وذلك باعتماد مخطط داخلي الغرض منه تصحيح الإدارة خاصة من الناحية الداخلية وليتم ذلك يجب إيجاد تركيبة إدارية تكون جديرة باتخاذ التدابير اللازمة من أجل عصرنه وسائل الإنتاج لرفع مستوى الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات بحيث يساهم ذلك في تعزيز مكانتها السوقية والتنافسية ومن ناحية أخرى لابد من فتح المجال للتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين والعمل على إقناعهم بالتنازل وحتى التخلي إن لزم الأمر عن بعض الامتيازات التقليدية، وإضافة لذلك لابد من المبادرة لحسم العلاقة المالية بين المؤسسة والدولة مع تأكيد انسحاب هذه الأخيرة من تمويل المشاريع الاستثمارية للمؤسسات الاقتصادية نهائيا⁽²⁾.

¹. كمال آيت منصور، مرجع سابق، ص ص 41-42. أيضا لمزيد من التفصيل حول مقايضة الديون بالأسهم، أنظر المرجع عقد التسيير آلية لخصوصية المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي لنفس المؤلف، مرجع سابق، ص ص 43-41.

². صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص ص 201-205.

الفرع الثالث

إعادة الهيكلة التقنية

لقد كان للتسيير التقليدي والبيروقراطي أثر سلبي على إمكانية استفادة المؤسسات الاقتصادية من التقنيات التكنولوجية الحديثة التي تتطلبها مختلف الاستثمارات خاصة في كل ما يتعلق بالشروط المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي لمسايرة نهج الاقتصاد العالمي والذي لا يتحقق إلا من خلال رفع مستوى الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية وكذلك العمل على الزيادة في فعاليتها وهو الأمر الذي يكسب هذه الأخيرة سمعة جيدة ليسهل عملية تسويق أسهمها بدون تردد وخوف⁽¹⁾.

إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن الإتيان بوسائل تكنولوجيا وحدها لا يفي بالغرض المنتظر من إعادة الهيكلة التقنية وذلك إذا لم يتم في نفس الوقت وتزامنا مع جل التحولات الاقتصادية المفروضة على المؤسسات الاقتصادية الاهتمام أيضا بالجهاز البشري الذي يعد المحرك نحو التنمية ويكون ذلك عن طريق القيام بتكوينات مختلفة بهدف تأهيل الأطارات الفنية لتكون على مستوى عالي وممكنة من التكنولوجيا عند استعمال الآلات والمعدات الحديثة التي تستلزمها إعادة الهيكلة رغم ما لها من مساوئ خاصة الصحية منها و الاجتماعية⁽²⁾.

¹. كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية..."، مرجع سابق، ص 42.

². صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 206.

الفصل الثاني

تقييم فعالية عملية إعادة الهيكلة

لقد أثبتت التجربة أن السبيل نحو التنمية الاقتصادية يتم حتما عبر المؤسسة الاقتصادية الفعالة، وذلك من خلال التحكم في كفاءتها الإنتاجية والذي لا يتم إلا بالبحث عن الفعالية والتحسين الدائم للأداء الذي يمثل المحور الأساسي والدافع الرئيسي إلى تطوير المؤسسة الاقتصادية والعمل على مواكبتها لكافة تكيفات المحيط. ووفقا لهذا المنطق عرفت هذه الأخيرة تحولات جذرية عميقة وهو الأمر الذي فرض على إدارتها أن تبحث عن أساليب حديثة لتسيير مختلف وظائفها بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل والمناسب للجهود البشرية والمادية وكذا إقامة علاقات جيدة بينها وبين العمال ليساهموا في تطويرها.

بما أن المؤسسة العامة الاقتصادية تعتبر العمود الفقري والركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونظرا للاختلالات والتدهورات التي تعرضت لها، كان من الضروري إعادة النظر في كيفية إصلاحها والنهوض بها من جديد، لتكون مرجعا مهما لتنفيذ مختلف الإصلاحات الاقتصادية بما فيها عملية إعادة الهيكلة، التي تعتبر ضرورة أمثلتها مختلف التداعيات العملية.

ولمعرفة مدى أهمية عملية إعادة الهيكلة في تحقيق الأهداف المنوطة بها وتقييم فعاليتها، يمكن الكشف عنها من خلال الانعكاسات المترتبة عليها على مستوى أداء المؤسسات العامة الاقتصادية (مبحث أول)، ثم انعكاساتها على مستوى علاقات العمل (مبحث ثان).

المبحث الأول

انعكاسات إعادة الهيكلة على أداء المؤسسات العامة الاقتصادية

بما أن المؤسسة العامة الاقتصادية هي أداة الدولة⁽¹⁾ في تحقيق التنمية الاقتصادية والوسيلة المثلى لمواكبة مختلف التغيرات التي سيقبل عليها الاقتصاد الوطني، وباعتبار عملية إعادة الهيكلة الخطوة الممهدة لمجمل هذه التحولات الاقتصادية والعلاج الأمثل لمختلف الأزمات، إلا أنه وكأية سياسة أخرى سجل لها عدة آثار مست مختلف الجوانب وبالدرجة الأولى مستوى أداء المؤسسات العامة الاقتصادية التي كانت محل لتنفيذها.

نميز في هذه الآثار بين ما هو ايجابي اقتصاديا، اجتماعيا وتنظيميا (مطلب أول)، وبين الانعكاسات السلبية التي تفرزها إجراءات إعادة الهيكلة في الواقع (مطلب ثان).

المطلب الأول

الآثار الايجابية لإعادة الهيكلة

إن الطريق نحو التنمية الاقتصادية لا يتم إلا عبر المؤسسة العامة الاقتصادية الفعالة وذلك من خلال التحكم في كفاءتها الإنتاجية، إذ يعتبر الدافع الرئيسي لتطورها ومواكبتها لمختلف التغيرات المحيطة بها، لذا كانت إعادة الهيكلة الوصفة السحرية لعلاج مختلف الأزمات التي كانت تتخبط فيها لتلعب دور ايجابي في إصلاح ومعالجة وضعية المؤسسة الاقتصادية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي (فرع أول)، لتمس أيضا المستوى التنظيمي (فرع ثان).

¹ .BOUMEZRAG (A), L'Entreprise Publique Et Ses Relations Avec L'Etat, thèse de magistère, institut des sciences économiques, université d'Alger, 1990, p 10.

الفرع الأول

الايجابيات المسجلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي

مما لا شك فيه أن المؤسسة العامة الاقتصادية هي الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية, لذا قد فرضت نفسها كمرجع مهم لمختلف الإصلاحات الاقتصادية وعلى رأسها عملية إعادة الهيكلة عبر مختلف مراحلها المختلفة⁽¹⁾.

فما يلاحظ من المبادرات الأولى لهذه العملية استفاقة المؤسسة الاقتصادية من الركود الذي عرفته لتحقيق معدلات نمو ايجابية استطاعت بواسطتها استعادة النمو على أسس متينة⁽²⁾ وهو ما يظهر من خلال زيادة الإنتاج الوطني خلال السنوات الأولى من تطبيقها أي من 1981 إلى 1983 ليتراوح مقدار الزيادة ما بين (2.4%) إلى (7.3%) كحد أقصى⁽³⁾, بهذا يظهر الدور الايجابي لإعادة الهيكلة في إنعاش الاقتصاد الوطني لتكون الطريقة المثلى التي سمحت بتحقيق نمو اقتصادي دائم من خلال العمل على تقليص عجز ميزانية المؤسسة بهدف الارتقاء بمستوى أدائها و تحفيزها. وليكون لها أيضا دور هام في تحقيق الاستقرار المالي واستعادة قوة ميزان مدفوعاتها وتخفيف عجزه لتتمكن من استرجاع التوازنات المالية لتكون قادرة أكثر للاستجابة للتحويلات والصدمات الخارجية.

فمن خلال تحليل النتائج الميدانية يتبين أن لها الأثر البالغ في انخفاض حدة عجز الميزان التجاري من نسبة (6.9%) لسنة 1994-1995 إلى نسبة (2.2%) 1997-1998, وتقليص التضخم الذي كانت تعاني منه جل المؤسسات الاقتصادية على حد سواء لدرجة تحقيق التقارب بين المعدلات السائدة في الجزائر مع المعدلات المعمول بها في البلدان الصناعية.

¹. طرفي إلهام, مرجع سابق, ص ص 30-31.

². روابح عبد الباقي و غياط شريف, الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي في الجزائر, الجمعية العلمية لنادي الدراسات الاقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, www.clubnadajeeran.com

³. بن عنتر عبد الرحمان , "مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و آفاقها المستقبلية", مجلة العلوم الإنسانية, الصادرة عن جامعة محمد خيضر بسكرة, العدد 02, 2002, ص 115.

كما ساهمت إعادة الهيكلة خاصة مع بداية فترة تنفيذها في تحسين المردودية والزيادة في الناتج المحلي الإجمالي وعملت أيضا على تعميق الإصلاحات الاقتصادية لنتميز بنوعان من الإجراءات: الداخلية منها والخارجية.

ففيما يخص الأولى فإنها تدخل ضمن صلاحيات المؤسسة لتمس كل من الإنتاج والإنتاجية وكذا التسيير، أما النوع الثاني فهي تخول للدولة صلاحية التدخل في مجال نشاط المؤسسة الاقتصادية والذي عادة ما يمس جانب تحديد أسعار الإنتاج المناسبة والتخصصات المالية بهدف ضمان حد أدنى من الرأسمال الاجتماعي وفتح المجال أمام المبادرة الخاصة عن طريق الخوصصة التي تعد كشرط مهم لإنجاحها.

كما ساهمت عملية إعادة الهيكلة في استفادة المؤسسات الاقتصادية المتدهورة من مخططات الإنعاش لإعادة بعث نشاطها من جديد عن طريق تخصيص مبالغ مالية من طرف الدولة⁽¹⁾ إذ تقرر عن هذا الدعم استمرار التحكم في التوازنات الكلية للوصفة المالية للمؤسسة حيث تم تسجيل نسب تضخم مقبولة بتسجيل فوائض متزايدة ولو نسبيا وهو ما ساعد على تسجيل المؤسسات الاقتصادية لنتائج ايجابية خاصة على الصعيد الخارجي⁽²⁾، ولتحقيق ذلك اعتمدت عدة سياسات من بينها سياسة الميزانية التي كان الغرض من ورائها تحقيق فائض مالي معتبر لتخفيض العجز الذي تعانيه.

إلا أنه ولتحقيق ذلك يستوجب العمل على تحسين مدا خيل المؤسسات الاقتصادية نظرا لتأثيرها المباشر على ميزانية الدولة لتساهم إعادة الهيكلة في تخفيض عجزها من نسبة (8.7%) سنة 1993 إلى نسبة (4.4%) سنة 1994 هذا ما مكّنها من معرفة فائض بلغ (3%) من الإنتاج المحلي الإجمالي.

كما كان لإعادة الهيكلة دور بارز في إخضاع المؤسسات لمقتضيات المردودية والمنافسة بما يسمح لها بالانسجام مع سبل التمويل الجديدة بما فيها عملية التمويل الذاتي التي تمنع المؤسسات الاقتصادية من اللجوء إلى الاقتراض المصرفي⁽³⁾.

1. شيخ أمينة، مرجع سابق، ص 70.

2. نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 85.

3. طرافي الهام، مرجع سابق، ص ص 31-32.

إضافة إلى ذلك، وفي إطار إعادة الهيكلة العضوية تم استحداث مؤسسات مهيكلة ومؤسسات جديدة والتي حددت مهامها بوضوح وفقا لمبدأ التخصص⁽¹⁾ ساهم بشكل ايجابي في خلق مناصب شغل وفتح مجالات أوسع للتوظيف وهو ما سمح للإطارات المتخرجة بالالتحاق بمراكز تحمل المسؤوليات بعدما تم خلق مناصب مسؤوليات ومضاعفة مجالس الإدارات، فأشراك العمال والشركاء الاجتماعيين في تنفيذ خطة إعادة الهيكلة بعقلانية اقتصادية أثر ايجابيا على أداء المؤسسة الاقتصادية لتنتقل من فكرة أكبر حجما إلى فكرة أصغر حجما وأكثر تحكما وأكثر نجاعة وفعالية، ليسمح أكثر بإرساء قواعد سلمية لنمو متواصل تسعى لتقوية الانضباط في العمل وربط العلاقة ما بين الأجور وحجم الإنتاجية للعمل من جهة، ومن جهة أخرى تقريب مراكز اتخاذ القرار من أماكن الإنتاج⁽²⁾ بحيث كان لبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثر في امتصاص البطالة⁽³⁾.

فمن بين أهداف إعادة الهيكلة تبني سياسة تحمي مناصب الشغل الموجودة والعمل على خلق مناصب جديدة وذلك باعتماد كل الطرق ولو اقتضى الأمر تأهيل اليد العاملة المتواجدة على مستوى المؤسسات الاقتصادية المراد إعادة هيكلتها للاستفادة والتحكم في مختلف التطورات الراهنة خاصة التكنولوجية التي لها دور هام في تحقيق الفعالية المنتظرة من المؤسسات⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

الايجابيات المسجلة على المستوى التنظيمي

إن من أبرز الآثار الايجابية لإعادة الهيكلة على هذا المستوى هو تحول دور الدولة من متدخل مباشر إلى منظم للاقتصاد الوطني خاصة لبعض القطاعات التنافسية⁽⁵⁾، مما سمح بالتحكم أكثر في أداة الإنتاج من خلال خلق تجانس في أدوات التسيير على مستوى

1. صدقاوي نادية، عشوش بديعة، مرجع سابق، ص 39.

2. شيخ أمينة، مرجع سابق، ص 70.

3. طرافي الهام، مرجع سابق، ص 36.

4. نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 85.

5. مرجع نفسه، ص ص 86-87.

الوحدات، وهو ما يضمن تحققه أكثر على مستوى نشاط المؤسسات العامة الاقتصادية بهدف تحقيق مجمل الأهداف المسطرة مسبقاً⁽¹⁾، علماً أن ذلك لا يتحقق إلا عن طريق بسط اللامركزية في اتخاذ القرار، مما يفتح المجال للإطارات لتقويم قدرات المؤسسات الاقتصادية في وحدات مهيكلة ومؤسسات جديدة عما كان الحال عليه في المؤسسات الأم⁽²⁾، ولتجسيد ذلك تم تحويل المديرية العامة من العاصمة لإعادة تركيزها في مناطق جغرافية قريبة من وحدات الإنتاج لتدعيم اللامركزية.

كما أن جملة الإصلاحات التي جاءت بها إعادة الهيكلة خاصة فيما يتعلق بجانب الإدارة والتسيير والتنظيم للمؤسسات الاقتصادية كان الغرض المباشر منها منح الاستقلالية لهذه الأخيرة لتسيير شؤونها سواء الداخلية أو الخارجية بنفسها. إضافة لذلك إن تقرير إعادة الهيكلة لإجراءات تنظيم وتسيير خاصة بالمؤسسة سمح لهذه الأخيرة بالعمل على رفع الطاقة الإنتاجية الموجودة بوحداتها وتخفيض تكاليف الاستغلال قدر المستطاع وهو ما يجبر المؤسسات الاقتصادية على الصرامة في التسيير واستغلال الموارد المادية والبشرية.

¹ . واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 89.

² . بن لوصيف زين الدين، تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي، جامعة سكيكدة، للمزيد من

التوضيح أنقر على الموقع التالي: <http://etudiantdz.net/vb/t345.html>

المطلب الثاني

الآثار السلبية لإعادة الهيكلة

إذا كانت إعادة الهيكلة خطوة مهمة وضرورية للتحويلات الاقتصادية التي أقبلت عليها المؤسسات العامة الاقتصادية, وإن سجلت لها عدة آثار ايجابية على مستوى أداء هذه الأخيرة, إلا أنه وبالنظر للتغيرات التي عرفتها ونظرا لتدخلها في أداء وظائف من طبيعة اجتماعية⁽¹⁾, فإن هذا لم يمنعها من أن تُخلف بعض الآثار الجانبية والسلبية التي أثرت سلبا على أداءها لارتباطه بعدة عوامل أخلت بالتوازن العام الذي كان من المفروض أن يكون همزة وصل بين كل من الأهداف المرجوة من إعادة الهيكلة على رأسها الرفع من الفعالية والكفاءة الاقتصادية للمؤسسات الاقتصادية وبين النتائج المتوصل إليها, ويتوزع هذا الوضع بين المستوى الاقتصادي والاجتماعي(فرع أول), وبين المستوى التنظيمي(فرع ثان).

الفرع الأول

السلبات المترتبة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي

إن أبرز أثر سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والناجم عن إعادة الهيكلة يكمن في أن هذه الأخيرة أثقلت ميزانية الدولة, بعدما كان الهدف من ورائها العمل على تخفيف عجزها والاعتماد عليها في رفع مستوى الاقتصاد الوطني, إلا أن ذلك لم يتحقق, بحيث وجدت الدولة نفسها مجبرة على تخصيص مبالغ مالية مرتفعة للمؤسسات الجديدة الناتجة عن إعادة الهيكلة لدفعها على الاستمرار في نشاطها⁽²⁾, كما كلفها أيضا نسبة كبيرة من الرأسمال عند تطبيق سياسة التطهير المالي وإعادة جدولة لمجمل ديونها أين وصل الأمر بها لتحملها وإعفائها منها لتساعد في رسم انطلاقة جديدة تسمح لها بالتحكم أكثر في قدراتها إلا أن هذا لم يتحقق فمعظم المؤسسات المعاد هيكلتها اتسمت بميزات

¹. مخلوفي عبد السلام, أزمة المديونية و لجوء الجزائر إلى صندوق النقد الدولي, للمزيد من التفصيل انظر الموقع:

www.google.fr

². شيخ أمينة, مرجع سابق, ص 70.

سوء التسيير وعدم ثبات المردودية المنتظرة منها نتيجة عدم التناسق بين الأهداف والنتائج المحققة⁽¹⁾، بحيث كان لسياسة التخصص وتطبيقها أثر مباشر، أدى إلى إضعاف المؤسسة الاقتصادية وتجريدها من وظيفتي الاستثمار والتسويق بعد فصل الوظائف عن بعضها وجعل نشاطها يقتصر فقط على الإنتاج هذا من جهة، أما من جهة أخرى فان تأخر وصول القروض والاعتمادات المالية المخصصة للمؤسسات لتنفيذ عملية إعادة الهيكلة لم يسعفها من تسوية وضعيتها المالية في الآجال المحددة⁽²⁾، وبالتالي انصبت العملية فقط على جزء معين من العجز المتراكم.

وأمام غياب إجراء المحاسبة لكل المؤسسات المعنية انجر عنه غياب تام لمخصصات الرأسمال الخاص الذي يوفر حد ادني من قيمة الاستثمار وهو ما أدى إلى خلق حالة عدم التوازن المالي على المدى الطويل، فوجدت المؤسسات نفسها مجبرة على اللجوء إلى الهيئات المصرفية لتمديد آجال القروض من جهة، ومبالغ التطهير المالي من جهة أخرى بهدف تغطية العجز المتواصل الذي كانت تسجله.

كما كان للدولة دور مهم في تدهور وضعية المؤسسات الاقتصادية وفشل إعادة الهيكلة وذلك لغياب سياسة دعم الأسعار كإعانة للمؤسسات لتغطية الفرق بين الأسعار المفروضة من الدولة في حد ذاتها وأسعار السوق. وهو ما أثر سلبا على مستقبل نشاطها بحيث كانت الدولة تتدخل عن طريق تخصيص مبالغ مالية من ميزانيتها لحظر رفع أسعار المنتجات حفاظا على القدرة الشرائية أي اهتماما أكثر بالجانب الاجتماعي أكثر من الاهتمام بمصير نشاط المؤسسات في حد ذاتها⁽³⁾.

ولقد أدت بعض النتائج المترتبة عن إعادة الهيكلة والرامية إلى غلق وحل المؤسسات الاقتصادية المختلفة ماليا وهيكليا وبالنظر لعدم قابلية الأنشطة فيها للاستمرار إلى ترتيب سياسة التقليل والتسريح العمال وهو ما أثر على الجانب الاجتماعي لتتفاقم الوضعية الاجتماعية حيث ارتفعت معدلات البطالة، وكنتيجة لذلك تراجع المستوى التعليمي

1. شيخ أمينة، مرجع سابق، ص 71.

2. دادي عدون ناصر، مرجع سابق، ص 183.

3. خير أحمد، تطور التشغيل وإشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص ص 22-23.

والصحي من جهة وتزايد الفقر والبطس وتضاعفت الفوارق الاجتماعية من جهة أخرى⁽¹⁾.

إضافة لذلك فاستمرار تدخل الدولة وفرض وصايتها جعل الإطارات على مستوى المؤسسات في وضعية ركود ولم ترق إلى درجة تمكنها من الأخذ بزمام الأمور والمبادرة والتحكم في وسائل الإنتاج وفقا للمقولة " دعه يعمل, اتركه يمر", كل هذه العقبات والعوائق أدت لإضعاف إعادة الهيكلة وحالت دون تحقيقها لأهدافها وهو ما أثر سلبا على المؤسسات التي مستها⁽²⁾.

الفرع الثاني

السلبات المترتبة على المستوى التنظيمي

وفقا لما سبق دراسته في الفروع المتقدمة رأينا أن دوافع إعادة الهيكلة تتقاسمها عوامل تطويرية وأخرى تنظيمية، وأن الهدف من الفئة الأولى من هذه العوامل (التطويرية) هو مواكبة التحولات الحاصلة في البلاد والنهوض بالتنمية الوطنية وهو الأمر الذي لا يتحقق إلا بعد اكتساب الخبرة وتحسين البنية التحتية بتوفير الموارد البشرية المؤهلة. في حين كان الهدف من العوامل التنظيمية القضاء على مركزية الإدارة وتضخم المؤسسات الاقتصادية وتعقد الجهاز البيروقراطي, نظرا لما لها من آثار سلبية على إعادة الهيكلة لتكون عائق أمام إدارة وتنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية المهيكلة أو الجديدة. ففي إطار إعادة الهيكلة العضوية فإن أغلب المؤسسات الناتجة عنها تعاني صعوبة في التسيير والمراقبة مما زاد من استفحال مشكلة التسيير البيروقراطي عوض التقيد بالمقولة القائلة " الرجل المناسب في المكان المناسب" ليكون ذلك العائق الوحيد ما بين التنسيق بين الأهداف والنتائج المحتملة من العملية⁽³⁾, أضف إلى ذلك الزيادة في التكاليف والتي لا تتفق من أجل العمل على تحسين أساليب الإدارة وأقلمتها مع الأوضاع الجديدة

1. طرافي الهام, مرجع سابق, ص 37.

2. فرفار سامية, التحول من النظام العمومي إلى نظام الشراكة الأجنبية و انعكاساته على العمل و العمال, مذكرة ماجستير, قسم علم الاجتماع, كلية العلوم الاجتماعية, جامعة الجزائر, 2005-2006, ص109.

3. مرجع نفسه, ص 110.

تحقيقاً لفعالية المؤسسات الاقتصادية، غير أن مصاريف العجز كانت تتحملها الدولة خاصة تكاليف وأتعب أجهزة المراقبة لعملية التنفيذ⁽¹⁾.

كما أن إدارة المؤسسات المهيكلة تشكو من عدة نقائص بحيث لم يحضر العمال بما فيه الكفاية للتكيف مع الأوضاع الجديدة للمؤسسة، باعتبارهم طرفاً غير مهم في اتخاذ القرار وهو ما يؤكد الاستمرار في عدم الاهتمام بالعامل البشري ودوره في رفع مردودية المؤسسات الاقتصادية وتحقيق فعاليتها.

وبما أن إعادة الهيكلة كانت خطوة أساسية للتحكم في تسيير المؤسسة كان لابد من تدعيمها بإجراءات نوعية على مستوى اتخاذ القرار والهيكل التنظيمي والعلاقات داخل المؤسسات الاقتصادية بحيث غيابها يؤدي لعدم متابعة العملية وإجرائها بطرق غير واضحة⁽²⁾، أين كان لابد قبل الشروع في تنفيذها تحضير الأجواء الملائمة لها أي تحضير مسبق للمؤسسة والعمال فنيا لاستيعاب مختلف التطورات لرفع التحدي وتحقيق المردودية والكفاءة والفعالية المرجوة منها.

¹. خير أحمد، مرجع سابق، ص 21.

². ليلي قطاف، مرجع سابق، ص 49.

المبحث الثاني

انعكاسات إعادة الهيكلة على علاقات العمل

لما لم تقتصر آثار عملية إعادة الهيكلة على مستوى أداء المؤسسات الاقتصادية فقط، فإنه قد وصل بها الحال إلى حد المساس بعلاقات العمل ككل وهذا نظرا لآثارها الجانبية والسلبية التي لم تكن في الحسبان على مستوى التشغيل بالدرجة الأولى ومن أبرز وأخطر هذه الآثار التي خلفتها هذه العملية هي لجوء رجال الأعمال والمستثمرين الجدد لأسهم هذه المؤسسات الاقتصادية إلى التسريح والتقليل من مناصب العمل الأمر الذي ساهم بصفة مباشرة في ارتفاع نسبة البطالة وانتشار مشاكل اجتماعية عديدة.

على أساس ما تقدم نتولى تحليل آثار إعادة الهيكلة على مستوى التشغيل (مطلب أول)، ثم تحديد مجمل الإجراءات التي تدخلت بموجبها الدولة لمواجهة تأثيراتها المختلفة بهدف الحفاظ على استقرار علاقات العمل وديمومتها (مطلب ثان).

المطلب الأول

انعكاسات إعادة الهيكلة على مستوى التشغيل

لعل أهم الاحتياجات والمتطلبات للفئة الاجتماعية تكمن في ضرورة الحصول على عمل لائق لضمان استقرار حياته المهنية، ولتحقيق ذلك كانت المؤسسات الاقتصادية الآلية المثلى، إلا أنه وأمام تراجع مستوى أداء هذه الأخيرة خاصة عن دورها في تحقيق التنمية، تطلب الأمر تدخل الدولة مرة أخرى عن طريق عدة آليات بهدف تحقيق النجاعة الاقتصادية من جهة، وضمان الاستقرار الاجتماعي من جهة أخرى⁽¹⁾ وذلك بتبني عدة برامج للتصحيح الهيكلي التي سُجّلت لها عدة آثار تعدت مستوى الأداء لتمس مستوى التشغيل.

عليه وبناء على ما سبق ذكره، سيتم التعرض للآثار الإيجابية (فرع أول) ثم الآثار السلبية (فرع ثاني).

¹. CHERIET(A), « Mondialisation De L'Economie Algérienne : Du Big-Push à L'Ajustement Structurel », In revue des sciences humaines, n°31, juin 2009, p33.

الفرع الأول

الأثار الايجابية

لقد كان لإعادة الهيكلة دور أساسي في الحفاظ على المؤسسات الاقتصادية وذلك بإخراجها من حلقة العجز الذي كانت تتخبط فيه نتيجة لضعف مردوديتها ولدورها السلبي في تحقيق الأهداف المسطرة وعلى رأسها التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن دورها لم يقتصر على ذلك بل تعدته لدرجة العمل على المحافظة على مناصب الشغل القائمة وضمن استمراريته من جهة، وخلق مناصب عمل جديدة من جهة أخرى، وذلك تماشياً مع الدور الذي كانت تلعبه المؤسسات الاقتصادية، ليكون تدخلها كسياسة لمنع حل هذه الأخيرة وضمن استمرار نشاطها، وكنتيجة لذلك منع فقدان كل المناصب المتوفرة فيها باعتبارها وسيلة التوفيق بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

فمن بين أولوياتها نجد أنها عملت جاهدة بالبحث عن تدابير لحماية علاقات العمل القائمة كما سعت لخلق مناصب شغل جديدة⁽¹⁾ وذلك تزامناً مع ما كان معمول به سابقاً، وفي هذا الشأن نادى الميثاق الوطني لسنة 1976⁽²⁾ بضرورة الاهتمام بالشغل كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽³⁾ وأن الدولة هي الضامن الأساسي لمصالح العمال. ونفس الشيء للمخطط الخماسي الأول الذي دعا لضرورة بذل مجهود للحفاظ على استقرار اليد العاملة المستخدمة، والعمل على خلق فرص جديدة للشغل، وهو ما ينفي فكرة أن إعادة الهيكلة هي الوصفة السحرية للتخلص من العمالة الزائدة في المؤسسات الاقتصادية، ولتأكيد ذلك تم إنشاء 720000 منصب شغل إضافي خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 1980 وسنة 1984 وهو ما ساهم في إظهار تحسنات في معدلات التشغيل

¹. كمال آيت منصور، الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخصوصية، مداخلة ألقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 161.

². الميثاق الوطني الجزائري المصادق عليه بموجب الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 05 جويلية 1976، ج ر عدد 61 لـ 30 جويلية 1976.

³. معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة "الجزائر - فرنسا")، مذكرة ماجستير في قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 1997-1998، ص 50.

من نسبة (80.8%) عام 1981 إلى نسبة (81.1 %) عام 1984⁽¹⁾ وهذا راجع لاستحداث مؤسسات اقتصادية مهيكلة جديدة سمحت بخلق مناصب مسؤوليات ومجالس إدارات فتحت الفرصة لاستقطاب عدد هائل من طالبي الشغل⁽²⁾ وهي نتائج إيجابية لم تسجل فقط في المراحل الأولى من تنفيذ سياسة إعادة الهيكلة، وإنما سجلت لها أيضا خلال النصف الأول من عقد التسعينات حيث تم إنشاء 50000 منصب شغل سنوي باستثناء الشغل غير الرسمي الذي عرف توسعا كبيرا ليقدر عدد العاملين فيه بـ 1000.000 عامل⁽³⁾.

إذ بتبني مبدأ لامركزية اتخاذ القرار وتقريب مراكز اتخاذه من أماكن الإنتاج خُول العمال حق المشاركة في إبداء الرأي حول ظروف ومآل المؤسسة الاقتصادية وذلك حفاظا على حقوقهم، وهذا أثناء تنفيذها.

لقد استهدفت إعادة الهيكلة المحافظة على الشغل والعمل على ضمان استمراريته وترقيته⁽⁴⁾ وذلك عن طريق اتخاذ جملة من التدابير اللازمة والوسائل الضرورية كتقرير مثلا إعادة الهيكلة المالية وإسقاط الديون عن المؤسسات لضمان عدم حلها أو تحمل خزينة الدولة لكل تكاليف العملية حماية لمصالح العمال بالدرجة الأولى، ثم مواكبة مختلف التطورات والإصلاحات الاقتصادية⁽⁵⁾، إلا أننا نتساءل هل تمكنت من ذلك حقا؟ خاصة أمام تأزم الأوضاع الاقتصادية أين كان لابد الفصل بين كل من المصلحة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية كل واحدة على حدى وهو ما سنحاول الإجابة عليه من خلال بيان مجمل الآثار السلبية المترتبة عن العملية على مستوى التشغيل.

1. شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 89.

2. شيخ أمينة، مرجع سابق، ص 70.

3. شلالي فارس، مرجع نفسه، ص ص 89-90.

4. VIDAL(D), Droit De L'Entreprise En Difficulté, 3^{em}e Edition, Gualino Lextenso Editions, Paris, 2010, p 247.

5. نسيلي جهيدة، مرجع سابق، ص 100.

الفرع الثاني

الآثار السلبية

إذا سجلت إعادة الهيكلة مجموعة من الآثار الايجابية على مستوى التشغيل، إلا أن الأمر لم يستمر على حاله، بحيث كان للصدمة البترولية لسنة 1986 أثر بالغ الأهمية أدى إلى انخفاض كبير في موارد الدولة، وبالتالي تفاقمت المشاكل وتناقصت الاستثمارات وتأثر بذلك مستوى التشغيل مما استدعى التدخل من أجل تفضيل المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية⁽¹⁾، وقد أثر ذلك على معدلات التشغيل التي سجلت تراجعاً ملحوظ حيث انتقلت من نسبة (84.5%) عام 1985 إلى نسبة (78.3%) عام 1990 ليقدر عدد العاطلين عن العمل في سنة 1989 بـ 22 % من نسبة اليد العاملة⁽²⁾.

إلا أن حدة الاختلالات والتقلبات التي عايشتها المؤسسات الاقتصادية كانت الدافع الرئيسي لضرورة النقاش حول فائض العمال في المؤسسات الاقتصادية وكنتيجة لكل ما سبق التطرق إليه تم حل أكثر من 1000 مؤسسة اقتصادية وتسريح 500000 عامل لتقدر نسبة العمال المسرحين بـ (8.8%) من عدد السكان المشتغلين حسب إحصائيات سنة 2000 وأكثر من ذلك لم يبق الأمر على حاله بل استمرت معدلات التشغيل في التدهور والانخفاض لتنتقل من نسبة (78.3%) عام 1990 كما سبق الذكر إلى نسبة (70.2%) عام 2000⁽³⁾ وهو ما أكد فشل إعادة الهيكلة في ضمان استقرار علاقات العمل ومناصب الشغل، وهذا الفشل يترجمه بدقة أكثر تزايد عدد التسريحات من جهة، ومن جهة أخرى تفاقم مشكل البطالة التي عرفت ارتفاعاً من نسبة (17%) سنة 1987 إلى (28%) سنة 1995 لتصل حدود (30%) مع أواخر التسعينات⁽⁴⁾ وهو ارتفاع مرتبط بعدة عوامل سياسية، اقتصادية واجتماعية وكذا مرتبط بآثار مختلف السياسات المنتهجة في

1. أحمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، و الثوابت الاجتماعية، مداخلة أقيمت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل

في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص ص 9-10.

2. صبايحي ربيعة، الخوصصة بنقل ملكية...، مرجع سابق، ص ص 37-38.

3. شلالى فارس، مرجع سابق، ص ص 93-94.

4. أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 10.

الجزائر منذ الاستقلال بما فيها إعادة الهيكلة التي كان عليها إضافة لتحقيق الأهداف المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية، أيضا العمل على ضمان التكفل بمتطلبات اليد العاملة الباحثة عن العمل من جهة، والمحافظة على استقرار علاقات العمل القائمة من جهة أخرى.

عليه ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن لإعادة الهيكلة آثار سلبية أكثر من الآثار الايجابية على مستوى التشغيل، سواء من حيث الحفاظ على مناصب الشغل أو من حيث خلق مناصب عمل جديدة أين كان العمال هم المتضررين الأوائل من النتائج الوخيمة للعملية وبالتحديد من مشكل التسريح الذي كان العلاج الوحيد أمام المؤسسات الاقتصادية لتحسين فعاليتها للنهوض بالاقتصاد الوطني ومواكبة كل مقتضيات اقتصاد السوق، إلا أنه سبب في اختلال التوازن ما بين المصلحتين الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي استدعى في كل مرة تدخل الدولة للتوفيق بينهما، ولضمان استمرارية علاقات العمل مع مراعاة كل الظروف الاقتصادية وذلك عن طريق اتخاذ مجموعة من التدابير اللازمة من أجل تقرير ذلك سواء أثناء أو بعد إعادة الهيكلة.

المطلب الثاني

الإجراءات المقررة لحماية العمال أثناء وبعد إعادة الهيكلة

إن إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية والثوابت الاجتماعية أكدت مرة أخرى أنه لا يمكن للدولة أن تتخلى عن دورها في تقديم الدعم والمساندة للفئة الاجتماعية طوال فترة الإصلاحات الاقتصادية حماية لهم من الآثار الجانبية الناجمة عنها، فالمشروع الجزائري تدخل بسن مجموعة من القوانين المنظمة لمختلف الإجراءات الرامية لتكريس هذه الحماية أثناء تنفيذها (فرع أول) ونفس الحماية قررنا ضمانا لحقوق العمال في استقرار علاقات عملهم بعد التفرع من عملية إعادة الهيكلة (فرع ثان).

الفرع الأول

الإجراءات المقررة لحماية العمال أثناء إعادة الهيكلة

لقد عمل المشرع الجزائري كما سبق الذكر على تقرير حماية للعمال وذلك عن طريق وضع عدة آليات قانونية تجنباً للآثار السلبية المترتبة عن الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر على مستوى البنية الاقتصادية بما في ذلك الآثار الناجمة عن إعادة الهيكلة وهذا أثناء تنفيذها بحيث كانت الغاية منها بالدرجة الأولى ضمان استقرار واستمرارية علاقات العمل القائمة، والذي لا يتقرر إلا من خلال إشراك العمال بالدرجة الأولى في تنفيذ العملية حفاظاً على المؤسسة الاقتصادية بالدرجة الأولى في تنفيذ العملية حفاظاً على المؤسسة الاقتصادية⁽¹⁾، الأمر الذي يرتب الحفاظ على مصالحهم من جهة وتهيئتهم لمختلف المستجدات من جهة أخرى⁽²⁾، بحيث كان لنقص استعدادهم لهذه المرحلة أثر بالغ الأهمية في فشلها وهو ما انعكس سلباً عليهم.

عليه ونظراً لأهمية مشاركة العمال في إنجاح العملية، سعت مختلف النصوص المصاحبة لإعادة الهيكلة للنص عليها، والبداية كانت من المرسوم رقم 80-242 لغاية

¹. COHEN (M), « Les deux procédures de consultation, du comité d'entreprise en cas de restructuration avec licenciement », revue Droit Social, N° 06, 1999, PP 591-592.

². MILEV (N), « la participation des ouvriers et des gérants d'entreprises à la privatisation(POGEP) : direction principale de la restructuration de l'économie en Bulgarie », Revue Idara, N° 02, 1999, p185.

الأمر رقم 04-01 وهو ما يؤكد اهتمام المشرع الجزائري بمصلحتهم وما يجب الإشارة إليه أنه وفي نفس الوقت لم يتوقف الأمر على ذلك بل تعداه لتقرير مجموعة من الإجراءات للتكريس الفعلي لهذه الحماية, بحيث قبل التحدث عن هذه الإجراءات بالتفصيل, لا بد أولاً التذكير أن إعادة الهيكلة قد تمس مؤسسات اقتصادية تنشط في قطاع استراتيجي, كما قد تمس مؤسسات اقتصادية تنشط في قطاع غير استراتيجي, ما يعني أنها تمس كلا القطاعين ونفس الشيء بالنسبة لقرار البيع والتنازل إلا أن الاختلاف يكمن في قرار إعادة الهيكلة في حد ذاته بحيث إذا اتخذته الدولة قبل التصرف ببيع المؤسسات الإستراتيجية يكون لغرض واحد وهو ضمان عدم تسريح العمال وحماية لمصالحهم لحفظ قدراتهم الشرائية على عكس ما إذا قررت الدولة تأجيل إعادة الهيكلة إلى ما بعد عملية البيع, فإنه تتحمل الدولة أعبائها حفاظاً على مناصب العمل.

أولاً: الإجراءات المنصوص عليها في القوانين المصاحبة لإعادة الهيكلة

يمكن حصر أهم هذه الإجراءات فيما يلي:

1/- البيع للعمال أو التظلم بالشفعة:

بما أن مجمل الآثار التي ترتبت عن إعادة الهيكلة تسببت في توتر علاقات العمل القائمة, فحفاظاً على هذه الأخيرة وحماية للعمال من كل المخاطر الناجمة عنها, اعتمدت الدولة عدة إجراءات كما سبق الذكر وذلك أثناء القيام بالعملية تفادياً لآثارها السلبية ويتمثل الإجراء الأول في البيع للعمال⁽¹⁾ وإقرار لهم حق التظلم بالشفعة, فمن خلال الإجراء الأول, يتسنى لهم إمكانية شراء المؤسسات الاقتصادية التي يشتغلون فيها ويتم ذلك عن طريق إدخالهم كشركاء في جزء من رأسمال المؤسسة الاقتصادية المراد إعادة هيكلتها وخصوصتها⁽²⁾, حيث تقوم هذه الأخيرة بنقل أسهمها لصالح العمال الأجراء

¹. GLIZ (A), valeur de l'entreprise et méthode de privatisation dans un contexte de transition vers l'économie de marché, thèse de doctorat d'état en sciences économiques, faculté des sciences économiques et des sciences de gestion, université d'Alger, 2001, p 67-68.

². كمال آيت منصور, مرجع سابق, ص ص 163 - 164.

ليتمكنوا من تسيير المؤسسة وتطويرها⁽¹⁾، وكذا المشاركة في عملية إعادة هيكلتها وذلك بموجب عقود رضائية بعد إعلان العمال عن رغبتهم في الاحتفاظ بالمؤسسة وشرائها وفقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353⁽²⁾، وإذا فاتت عنهم الفرصة فإن القانون يقرر لهم حق التظلم بالشفعة، التي تعتبر بمثابة حافظ مادي لصالح الأجراء من أجل تحسيسهم بضرورة الدفع بمردودية مؤسستهم وفرصة لتحمل المسؤولية⁽³⁾، حيث نظمتها كل من المواد (36) إلى (40) من الأمر رقم 95-22، وكذا الأمر رقم 01-04 الذي بدوره أولى أهمية له بتنظيمه في المادة (29) منه بشرط أن يكون في حدود أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ عن عرض البيع وهذا على خلاف نص المادة 246 من الأمر رقم 95-22 التي حددت الأجل بـ 3 أشهر⁽⁴⁾.

ويقصد بالأجراء كل أجير يعمل في المؤسسة ومسجل في جدول المستخدمين منذ سنة واحدة على الأقل مهما كانت الطبيعة القانونية لعقد عمله سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، هذا فيما يخص الأجراء الراغبين في الشراء، أما فيما يخص الأجراء الذين لا يرغبون في الشراء فإن لهم الخيار بين أمرين: الأول يقضي احتفاظهم بوضعيتهم كأجراء لدى المستثمر الجديد، أما الخيار الثاني يقضي تسريحهم مقابل الحصول على تعويض يدفع لهم من الخزينة العمومية.

إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن الحق في الحصول على تعويض مقرر لكل الأجراء، والفرق الجوهرية بين كلا التعويضين أن ذلك المخصص للعمال الراغبين في الشراء لا يحق لهم سحبه بل يحتفظ به في رصيد خاص، بحيث وطبقا لنص المادة 37 من الأمر

¹ رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 100-101.

² مرسوم تنفيذي رقم 01-353 مؤرخ في 10 نوفمبر 2001 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفية ذلك، ج ر عدد 67 لـ 11 نوفمبر 2001.

³ محمد الأمين بن قايد علي، الخوصصة في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 114-115.

⁴ كمال آيت منصور، "الإجراءات التحضيرية لخوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مرجع سابق، ص 53-54.

95-22 فإن 20٪ منه يؤول كمساهمة لإنشاء شركة الأجراء أما 80٪ المتبقية فتكون الدفعة الأولى من سعر التنازل⁽¹⁾.

وبهذا الشأن، صدر المرسوم التشريعي رقم 96-134 المؤرخ في 13/04/1998⁽²⁾، إذ نص في مادته (08) على تجزئة أسهم المؤسسة الاقتصادية إلى قيم اسمية قصد السماح بمشاركة الأجراء، كما أقر حق العمال في الأسهم المعروضة للبيع بنفس النسبة السالفة الذكر أي 20٪ وذلك طبقا لما نصت عليه المادة 07 من نفس المرسوم، وهو ما أكدته الأمر رقم 01-04 من خلال نص المواد 27، 28 و 29 منه.

وإضافة لذلك يُتخذ قرار التنازل عن المؤسسات العامة الاقتصادية لصالح الأجراء من طرف مجلس مساهمات الدولة بناء على تقرير مفصل من الوزير المكلف بالمساهمات⁽³⁾، طبقا لنص المادة 02 من المرسوم رقم 01-353 السالف الذكر والمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03-49 المؤرخ في 01/02/2003⁽⁴⁾.

فالمهدف من وراء كل هذا الإجراء منح امتيازات وألوية للعمال للمساهمة في المؤسسة وللحفاظ على مناصب الشغل.

2/- السهم النوعي:

يعد السهم النوعي الإجراء الثاني الذي من خلاله حاولت الدولة فرض الحماية على علاقات العمل، ويعرف على أنه " ذلك السهم الذي تحتفظ به الدولة في المؤسسة الاقتصادية محل التنازل عن طريق الخوصصة ويمنح لها حقوق خاصة لممارسة الرقابة عليها"، و قد عرف السهم النوعي أول ظهور له في بريطانيا تحت

1. صبايحي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية ومصير العامل الجزائري، مداخلة أقيمت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 157.

2. مرسوم تنفيذي رقم 96-134 مؤرخ في 13 أبريل 1996 يتعلق بشروط تملك الجمهور الأسهم و القيم المنقولة الأخرى في المؤسسات العمومية التي ستخصص و كفاءات ذلك، ج ر عدد 23 لـ 14 أبريل 1996.

3. صبايحي ربيعة، مرجع نفسه، ص 157.

4. مرسوم تنفيذي رقم 03-49 مؤرخ في 15 فبراير 2003 يحدد صلاحيات وزير المساهمة وترقية الاستثمار، ج ر عدد 07 لـ 02 فبراير 2003.

اسم "Golden-share"⁽¹⁾، لينتشر فيما بعد في مختلف التشريعات بمفاهيم مختلفة وفقا لسياسة كل دولة⁽²⁾.

ففي القانون الجزائري تقرر العمل بهذا الحق ابتداء من الأمر رقم 95-22 متى كان ذلك لأي مقتضى من مقتضيات المصلحة العامة⁽³⁾، وفي هذا الشأن فالدولة رغم تنازلها عن المؤسسات الاقتصادية لمستثمرين وملاك جدد إلا أنها تبقى حريصة كل الحرص على حماية العمال وعلاقات عملهم، وذلك عن طريق ملكيتها للسهم النوعي، إذ تكون شريكة عن طريق الشركات المسيرة للأموال التجارية للدولة قصد متابعة ومراقبة مدى احترام المالك الجديد للمؤسسة للإلتزامات الملقاة على عاتقه، فعليه يمكن للدولة التدخل بواسطة السهم النوعي للسهر على عدم الإضرار بمناصب العمل المتعهد والمتفق الحفاظ عليها⁽⁴⁾.

غير أن المشرع الجزائري في هذا القانون تناسى وضع معايير لتحديد هذه المصلحة، الأمر الذي يفتح المجال أمام الدولة للعمل به بحجة المصلحة العامة. وبصدور الأمر رقم 01-04 نص المشرع مرة أخرى على هذه الآلية وذلك من خلال نص المادة (19 / 2) إذ تقرر أنه يمكن أن تنص دفاتر الشروط عند الاقتضاء على إمكانية احتفاظ المتنازل بسهم نوعي مؤقت، وفي هذا الصدد صدر المرسوم التنفيذي رقم 01-352 المؤرخ في 10/11/2001⁽⁵⁾ ليحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي، حيث تنص المادة (05) منه على أن السهم النوعي يمنح للدولة حق الاعتراض على أي قرار يتعلق بتحويل نشاط المؤسسة الاقتصادية وحلها أو تقليص عدد المستخدمين فيها، أما نص

1. **GOLDEN-SHARE ou Action Spécifiques** : permettent à un état de conserver un droit de veto sur l'évolution du capitale et des activités dans certaines sociétés (entreprises).

2. كمال آيت منصور، " الإجراءات التحضيرية لخصوصية المؤسسة العمومية الاقتصادية"، مرجع سابق، ص 51.

3. صبايحي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري، مرجع سابق، ص 157.

4. كريم زينب، " أثار خصوصية المؤسسات العمومية على علاقة العمل"، مجلة العلوم القانونية والإدارية، الصادرة عن جامعة الجيلالي لياس سيدي بلعباس، العدد الثاني (02)، 2006، ص 166.

5. مرسوم تنفيذي رقم 01-352 مؤرخ في 10 نوفمبر 2001، يحدد شروط ممارسة السهم النوعي و كفاءات ذلك، ج ر

عدد 67 لـ 11 نوفمبر 2001.

المادة الثانية (02) من نفس المرسوم فنصت على أن السهم النوعي في الجزائر يتميز بكونه حق مؤقت مدته 03 سنوات وأن طبيعته لا تقبل التصرف فيه⁽¹⁾.

ثانيا: الإجراءات المنصوص عليها في تشريعات العمل

سعت أغلب تشريعات العمل الجزائرية لتضمن استقرار علاقات العمل وديمومتها، نبين مظاهر هذا الضمان من خلال ما يلي:

بما أن إعادة الهيكلة تعد سبب من الأسباب الاقتصادية التي كان الغرض من ورائها تحقيق الفعالية والنجاعة الاقتصادية للمؤسسات العامة الاقتصادية، إذ بمجرد ظهور معالم هذه الأسباب الاقتصادية الهيكلية، يخول صاحب العمل سلطة تغيير أو تعديل هيكل المؤسسة المستخدمة إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو فنية أو مادية تعترض سير النشاط الذي يزاوله، إما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما هي مرتبطة بزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء التي تتحملها فيكون هدف إعادة هيكلة المؤسسة زيادة الربح من خلال اللجوء إلى تقليص عدد العمال⁽²⁾.

فهكذا اعتبرت إعادة الهيكلة كل تغيير يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة سواء كان قانونيا أو تكنولوجيا من شأنه التأثير مباشرة على النتائج الاقتصادية متى كان ذلك من أجل التكيف مع المتطلبات الداخلية والخارجية⁽³⁾، ليكون التسريح أثرها المباشر الذي لا يمكن ربطه فقط بظهور المرسوم رقم 80-242 المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وتطهيرها.

عليه ونظرا لأهمية علاقات العمل وحفاظا على استمراريتها وديمومتها، سنحاول بيان مختلف الإجراءات المقررة لتكريس هذه الحماية من خلال التعرض بنوع من التحليل

1. صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 157.

2. عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص ص 59-61.

3. هادفي بشير، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون،

كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، 2007-2008 ص ص 154-155.

لقوانين علاقات العمل الجزائرية، فأولا سنتعرض للفترة الممتدة ما بين 1975 إلى 1990، أما ثانيا للفترة من 1990 إلى يومنا هذا.

1/- الإجراءات التي نصت عليها تشريعات العمل خلال الفترة الممتدة ما بين

1990-1975

إذا كان أول قانون نص على مبدأ التسريح هو الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29⁽¹⁾ ومن ثم القانون رقم 78-12⁽²⁾ وإذا كانت هذه النصوص القانونية سابقة لصدور المرسوم رقم 80-242 السالف الذكر وإن لم تتعرض لإعادة الهيكلة كسبب من الأسباب الاقتصادية المؤدية للتسريح إلا أنها أتت بنفس الحالات التي ترتب نفس الأثر على تطبيق عملية إعادة الهيكلة، وبذلك أقرت مجموعة من الضمانات لحماية علاقات العمل وذلك بتخصيص مواد قانونية في هذا الشأن، فمن خلال المادة (39) من الأمر رقم 75-31، الذي حدد الحالات التي تسمح لصاحب العمل اللجوء إلى تقليص عدد العمال والتي حصرها في:

- تخفيض النشاطات لبروز الصعوبات المالية.

- إدخال تعديلات تكنولوجية.

- تغيير الإنتاج أو تحويله.

كذلك وحماية للعمال فإنه تعرض في الفقرة الثانية من نفس المادة لشروط تطبيق التسريح، نذكر منها على سبيل المثال ضرورة الحصول على الترخيص الإداري، إضافة لذلك مراعاة الأولوية إما في التسريح أو إعادة الإدراج هذا من جهة، أما من جهة أخرى فإنه خول مفتش العمل صلاحية تكييف التسريح طبقا لما نصت عليه المادة (40) من نفس القانون.

1. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 لـ 16 مايو 1975.

2. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 لـ 8 غشت 1978.

أما بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 78-12، الذي جاء لتوحيد القواعد القانونية في مجال علاقات العمل، فإنه لم يخصص لحالة تقليص عدد العمال إلا 03 مواد وهي المواد (94)، (95) و (96)⁽¹⁾، التي كرست مبدأ التسريح وحق اللجوء إليه متى برزت أسباب اقتصادية تقتضي ذلك، وإن كان أمر تطبيقه مستبعد نظرا لأن الدولة كانت صاحبة العمل والسلطة التنظيمية، حيث كانت تتكفل بالمسائل الاجتماعية والاقتصادية للعمال. وأمام بقاء الوضعية على حالها وضعف مردود المؤسسات العامة الاقتصادية، وتراجع دورها في تحقيق الأهداف المسطرة، كان من الضروري التدخل لإعادة النظر في كل ما يتعلق بهذه الأخيرة بطريقة تجعلها أكثر مردودية نظرا للدور الذي تلعبه في بناء الاقتصاد الوطني، حيث استدعى الأمر إخضاعها لمجموعة من الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية وكان المرسوم رقم 80-242 بداية لها، ثم تلاه القانون رقم 82-06 المؤرخ

1. المادة 94 من القانون رقم 78-12 تنص:

" يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة إن تخفيض عدد المستخدمين، الذي يتمثل في إجراء يتضمن تسريحا جماعيا يشمل عمليات تسريح فردية متزامنة، يقرر ضمن سياق يحدد بموجب مرسوم. و يحظر على كل مؤسسة مستخدمة شرعت في تخفيض عدد مستخدميها، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى تطبيق ساعات إضافية أو توظيف جديد في الصنف المهني للعمال المعنيين بتخفيض عدد المستخدمين...".
أما المادة 95 منه تنص على أنه:

" يتعين على المؤسسة المستخدمة قبل الشروع في التخفيض عدد المستخدمين أن تستعمل جميع الوسائل الكفيلة بالتقليل من عدد التسريحات الضرورية، و لأجل ذلك ينبغي لها أن تبادر باتخاذ الإجراءات التالية:

- تخفيض ساعات العمل
- الإحالة المسبقة على التقاعد
- للعمل المتقطع
- نقل المستخدمين إلى مؤسسات مستخدمة أخرى".

في حين المادة 96 تنص على:

" يقبض بحكم القانون، العمال الذين شملهم التسريح لتخفيض عدد المستخدمين، تعويضات الإخطار المسبق و العطل المدفوعة الأجر و تعويض التسريح الجماعي و ذلك ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم. ويستفيدون فضلا عن ذلك من اولوية التوظيف التي تراعي فيها التجربة و المؤهلات التي اكتسبها العامل في منصب عمله".

في 1982/02/27⁽¹⁾ الذي تعرض للتسريح إلا أنه اكتفى فقط بتحديد كفيات حساب تعويضات العمال المسرحين، ثم صدر المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982⁽²⁾، وتطبيقا لما ورد في نص المادة (26) منه فإن الحقوق المكتسبة للعمال لا تتأثر بتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة⁽³⁾، وهذا حماية لمناصب العمل.

استمر الحال على ما كان عليه إلى غاية 1988، إذ تميزت بنقص التنظيم في عدة مجالات بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة، وتحضيرا لدخول الجزائر اقتصاد السوق بدأت في سن قواعد قانونية ملائمة تحكم العلاقات التعاقدية ولتحقيق ذلك أصدرت عدة نصوص قانونية تمس كل مستويات الاقتصاد والشغل، وأدخلت تعديلات على طرق التنظيم سواء فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسات الاقتصادية من جهة، وكذا تغيير طبيعة العلاقة التي تربط العمال بالهيئة المستخدمة من جهة أخرى والبدائية كانت من القانون رقم 88-01.

إلا أن الصعوبات التي واجهت المؤسسات حالت دون تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، بل بالعكس ترتب عنها نتائج سلبية لذا كان من الضروري إعادة النظر في أساليب التسيير باتخاذ إستراتيجية جديدة تجاه المؤسسات الاقتصادية بتغيير دورها من وسيلة لتنفيذ الخطة الاقتصادية إلى شركة تجارية، وفي نفس الوقت إجراء تعديلات على علاقات العمل لكي تتماشى مع المعطيات الجديدة.

2/- الإجراءات التي أتت بها تشريعات العمل ابتداء من فترة 1990

تعتبر سنوات التسعينات بداية التحولات الحقيقية، والتي شهدت على إثرها علاقات العمل تحولات جديدة وهذا ما تضمنه قانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21⁽⁴⁾،

¹. قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فبراير 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09 لـ 02 مارس 1982.

². مرسوم رقم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37 لـ 14 سبتمبر 1982.

³. لمزيد من التفصيل، ارجع لنص المادة 26 من المرسوم سالف الذكر.

⁴. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لـ 25 أبريل 1990 معدل و متمم ب: القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996، ج ر عدد 68 لـ 25 ديسمبر 1991، المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر عدد 20 لـ 13 أبريل 1994، بالمرسوم التشريعي رقم

الذي أتى بمبادئ جديدة عكس ما كان معمول به سابقاً، فمن خلالها يتجلى لنا أنه قد عالج موضوع التسريح المترتب عن إعادة الهيكلة التي تعد سبباً من الأسباب الاقتصادية بدقة أكثر.

وأمام الوضعية الاقتصادية التي آلت إليها المؤسسات الاقتصادية، خاصة الوضعيات الصعبة التي أصبحت تتخبط فيها من عجز مالي وفائض عمالي والذي أثر سلباً على نقص الإنتاج كل هذا أدى لجعل المؤسسة الاقتصادية عاجزة على دفع أجور العمال، ليكون التسريح السبيل الوحيد لإخراجها من هذا المأزق، لذلك سمح بتقليص عدد العمال إلا أنه وحماية لهذه الفئة وطبقاً لما نصت عليه المادة (69) من نفس القانون فإنه يُمنع على المستخدم عند القيام بالتقليص، اللجوء في أماكن العمل إلى توظيفات جديدة، أضف إلى ذلك ضرورة القيام بجميع الإجراءات التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات والتي نصت عليها المواد 70 وما يليها⁽¹⁾ من نفس القانون وتتمثل في:

- تخفيض ساعات العمل،

- دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى،

09-94 المؤرخ في 26 مايو 1994، ج ر عدد 34 لـ 01 يونيو 1994، الأمر رقم 21-96 المؤرخ في 09 يوليو 1996، ج ر عدد 43 لـ 10 يوليو 1996، الأمر رقم 02-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 و الأمر رقم 03-97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03 لـ 12 يناير 1997.

¹. المادة 70 من قانون رقم 11-90 تنص على:

" يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

- الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به،

- دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى

مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين".

أما المادة 71 تنص على أنه:

" تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير و لاسيما الاقدمية و الخبرة و التأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية مجموع الكفاءات المحددة".

- العمل الجزئي.

إلى غيرها من الإجراءات الرامية للحفاظ على مناصب الشغل وضمان استمراريتها هذا من جهة، أما من جهة أخرى وتماشيا مع الأوضاع الجديدة المبنية على استخدام أقل عدد ممكن من العمال، مع ضمان مردودية عالية انطلاقا من فكرة الفعالية الاقتصادية والتسيير الاقتصادي لعلاقات الإنتاج المتمثلة في تخفيض النفقات والأعباء الاجتماعية إلى حد كبير والتي لا طالما سعت الدولة عن طريق المؤسسات الاقتصادية لتحملها.

أمام تزايد عدد التسريحات للأسباب السالفة الذكر، برزت نصوص تشريعية جديدة أولها المرسوم التشريعي رقم 09-94 ثم المرسوم التشريعي رقم 10-94 وكذا المرسوم التشريعي رقم 11-94 والتي سنتعرض لها بشيء من التفصيل لاحقا.

وما يهمنا الآن هو بيان الأهداف التي سعت لتحقيقها بحيث حاول المشرع الجزائري من خلالها خلق نوع من التوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة الاقتصادية والمصلحة الاجتماعية للعمال بتنظيم عملية تقليص عدد العمال بمخطط محكم يتضمن ضرورة إتباع المستخدم للإجراءات الوقائية من أجل تجاوز الأزمة، ثم حدد كفاءات التسريح مع فرض رقابة على المؤسسات الاقتصادية لمنع الإضرار بالعمال وكذا تكريس حق العمال في الحصول على حقوقهم المقررة قانونا سواء تعلق الأمر بالضمانات القانونية أو القضائية، وهي في مجملها قيود لتفادي آثارها الاجتماعية الخطيرة.

الفرع الثاني

الإجراءات المقررة لحماية العمال بعد إعادة الهيكلة

لقد رافقت عملية إعادة الهيكلة مشاكل اجتماعية مختلفة خاصة تلك المتعلقة بفئة العمال الذين يعملون في مختلف المؤسسات العامة الاقتصادية التي كانت محل لتطبيق هذه العملية ولوضع حد لمختلف المشاكل المترتبة عنها خاصة التسريح، بادرت الدولة بإرفاقها بعدة إجراءات و كذا اتخاذ تدابير وخطط متنوعة بهدف تحقيق التنمية المستدامة وتشغيل العاطلين عن العمل وتخفيف التكاليف الاجتماعية الناجمة عن التقليص العددي.

من أجل تحقيق هذه الغاية، حرص تشريع العمل على تقرير مجموعة من ضمانات الحماية الاقتصادية المترتبة عن إنهاء وظيفة العامل من شأنها تعويض العامل عن فقدان منصب عمله ومورد رزقه الوحيد⁽¹⁾، وكذا اعتماد نظام التأمين على البطالة لصالح الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، واعتماد إجراء آخر والمتمثل في الإحالة على التقاعد سواء التقاعد العادي أو التقاعد المسبق إلا أنها قبل اللجوء إلى هاتين الوسيلتين وحماية للعامل المسرح فرضت التشريعات العمالية على المؤسسة الاقتصادية إيجاد وسائل للحفاظ على الشغل إذ لا يمكن اللجوء إلى التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد إلا بعد استنفادها⁽²⁾.

أولاً: التعويضات العامة

لم يغفل المشرع الجزائري كخطوة أولى وقبل الإقرار بحق العامل في التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد، النص على منحه التعويضات العامة وتتجسد هذه التعويضات في تعويض نهاية العمل، شهادة العمل، تعويض العطلة السنوية والحق في الأجور والتعويضات المتخلفة.

عليه ففيما يخص حق العامل في الحصول على التعويض يجب أن يكون مناسب عن فقدان منصب العمل، والذي يقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال ويساوي على العموم أجر ثلاثة (03) أشهر تتحملها المؤسسة الاقتصادية أو الهيئة المستخدمة⁽³⁾، وهي تعويضات قانونية حددتها المادة 22⁽⁴⁾ من المرسوم التشريعي رقم 09/94، مع الإشارة أن هذا الحق

¹. هادفي بشير، مرجع سابق، ص 194.

². بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، مداخلة ألقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص ص 234-236.

³. ليتيم نادية، مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال، مداخلة ألقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص 204.

⁴. تنص المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 على أنه: " يخول الأجير الذي هو محل التسريح، في إطار تقليص عدد العمال و الذي يقبل للاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل المستخدم دفعها عند التسريح...".

مخول فقط للعمال المسرحين في إطار التسريح لأسباب اقتصادية طبقا لما نصت عليه المادة 21 من المرسوم سالف الذكر.

أما فيما يخص جانب حصول العامل على شهادة عملة فإنه يجب أن تتضمن جميع البيانات والمعلومات الخاصة بالحياة المهنية له في المؤسسة خلال فترة عمله بها طبقا لما ورد في نص المادة 67 من قانون رقم 90-11، إذ تساعد العامل عند ايجاد وظيفة لما تحمله من بيانات تثبت أقدميته وخبرته في الوظيفة التي شغلها.

و كذلك يعتبر تعويض العطلة السنوية من أهم الحقوق التي أقرها المشرع للعامل لحمايته اجتماعيا واقتصاديا وحتى صحيا، حيث ينشأ له حق في راحة سنوية وهي حماية لم تقتصر فقط على فترة العمل وإنما تعدتها للفترة التي قد يتم إنهاء علاقة العمل دون الاستفاد منها لذا اعترف المشرع بحق العامل في الذي لم يحصل عليها بالتعويض عنها أو استحقاق أجرها وحسابها يكون طبقا لما نصت عليه المادة 41 قانون رقم 90-11 (1)، وهو نفس الشيء أقرته المادة 21 (2) من نفس المرسوم سالف الذكر بنصها يتقرر لهم حق الاستفادة من العطلة مدفوعة الأجر .

كما يستحق العامل أجره كاملا وهو الوضع المترتب عن تطبيق قاعدة الأجر مقابل العمل، إلا أنه قد لا يتقاضى العامل أجره لأسباب اقتصادية (3) لذا يتمتع بحق الأولوية في تحصيل أجره ومختلف التعويضات المالية في حال حل المؤسسة الاقتصادية أو الهيئة المستخدمة، وذلك باعتبارها ديونا ممتازة تحصل قبل كافة الديون الأخرى المقررة على عاتق الهيئة المستخدمة.

1. هادفي بشير، مرجع سابق، ص ص 206-208.

2. تنص المادة 21 على: " لا يستفيد الأجراء الذين يجب إنهاء علاقة عملهم، في إطار تقليص عدد العمال و الذين يستفيدون كتعويض عن ذلك إما من شغل أو من إحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق من أي تعويض غير ما يستحقونه في باب الحقوق في العطلة المدفوعة الأجر".

3. هادفي بشير، مرجع نفسه، ص ص 209-210.

ثانيا: التأمين عن البطالة

حرصت المشرع الجزائري على سن قانون التأمين عن البطالة المحال عليه بمقتضى المادة (03 / 4) من المرسوم التشريعي رقم 94-09⁽¹⁾, حيث صدر في ذات الجريدة تحت رقم 94-11⁽²⁾ المستحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁽³⁾.

فالمقصود من التأمين عن البطالة ذلك التعويض الذي يحصل عليه العامل الذي يشتغل في مؤسسة اقتصادية بموجب عقود غير محددة المدة والمسرح لأسباب اقتصادية لا إرادية⁽⁴⁾.

و قد نصت المادة (06) وما بعدها على الشروط الواجب توفرها للاستفادة من هذا النظام⁽⁵⁾ وذلك بعد إثبات الانخراط في الضمان الاجتماعي لمدة 03 سنوات على الأقل وأن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة لمدة 06 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل, كما يشترط على العامل المسرح عدم رفض لمنصب عمل أو تكوين مآله الشغل، وأن لا يستفيد من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، إضافة لذلك يستلزم ورود اسمه ضمن القائمة الاسمية للعمال المراد تسريحهم لأسباب اقتصادية⁽⁶⁾.

عليه وبناءا على ما سبق ذكره, إذا استوفى العامل مختلف هذه الشروط يقدم له تعويضا بما يحفظ كرامته ويضمن استقراره الاجتماعي، حيث يدفع له تعويض شهريا لا يتجاوز 03 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون أقل من (75%) .

1. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية, ج ر عدد 34 لـ 01 يونيو 1994.

2. مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية, ج ر عدد 34 لـ 01 يونيو 1994.

3. زواي حكيم, مرجع سابق, ص 175.

4. كريم زينب, مرجع سابق, ص 174.

5. زواي حكيم, مرجع نفسه, ص 175.

6. كريم زينب, مرجع نفسه, ص 175.

وقد قامت الحكومة بإنشاء عدة برامج في إطار التأمين عن البطالة بهدف الحفاظ على مناصب الشغل، فوجد أنها وضعت برنامج إعادة الإدماج للعمال المسرحين وكذا إنشاء مراكز للبحث عن العمل، وبمبادرة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تم استحداث آلية لتشجيع العمل الحر حيث يسمح للبطالين الذين يرغبون في الاندماج في سوق العمل من جديد عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تكون ملكا لهم، نجد كذلك برامج مساعدة المؤسسات ودعمها ماليا وتقنيا كالقيام بتخفيض الأعباء الضريبية وحتى الإعفاء منها في بعض المشاريع لتساعد أيضا في تخفيض فوائد القروض التي يتحصل عليها البطال أو بتخفيض على الأقل مدة تسديدها. ليتم إنشاء جهاز يتكفل بتمويل مشاريع الأشخاص البالغين ما بين سن (35-50) سنة إذ يسير الجهاز من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CNAC"⁽¹⁾ من أجل مساعدة العمال وحمايتهم من آثار عملية إعادة الهيكلة بعد الانتهاء منها، لهذا قد كرست كل الجهود لتقديم إعانات مادية تستطيع تغطية مختلف متطلبات ومستحقات المؤسسات المسيرة من طرف العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وجراء عملية إعادة الهيكلة متى اقتضته ضرورة اقتصادية⁽²⁾.

ثالثا: الإحالة على التقاعد

إن التقاعد حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته على أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والتي نصت عليها المادة (06) من القانون 83-12⁽³⁾، وهو المعمول به في الظروف العادية⁽⁴⁾، ومواجهة للآثار السلبية لعملية إعادة الهيكلة وأثر

¹. CNAC: Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

². صبايحي ربيعة، مرجع سابق، ص 158.

³. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 لـ 05 يوليو 1983 معدل و متمم ب: المرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أبريل 1994، الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996، الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 و القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

⁴. قويدر ميمونة، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة أقيمت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 179-180.

الإصلاحات الاقتصادية، اقتضى الأمر اتخاذ قرار الإحالة على التقاعد الذي هو إجراء وقائي وعلاجي يتبع للتقليل من الآثار المترتبة على مصير ومآل علاقات العمل، إذ تقوم أولاً بتحديد وتصنيف العمال إلى فئة تستفيد من التقاعد العادي والفئة التي تستفيد من التقاعد المسبق، ففيما يخص الفئة الأولى تخضع لأحكام القانون رقم 83-12، بحيث يحال العامل الذي يصل إلى السن القانوني للخروج إلى التقاعد بقوة القانون وهنا تجدر الإشارة أنه لا يقع على صاحب العمل أي التزام بدفع تعويض أو اشتراك ما، وعلى أساسها يستفيد من منحة التقاعد الشهرية، أما المؤسسة من جهتها تستفيد من المناصب التي تركها المتقاعدين، في حين و بعد استنفاد الإحالة إلى التقاعد ينتقل صاحب العمل إلى تطبيق التقاعد المسبق وبما أنه نظام جديد أحدثته الدولة الجزائرية، إذ يعود ظهوره لأول مرة لسنة 1994 فإنه يخضع للأحكام القانونية الواردة في المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 /05 /1994⁽¹⁾، والذي كان الهدف من وراء سنه التقليل من عدد العمال الذين سيتم إحالتهم إلى البطالة وكذا التكفل بهم اجتماعياً⁽²⁾.

والتقاعد المسبق نظام يقوم على تقديم سن التقاعد القانونية عما هو معمول به في الظروف العادية وهذا طبقاً لنص المادة(07) من المرسوم سالف الذكر، بحيث يخفض سن التقاعد إلى (50 سنة) بالنسبة للرجال وإلى سن (45) سنة بالنسبة للنساء بالإضافة على جمع العامل من سنوات العمل أو ما يماثلها والقابلة للإعتماد في مجال التقاعد والتي تساوي على الأقل 20 سنة⁽³⁾.

كما يستوجب أن يكون العامل المراد إحالته على التقاعد المسبق قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي طيلة (10) سنوات على أن تكون متتالية بالنسبة للسنوات الثلاثة الأخيرة، وعلى أن يكون اسمه وارد في القائمة الاسمية للمسرحين.

¹. مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق، ج ر عدد 34 لـ 01 يونيو 1994.

². حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإدارة و المالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 106.

³. كريم زينب، مرجع سابق، ص 173.

كما يشترط أيضا في العامل المعني بالإحالة على التقاعد المسبق أن لا يكون له دخل من أي نشاط مهني آخر أي عدم كسبه لمصدر عيش آخر المتمثل في منصب عمل⁽¹⁾. ويستفيد العمال الأجراء الذين تتوفر فيهم هذه الشروط من التقاعد المسبق عوض التقاعد العادي بعدد من السنوات تتناسب مع سنوات العمل التي أدوها وتحسب على أساسها المساهمة الجزافية التي يجب على المستخدم دفعها الى صندوق التقاعد في فرعه التقاعد المسبق وتكون هذه الاستفادة على النحو الآتي:

- 05 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 20 سنة أو أكثر.
- 06 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 22 سنة أو أكثر.
- 07 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 24 سنة أو أكثر.
- 08 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 26 سنة أو أكثر.
- 09 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 28 سنة أو أكثر.
- 10 سنوات بالنسبة للأجير الذي عمل 29 سنة أو أكثر⁽²⁾.

فيستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن (75%) من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يمكن أيضا أن تفوق (80%) من الراتب الشهري وهذا حسب المادة (17) من القانون رقم 83-12⁽³⁾.

فيحسب متوسط الأجر المرجعي على أساس المرتب الذي تقاضاه العامل خلال (05) سنوات الأخيرة من نشاطه داخل المؤسسة الاقتصادية التي أحالته على التقاعد المسبق أو على أساس (05) سنوات التي تقاضى فيها العامل أفضل أجر له خلال مساره المهني ككل.

ففيما يتعلق بجانب تمويل هذا النظام وتسييره، فهو يمول من خلال اشتراكات بنسبة (1.5%) من الأجور الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي إذ توزع بنسب متساوية

¹. زواي حكيم، مرجع سابق، ص ص 174-175.

². حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 109.

³. لمزيد من التفصيل راجع المادة 17 من القانون رقم 83-12 سالف الذكر.

بين المستخدم , الأجير والصندوق الوطني للتأمين عن التقاعد " CNR " ⁽¹⁾، وذلك بنسبة (0.5%) لكل واحد منهم.

أما من حيث تسيير هذا النظام فهو يسير من طرف الصندوق الوطني للتقاعد بصفة مستقلة عن تسيير التقاعد العادي, كما يعتبر صاحب العمل المسؤول على تقديم الإجراءات المطلوبة قانونيا وعلى الصندوق أن يقرر قبول الطلب أو رفضه خلال شهر واحد من إيداعه ⁽²⁾.

وفي الأخير يمكن القول أنه إضافة إلى وسيلة التأمين عن البطالة والإحالة على التقاعد فإن العمال المسرحين يستفيدون من الضمانات التي تقرها القوانين الاجتماعية الحالية وهي تقضي بضرورة إفادة العامل المسرح سواء أحيل على التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة من:

- الخدمات الاجتماعية التابعة لآخر هيئة مستخدمة ولمدة سنة واحدة كحد أدنى أو لمدة أكثر تحدد بموجب اتفاق جماعي.
- الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي ولاسيما الاداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية ورأسمال الوفاة لذوي حقوقه.

¹. CNR : Caisse Nationale de Retraite

². حسين جعيجع, مرجع سابق, ص ص 110-111.

خاتمة

نظرا لأهميتها الاقتصادية-الاجتماعية في تحقيق التنمية الشاملة, واجهت المؤسسة الاقتصادية ومنذ الاستقلال تحديات متعددة ومتنوعة تتمثل أساسا في إزالة أثر الاختلالات التي قيدتها في وظائف غير وظائفها الأصلية, مما أدى إلى وقوعها في عجز مالي يصل في أغلب الأحيان إلى 100% , والمشاكل المالية هذه لم تكن بسبب نقص في الموارد بقدر ما كانت في طرق تسييرها.

إن تطور المؤسسة العامة الاقتصادية في الثمانينات مرجعه الإصلاح الاقتصادي المتمثل في تطبيق عملية إعادة الهيكلة التي كلفت الدولة ما يفوق 800 مليار دينار جزائري والتي كان الهدف من ورائها إضفاء الفعالية وجعل المؤسسات قادرة على الاستمرار والتنمية, وهذا لا يتحقق إلا عن طريق رفع مردوديتها وتحسين ظروفها ووضعيتها وكذا تحقيق اللامركزية والديمقراطية في التسيير, ليعتبر هذا الهدف في حد ذاته شرطا أساسيا لتعزيز وضعيتها التنافسية في السوق, وهو ما يؤثر بشكل مباشر على المؤشرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الوطني بحيث يرجع هذا التحسن إلى عوامل خارجية متعددة أكثر من الفعالية الاقتصادية التي يفقد إليها هذا الأخير, وهو ما أكدته النتائج الميدانية لبرنامج الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر نتيجة غياب إستراتيجية واضحة وسياسة رشيدة متبعة من طرف الدولة للنهوض بهذه المؤسسات كي تلعب دورها الاقتصادي الفعال.

وليتضح أن تتبع هذه الإصلاحات لم تنجح إلى حد بعيد لاحتواء الأزمة التي آل إليها الاقتصاد, فالاعتقاد القائل أن المشكل ظرفي هو اعتقاد خاطئ وذلك لعدم تعلق هذه الأزمة بفترة الثمانينات فقط إذ تعدى ذلك ومس فترة التسعينات وما بعدها لتترسخ فكرة أن المشكل هيكلي يحتاج إلى إصلاحات عميقة وجذرية.

إن اعتماد معايير الكفاءة والفعالية والمردودية كمقاييس للأداء لم تؤد الأدوار المنوطة بها كما كانت تشير إليه كل التوقعات, إذ أن المؤسسة الاقتصادية لم تحقق أهدافها المرسومة بالفقر الكافي وهذا راجع لثقل العراقيل التي تراكمت على كل

مستوياتها، وحالت في الأخير دون توفير ديناميكية اقتصادية فعلية المجسدة في سياق المخططات الإنمائية.

كل هذا كان له تأثير سلبي على الصعيد الاجتماعي الذي عرف بدوره تدهورا ناجما عن الانتقال إلى اقتصاد السوق وتطبيق سياسة الإصلاحات ليصبح هذا التدهور مستديما وتكون النتائج الاجتماعية بمثابة فاتورة باهضة للتحسن الاقتصادي الطفيف الذي سجلته عملية إعادة الهيكلة في مواجهتها لتعثر المؤسسة العامة الاقتصادية، حيث تبين مختلف البيانات على تدهور كبير في مستويات الاجتماعية المختلفة نتيجة إهمال الاعتبارات الاجتماعية بالتوجه إلى تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف وبالتالي التخلص من عدد العمال وهو ما أدى لتفاقم مشكلة البطالة التي عرفت ارتفاع في معدلاتها لتصل 29% سنة 1997 نتيجة الانتقال السريع إلى اقتصاد السوق من جهة، وعدم تلائم ثقافة المواطن الجزائري في الميدان الاجتماعي ومنطق اقتصاد السوق من جهة أخرى، والتي تسعى للتوفيق بين مصلحة العامل والمستخدم الذي كثيرا ما يعتمد إلى إجراء التسريح لمواجهة أعباء مؤسسته المالية.

ولقد كانت لعملية إعادة الهيكلة القدر الكبير في تفاقم مشكلة البطالة، إذ بلغ عدد الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى سنة 1998 حوالي 360 ألف بطل، ضف لذلك أنه لم يتوقف الأمر عند مشكلة البطالة فقط بل تعدتها إلى انتشار الفقر، الإقصاء والتهميش وانعدام المداخل بسبب حل المؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى تخفيض القدرة الشرائية وتدهور مستوى معيشة الأفراد الذي كان سببا في وجود 14 مليون جزائري في حاجة لمساعدة اجتماعية وكذا ظهور العديد من الآفات الاجتماعية الأخرى كإنتشار العمل غير الرسمي الذي يهدد اقتصاد البلاد مما أدى إلى انفصال السياسة الاقتصادية عن الاجتماعية.

عليه ومن أجل ضمان مردودية المؤسسات العامة الاقتصادية التي تساهم في تفعيل دواليب التنمية، لا بد على الدولة أن تهتم بالوضع التي آلت إليها المؤسسات وضمن حد الأدنى من الحماية الاقتصادية-الاجتماعية وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد بتغيير الممارسات والعمل على إيجاد مقاربات جديدة

تسعى من خلالها للتوفيق بين المتغيرات الاقتصادية من جهة، والثوابت الاجتماعية من جهة أخرى، أين يقع على العامل عبء المحافظة على منصب عمله بسعيه بأن يكون أكثر كفاءة مما كان عليه سابقا، وهذا لا يتحقق إلا بتكريس المبادرة الفردية على الصعيد الاقتصادي الاجتماعي وحتى السياسي مع ضرورة إزالة كل القيود أمام إطلاقها.

كما أن تحقيق الاستقرار والمستقبل الوظيفي يفرض تنمية العمال مهنيا، وهذا بدوره يؤدي إلى امتلاك المؤسسات الاقتصادية لقدرات وكفاءات بشرية عالية، وبالتالي تحقيق نجاحها وبقائها على المدى الطويل، إذ يسمح التسيير العقلاني والرشيد لهذه الأخيرة بمواجهة مختلف الأزمات التي تعترضها معتمدة في ذلك على قدراتها الذاتية في استغلال طاقاتها.

وباعتبار أن تسريح العمال من بين أخطر نتائج عملية إعادة الهيكلة المرتبة للبطالة، ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات التي تعتبر تحديات جديدة التي يجب على الدولة الجزائرية السهر على تحقيقها بانتهاج سياسات واستراتيجيات مغايرة والتي يمكن من خلالها وضع حد لها، وهذا لا يتجسد إلا بعد إعادة النظر في قانون العمل لتكريس حقوق أكثر للعمال من استقرار وظيفي بسن قوانين تحد من عملية تسريحهم، وتجعل هذا القرار آخر إجراء يمكن اللجوء إليه بعد الدراسة المتأنية لكل الحلول والبدائل الممكنة، والعمل على تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الجديدة المفروضة من تبني نظام اقتصاد السوق.

عليه وحتى لا يتحمل العامل لوحده الآثار الناجمة عن إعادة هيكلة المؤسسات العامة الاقتصادية، تدخلت الدولة عن طريق وضع خطط للحفاظ على العمل لهدف توفير حماية أكبر من خلال اتخاذ بعض الإجراءات لتفادي التسريح كتقديم المساعدات، منح القروض والإعفاءات الجبائية وغيرها من الحلول التي على المستخدم ضرورة الحرص على الحفاظ على عماله إذا أراد الانتفاع بها.

وإضافة لذلك وحرصا من المشرع الجزائري على حماية العمال في حال فشل التدابير الأولية للحفاظ على الشغل أقر حلول بديلة كإعادة التصنيف, إعادة التشغيل والإحالة على صندوق البطالة... الخ من الضمانات ولو كانت هذه الحماية نسبية. إن عملية إعادة الهيكلة كآلية لمواجهة تعثر المؤسسة الاقتصادية سجلت عدة نتائج إيجابية ومرضية على مستوى أداء المؤسسات الاقتصادية إلا أن عدم إرسائها على قواعد ثابتة وآليات محكمة بشكل دقيق سبب في تأرجحها وخروجها عن دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية إذ تم إخضاع إعادة الهيكلة لمنطق سياسي أكثر منه اقتصادي انعكس سلبا على الدور الاقتصادي للمؤسسة كنتيجة لذلك فشلت في التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية والثوابت الاجتماعية.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية:

I. الكتب:

1. **عجة الجيلاي**, قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية (من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية), دار الخلدونية, الجزائر, 2006.
2. **عجة الجيلاي**, الكامل في القانون الجزائري للاستثمار, دار الخلدونية, الجزائر, 2006.
3. **عطاء الله بوحميده**, التسريح لسبب اقتصادي, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2009.
4. **محمد الصغير بعلي**, تنظيم القطاع العام في الجزائر "استقلالية المؤسسات", ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, د س ن.
5. **مدني بن شهرة**, سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات المالية الدولية, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان, 2008.
6. **مدني بن شهرة**, الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل "التجربة الجزائرية", الطبعة الأولى, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان, 2009.
7. **ناصر دادي عدون**, اقتصاد المؤسسة, الطبعة الثانية, دار المحمدية العامة, الجزائر, 1998.
8. **واضح رشيد**, المؤسسة في التشريع الجزائري "بين النظرية والتطبيق", دار هومه, الجزائر, 2003.

II. الرسائل و المذكرات الجامعية :

1- الرسائل:

1. **آيت منصور كمال**, عقد التسيير آلية لخصوصة المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2009.
2. **حلي العلجة**, أثر التحولات الاقتصادية العالمية الراهنة على الاقتصاد الجزائري, أطروحة دكتوراه, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2002-2003.
3. **صبايحي ربيعة**, الخوصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية, أطروحة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2008-2009.
4. **عجة الجيلالي**, المظاهر القانونية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر, أطروحة دكتوراه دولة, كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون, جامعة الجزائر, 2004-2005.
5. **قطاف ليلي**, إشكالية تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر, أطروحة دكتوراه, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2004-2005.
6. **معاشو نبالي فطة**, إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية, أطروحة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2007-2008.
7. **هادفي بشير**, الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري, أطروحة دكتوراه دولة في القانون, كلية الحقوق, جامعة باجي مختار عنابة, 2007-2008.

2/- المذكرات :

1. **أحمد خير**, تطور التشغيل وإشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية, مذكرة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2006-2005.
2. **آيت منصور كمال**, خوصصة المؤسسة العامة ذات الطابع الاقتصادي عن طريق بورصة القيم المنقولة, مذكرة ماجستير, كلية الحقوق , جامعة مولود معمري تيزي وزو, 2002-2001.
3. **حسين جعيجع**, النظام القانوني للتقاعد في الجزائر, مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية, كلية الحقوق بن عكنون, جامعة الجزائر, 2003-2002.
4. **حمدي باشا رابح**, التخطيط وتوجهاته الجديدة بالجزائر, مذكرة ماجستير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, د س م.
5. **شلالى فارس**, دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009, مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2004-2005.
6. **شيخ أمينة**, أثر إعادة الهيكلة الصناعية على القطاع الصناعي العمومي- حالة الجزائر-, مذكرة ماجستير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 1998-1999.
7. **صافي عبد القادر**, إشكالية خوصصة القطاع العام في الجزائر, مذكرة ماجستير, معهد العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 1995.
8. **طرافي إلهام**, تأهيل القطاع الصناعي الجزائري للاندماج في الاقتصاد العالمي في ظل التحولات الاقتصادية العالمية الراهنة, مذكرة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير , جامعة الجزائر, 2008-2009.

9. **فرفار سامية**, التحول من النظام العمومي إلى نظام الشراكة الأجنبية وانعكاساته على العمل والعمال, مذكرة ماجستير, قسم علم الاجتماع, كلية العلوم الاجتماعية, جامعة الجزائر, 2005-2006.
10. **محمد الأمين بن قايد علي**, الخصوصية في الجزائر, مذكرة ماجستير في القانون الخاص, كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون, جامعة الجزائر, 2000-2001.
11. **معاشو نبالي فطة**, النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية (دراسة مقارنة "الجزائر- فرنسا"), مذكرة ماجستير في قانون التنمية الوطنية, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي وزو, 1997-1998.
12. **نسيلي جهيدة**, أثر العجز المالي على المؤسسات الاقتصادية في الجزائر, مذكرة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2004-2005.
13. **وارس إبراهيم**, صندوق النقد الدولي وإعادة الهيكلة في الجزائر, مذكرة ماجستير, كلية العلوم السياسية والإعلام, بن يوسف بن خدة جامعة الجزائر, 2009.
14. **واضح رشيد**, الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية, مذكرة ماجستير, كلية الحقوق, جامعة تيزي وزو, 2000-2001.

III. المقالات:

1. **بن عنتر عبد الرحمان**, "مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية", مجلة العلوم الإنسانية, الصادرة عن جامعة محمد خيضر بسكرة, العدد 02, 2002, ص ص 109-119.
2. **داوي الشيخ**, "الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة", مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية, العدد 02, 2009, ص ص 255-283.

3. كريم زينب, " أثار خوصصة المؤسسات العمومية على علاقة العمل " ,
مجلة العلوم القانونية و الإدارية, الصادرة عن جامعة الجيلاي لياس سيدي بلعباس ,
العدد الثاني (02), 2006, ص ص 161-176.

4. كمال آيت منصور, " الإجراءات التحضيرية لخوصصة المؤسسة العمومية
الاقتصادية " , مجلة المدرسة الوطنية للإدارة, العدد الثامن والثلاثون (38), 2009 ,
ص ص 33-59.

5. معاشو نبالي فطة, " المفهوم الاقتصادي والقانوني لفكرة إزالة التنظيم " ،
المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري- تيزي
وزو، العدد 01، 2007، ص ص 170-196.

IV. النصوص القانونية:

1 -/ النصوص التشريعية:

1. أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971, يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال
في القطاع الخاص, ج ر عدد 101 — 13 ديسمبر 1971.
2. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات
العمل في القطاع الخاص, ج ر عدد 39 — 16 مايو 1975.
3. أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975, يتضمن القانون التجاري معدل
ومتتم.

4. أمر رقم 76-57 مؤرخ في 05 جويلية 1976, يتضمن نشر الميثاق الوطني, ج
ر عدد 61 — 30 جويلية 1976.

5. قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام
للعامل, ج ر عدد 32 — 8 غشت 1978.

6. قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فبراير 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية,
ج ر عدد 9 — 02 مارس 1982.

7. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد, معدل ومتمم, ج ر عدد 28 — 05 يوليو 1983.
8. قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية, ج ر عدد 02 — 13 يناير 1988.
9. قانون رقم 88-02 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتعلق بالتخطيط, ج ر عدد 02 — 13 يناير 1988.
10. قانون 88-03 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يتعلق بصناديق المساهمة, ج ر عدد 02 — 13 يناير 1988.
11. قانون 88-04 مؤرخ في 12 يناير سنة 1988 يعدل و يتم الأمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 و يتضمن القانون التجاري و يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية, ج ر عدد 02 — 13 يناير 1988.
12. قانون رقم 89-01 ممضي في 7 فبراير 1989, ج ر عدد 06 — 08 فبراير 1989 يتم الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني, معدل و متمم, ج ر عدد 78 — 30 سبتمبر 1975.
13. قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل, معدل ومتمم, ج ر عدد 17 — 25 أبريل 1990.
14. مرسوم تشريعي رقم 93-01 مؤرخ في 19 يناير سنة 1993, يتضمن قانون المالية لسنة 1993, ج ر عدد 04 — 20 يناير 1993.
15. مرسوم تشريعي رقم 93-12 مؤرخ في 5 أكتوبر 1993 يتعلق بترقية الاستثمار, ج ر عدد 64 — 10 أكتوبر 1993.
16. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 مايو 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية, ج ر عدد 34 — 01 يونيو 1994.
17. مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد المسبق, ج ر عدد 34 — 01 يونيو 1994.

18. مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية, ج ر عدد 34 — 01 يونيو 1994.
19. أمر رقم 95-22 مؤرخ في 26 غشت 1995 يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية, ج ر عدد 48 — 27 سبتمبر 1995.
20. أمر رقم 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر سنة 1995, يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة, ج ر عدد 55 — 27 سبتمبر 1995.
21. أمر رقم 96-09 مؤرخ في 10 يناير 1996, يتعلق بالاعتماد التجاري, ج ر عدد 3 — 14 يناير 1996.
22. أمر رقم 96-27 مؤرخ في 09 ديسمبر سنة 1996 يعدل و يتم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون التجاري, ج ر عدد 77 — 11 ديسمبر 1996.
23. أمر 03-01 مؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار, ج ر عدد 47 — 22 غشت 2001.
24. أمر رقم 04-01 مؤرخ في 20 غشت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها, ج ر عدد 47 — 22 غشت 2001.
25. أمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 يوليو سنة 2003, يتعلق بالمنافسة, ج ر عدد 43 — 20 يوليو 2003.
26. قانون رقم 04-21 مؤرخ في 29 ديسمبر 2004, يتضمن قانون المالية لسنة 2005, ج ر عدد 85 — 30 ديسمبر 2004.
27. قانون رقم 08-21 مؤرخ في 30 ديسمبر 2008, يتضمن قانون المالية لسنة 2009, ج ر عدد 74 — 31 ديسمبر 2008.
- 2/- النصوص التنظيمية:**

1. مرسوم رقم 80-242 مؤرخ في 04 أكتوبر سنة 1980 يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات, ج ر عدد 41 — 7 أكتوبر 1980.

2. مرسوم رقم 302-82 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية, ج ر عدد 37 — 14 سبتمبر 1982.
 3. مرسوم تنفيذي رقم 134-96 مؤرخ في 13 أبريل 1996 يتعلق بشروط تملك الجمهور الأسهم و القيم المنقولة الأخرى في المؤسسات العمومية التي ستخصص و كيفيات ذلك, ج ر عدد 23 — 14 أبريل 1996.
 4. مرسوم تنفيذي رقم 228-97 مؤرخ في 23 يونيو 1997, يخول الشركات القابضة العمومية سلطة إدارة المؤسسات العمومية غير المستقلة و مراقبتها و تغيير طابعها القانوني, ج ر 43 — 25 نوفمبر 1997.
 5. مرسوم تنفيذي رقم 283-01 مؤرخ في 24 سبتمبر 2001, يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها, ج ر عدد 55 — 26 سبتمبر 2001.
 6. مرسوم تنفيذي رقم 352-01 مؤرخ في 10 نوفمبر 2001, يحدد شروط ممارسة السهم النوعي و كيفيات ذلك, ج ر عدد 67 — 11 نوفمبر 2001.
 7. مرسوم تنفيذي رقم 353-01 مؤرخ في 10 نوفمبر 2001 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية و كيفيات ذلك, ج ر عدد 67 — 11 نوفمبر 2001.
 8. مرسوم تنفيذي رقم 49-03 مؤرخ في 15 فبراير 2003 يحدد صلاحيات وزير المساهمة و ترقية الاستثمار, ج ر عدد 07 — 02 فبراير 2003.
- V. الوثائق (المدخلات):**
1. **أحمية سليمان**, أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية و الثوابت الاجتماعية, **مداخلة ألقى في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري**, جامعة جيجل, 2010, ص ص 20-09.

2. **بقة عبد الحفيظ**, الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, كلية الحقوق و العلوم السياسية, جامعة جيجل, الجزائر, 2010, ص ص 221- 238.
3. **زواي حكيم**, أثار حالات انقضاء الشركات التجارية على علاقات العمل (إفلاس, اندماج, إعادة الهيكلة....), مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, جامعة جيجل, 2010, ص ص 167-178.
4. **كمال آيت منصور**, الحفاظ على مناصب الشغل في قانون الخوصصة , مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, جامعة جيجل, 2010, ص ص 161-166.
5. **ليتيم نادية**, مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال, مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, كلية الحقوق و العلوم السياسية, جامعة جيجل, الجزائر, 2010, ص ص 202- 208.
6. **صبايحي ربيعة**, إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري, مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, جامعة جيجل, 2010, ص ص 153-160.
7. **صبايحي ربيعة**, عقد التسيير آلية لتفعيل الجدوى الاقتصادية في المؤسسة العامة الاقتصادية, مداخلة أقيت في الملتقى الوطني حول عقود الأعمال و دورها في تطوير الاقتصاد الجزائري, جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية, 2012 ص ص 413 - 425.

8. قويدر ميمونة , نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية, مداخلة أقيت في الملتقى الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري, جامعة جيجل, 2010, ص ص 179 -189.

ثانيا/- باللغة الفرنسية:

1/- Ouvrages :

1. BOUSSOUMAH(M), La gestion socialiste des entreprises, Edition économique, Paris, 1982.

2. CHARTIER (Y), Droit des affaires, Entreprises en difficultés : Prévention- Redressement- Liquidation, Presses universitaire de France, Paris, 1989.

3. PAILLUSSEAU (J) & PETITA (G), Les difficultés des entreprises (Prévention et règlement amiable), Collection universitaire Armand Colin, Paris.

4. VIDAL (D), Droit de l'entreprise en difficulté, 3^{eme} édition, Gualino Lextenso éditions, Paris, 2010.

2/-Thèse et Mémoires :

A/- Thèse :

GLIZ (A), Valeur de l'entreprise et méthode de privatisation dans un contexte de transition vers l'économie de marché, Thèse de doctorat d'état en sciences économiques, Faculté des sciences économiques et des sciences de gestion, Université d'Alger, 2001.

B/- Mémoires :

1. AMIAR (H), Restructuration des entreprises publiques algériens stratégies d'adaptation à l'économie de marche, Mémoire de magistère (option : gestion des entreprises), Faculté des sciences économiques & des sciences de gestion, Université Mouloud Mammeri, 2001.

2. BOUMEZRAG (A), l'entreprise publique et ses relations avec l'état, Thèse de magistère, Institut des sciences économiques, Université d'Alger, 1990.

3/- Articles :

1. CHERIET (A), « Mondialisation de l'économie algérienne : du big-push à l'ajustement structurel », **Revue Sciences Humaines**, N°31, 2009, PP 17-36.

2. COHEN (M), « Les deux procédures de consultation du comité d'entreprise en cas de restructuration avec licenciement », **Revue Droit Social**, N° 06, 1999, PP 591-592.

3. MILEV (N), « La participation des ouvriers et des gérants d'entreprises à la privatisation (POGEP) : direction principale de la restructuration de l'économie en Bulgarie », **Revue Idara**, N°02, 1999, PP 183-187.

Liens Internet :**ثالثاً: مواقع الانترنت:**

الخضر عزي, محمد اليعقوبي والسعيد فكرون, إعادة الهيكلة في الجزائر (وجهة نظر آثار برنامج التعديل الهيكلي على النشاط الاقتصادي), <http://sabril6.jeeran.com/archive/2007/12/410858.html>

مدني بن شهرة, سياسة التعديل الهيكلي في الجزائر برنامج وأثار, جامعة ابن خلدون تيارت, <http://etudiantdz.net/vb/t1604.html>

مخلوفي عبد السلام, أزمة المديونية و لجوء الجزائر إلى صندوق النقد الدولي, www.google.fr

_____ , مسار انضمام الجزائر إلى منظمة التجارة العالمية, <http://www.startimes.com/f.aspx?t=20058257>

بن لوصيف زين الدين, تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي, جامعة سكيكدة, <http://etudiantdz.net/vb/t345.html> .

_____ , الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر, <http://6olab.3oloum.org/t1888-topic>,
رواح عبد الباقي و غياط شريف, الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي في الجزائر, الجمعية العلمية لنادي الدراسات الاقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, www.clubnadajeeran.com

الموقع الإلكتروني للأمانة العامة للحكومة , www.joradp.dz

الموقع الإلكتروني لمكتبة جامعة الجزائر , <http://bu.univ-alger.dz>

فهرس

1 مقدمة

الفصل الأول

أزمة المؤسسة الاقتصادية وسبل معالجتها

- 4 الفصل الأول: أزمة المؤسسة العامة الاقتصادية وسبل معالجتها
- 5 المبحث الأول: الوضعية العامة للمؤسسة العامة الاقتصادية
- 5 المطلب الأول: تفشي ظاهرة التعثر
- 6 الفرع الأول: تعريف التعثر
- 7 الفرع الثاني: أسباب التعثر
- 7 أولا: ضخامة حجم المؤسسات وتعدد مهامها
- 8 ثانيا: النتائج السيئة المحققة من طرف المؤسسات العامة الاقتصادية
- 8 ثالثا: اتجاه المؤسسات العامة الاقتصادية إلى نشاطات اجتماعية أكثر
- 8 الفرع الثالث: مظاهر التعثر وأثاره
- 9 أولا: انخفاض معدل الربح وتحقيق الخسائر
- 11 ثانيا: تغطية الخسائر لمواجهة خلل ميزانية المؤسسات العامة الاقتصادية
- 14 المطلب الثاني: سبل تصحيح تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية
- 14 الفرع الأول: الاهتمام بالجودة وسياسة التسويق
- 15 الفرع الثاني: تغيير إدارة المؤسسة
- 15 أولا: خوصصة التسيير
- 17 ثانيا: الأخذ بأسلوب الإدارة التجارية

| | |
|----|--|
| 20 | الفرع الثالث: الدمج..... |
| 21 | المبحث الثاني: إعادة الهيكلة أسلوب لعلاج تعثر المؤسسة العامة الاقتصادية..... |
| 21 | المطلب الأول: مفهوم إعادة الهيكلة..... |
| 22 | الفرع الأول: تعريف إعادة الهيكلة وتحديد الجهة المختصة بتنفيذها..... |
| 22 | أولاً: تعريف إعادة الهيكلة..... |
| 25 | ثانياً: الجهة المختصة بتنفيذها..... |
| 28 | الفرع الثاني: مبادئ إعادة الهيكلة..... |
| 28 | أولاً: المبادئ المنهجية..... |
| 29 | ثانياً: المبادئ التقنية..... |
| 32 | المطلب الثاني: أهداف إعادة الهيكلة..... |
| 32 | الفرع الأول: إعادة الهيكلة شرط للتنمية..... |
| 33 | الفرع الثاني: إعادة الهيكلة ضرورة فرضتها التحولات الاقتصادية..... |
| 36 | الفرع الثالث: إعادة الهيكلة لأجل خصوصية المؤسسات والتنازل عنها..... |
| 38 | المطلب الثالث: أساليب إعادة الهيكلة..... |
| 38 | الفرع الأول: إعادة الهيكلة المالية..... |
| 38 | أولاً: الزيادة في رأس المال..... |
| 40 | ثانياً: إعادة تقييم الأصول..... |
| 40 | ثالثاً: إعادة الجدولة..... |
| 41 | الفرع الثاني: إعادة الهيكلة الإدارية..... |
| 42 | الفرع الثالث: إعادة الهيكلة التقنية..... |

الفصل الثاني

تقييم فعالية عملية إعادة الهيكلة

- 46 الفصل الثاني: تقييم فعالية إعادة الهيكلة
- 47 المبحث الأول: انعكاسات إعادة الهيكلة على أداء المؤسسات العامة الاقتصادية
- 47 المطلب الأول: الآثار الإيجابية لإعادة الهيكلة
- 48 الفرع الأول: الإيجابيات المسجلة على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي
- 50 الفرع الثاني: الإيجابيات المسجلة على المستوى التنظيمي
- 52 المطلب الثاني: الآثار السلبية لإعادة الهيكلة
- 52 الفرع الأول: السلبيات المترتبة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي
- 54 الفرع الثاني: السلبيات المترتبة على المستوى التنظيمي
- 56 المبحث الثاني: انعكاسات إعادة الهيكلة على علاقات العمل
- 56 المطلب الأول: انعكاسات إعادة الهيكلة على مستوى التشغيل
- 57 الفرع الأول: الآثار الإيجابية
- 59 الفرع الثاني: الآثار السلبية
- 61 المطلب الثاني: الإجراءات المقررة لحماية العمال أثناء وبعد إعادة الهيكلة
- 61 الفرع الأول: الإجراءات المقررة لحماية العمال أثناء إعادة الهيكلة
- 62 أولا: الإجراءات المنصوص عليها في القوانين المصاحبة لإعادة الهيكلة
- 66 ثانيا: الإجراءات المنصوص عليها في تشريعات العمل

| | |
|----|--|
| 71 | الفرع الثاني: الإجراءات المقررة لحماية العمال بعد إعادة الهيكلة..... |
| 72 | أولاً: التعويضات العامة..... |
| 74 | ثانياً: التأمين عن البطالة..... |
| 75 | ثالثاً: الإحالة على التقاعد..... |
| 80 | خاتمة..... |
| 85 | قائمة المراجع..... |
| 98 | فهرس..... |