

3- مرحلة التسيير الاشتراكي (1971 / 1979):

قال الرئيس الراحل هواري بومدين في إحدى خطبه بمدينة باتنة في 24/02/1968م " إن الكلام عن الاقتصاد الوطني يعني قبل كل شيء استغلال ثروات البلاد من أجل فائدة المجتمع فقط " إن الاستراتيجية التي اختارتها الدولة في حقيقة الأمر كانت متضمنة في المواثيق الوطنية ، وأكثرها ظهورا في خطب الرئيس هواري بومدين في فترة حكمه وخاصة ابتداء من سنة 1966. (TEMMAR , P P 26 et 27).

فالمؤسسات الجزائرية الوطنية في هذه الفترة أغلبها كانت في مرحلة انطلاق تشغيلها، خاصة عند توفر دخل بترولي معتبر سمح للدولة الجزائرية بتغطية النفقات الاقتصادية، هذا شجع نزوح اليد العاملة من القطاع الفلاحي والحرفي اليدوي إلى القطاع الصناعي، من هنا وضعت الشروط الضرورية للمؤسسة الاشتراكية، حيث تحول هيكل المؤسسة الاقتصادية الوطنية وحتى قانونها لتصبح المؤسسة مسيرة تسييرا اشتراكيا حسب قانون التسيير الاشتراكي. هذه التحولات لم تنطلق من فراغ، بل كانت مبنية على مبادئ ومخلفات تاريخية وايدولوجية، والاختيار الاشتراكي أثبت نفسه في العديد من النصوص الأساسية للدولة.

فالمؤسسة الاشتراكية هي التي تكون مجموع ثرواتها من الأموال العامة، وهي ملك للدولة التي تمثل الجماعة الوطنية، وتسيير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي، فهي شخصية معنوية لها الشخصية المدنية والاستقلال المالي، وتضم وحدة أو عدة وحدات، تحدث بموجب مرسوم، باستثناء المؤسسات التي لها أهمية وطنية، والتي تحدث بموجب قانون. (المواد:5، 4، 3، 2 على التوالي من المرسوم رقم 71 / 74 المؤرخ في 16

نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات)

فالاشتراكية هي نظام حياتي كامل لا يقتصر على التطبيق الاقتصادي فقط، إنما يمتد إلى كل ميادين الحياة، ومع ذلك فإن التطبيق الاقتصادي هو أساس هذا النظام ومنطلقه، وفكرة الاشتراكية تعني أن الملكية جماعية للإنتاج ووسائل الإنتاج، وبهذا المفهوم أصبح العامل في المؤسسة يلعب دورا هاما في هذا النوع من التسيير، فالعمال أدخلت مشاركتهم في تسيير إدارة المؤسسة وهذا عن طريق انتخاب مجلس العمال، وذلك خلاف التسيير الذاتي، فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات يعطي أهمية للجهاز التنفيذي، بحيث أن مدير المؤسسة العمومية الوطنية ليس الوحيد في اتخاذ القرارات أو الإجراءات المتعلقة بتسيير مصالح المؤسسة، بل يجد معه آراء العمال التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار.

إن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو مبادرة العمال في التسيير ومراقبة المؤسسات العمومية حيث تغير ظروف العامل من أجير إلى منتج مسير، فالعمال هم مصدر الهام وقوة تنفيذ للقرارات والمؤسسة ملك لهم تنمي حسم السياسي، وقدراتهم من أجل مساهمة فعلية ومسؤولية في تسيير المؤسسة.

يرى الخبير الاقتصادي **عبد اللطيف بن آشنهوان** التسيير الاشتراكي للمؤسسات لا هو تسييرا ذاتيا ولا تسييرا اشتراكيا، إنه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة، التي تعتبر كيانا للإنتاج، بحيث أن التنمية فيها محددة من طرف الحكومة، وهذا التصور للتسيير الاشتراكي يجعل منه نقطة تمفصل لمصالح المجتمع الممثل بالدولة بواسطة الإطارات المسيرين الذين تقوم بتعيينهم. (دادي عدون، 1998، ص 167)

وبحلول سنة 1973 تم تحويل جميع الشركات الوطنية إلى مؤسسات اشتراكية إثر صدور ميثاق التسيير الاشتراكي وينص هذا الميثاق على نمط الإدارة، ويرتكز هذا النظام على عناصر نذكر منها: (علي زغدود، 1981 ص 97).

أ- التنظيم الإداري:

ويخضع للسلم الإداري مما يؤدي إلى ديمقراطية التسيير وفعالية النظام الاشتراكي وللتنظيم الإداري عدة وظائف هي:

- **الوصاية:** وهي الوزارة المسؤولة التي تنتمي أو تخضع لها هذي المؤسسات العمومية.

- **الإدارة المالية:** إن مراقبة الوصاية في هذا الميدان غير تقنية للتسيير الاشتراكي، فالمراقبة تطبق من طرف الإدارة المالية والتي يجب أن تخضع للمراقبة من طرف السلطة الوصية، وهي وزارة المالية ويشمل هذا كل التسيير أي الحسابات، الميزانيات، التوظيف، الأجور.

- إدارة التجارة الخارجية:

- مستويات الترخيصات العامة للاستيراد وهي المؤسسة المستوردة.

- مستوى منع الاحتكارات لبعض المؤسسات وتكمن في اللامركزية والتنظيم في النشاطات التجارية الخارجية.

- مراقبة السلطات المحلية وهي المراقبة من طرف البلدية والولاية للمؤسسات ويعني ديمقراطية نظام التخطيط.

ب- التنظيم المالي:

ويقوم به البنك بطريقة مالية لدى بنك واحد، ومتابعة استثماراتها المنتجة وهذا ما يسمى بالتحليل والتسيير الاقتصادي والمالي للمؤسسات، كما تراقب نتائج النشاطات الناجمة عن فعالية التنظيم، ففي حالة تدهور المؤسسات يجب أن يخضع القرض إلى مخطط تطهير.

ج- التنظيم الاقتصادي والاجتماعي: يندرج هذا التنظيم حول محورين أساسيين هما:

- تقنية تحديد الأجور .

- تقنية الأسعار .

فالأجور تكون مرتبطة بالإنتاج، فكتلة الأجور تتم لكل سنة مالية حسب تطور الإنتاج، أما حجمها فمتعلق بالمردود الفردي والجماعي أما تقنيات الأسعار يجب أن تطابق الوضعيات الاجتماعية والاقتصادية والمالية آخذا بعين الاعتبار عنصر التكلفة بالنسبة للمؤسسة والطلب بالنسبة للأفراد.

فالأسعار تخضع لقانون العرض والطلب، بل تحدد مسبقا بتدعيم الأسعار لفائدة المستهلكين المحليين دون مراعاة التكلفة الفعلية للنموذج، فالهدف قبل كل شيء هو إشباع رغبات المجتمع، وهذا ما زاد في ثقل المؤسسات بأبعاد خارجة عن نطاقها.

جاءت الإشارة إلى مبادئ التسيير الاشتراكي للمؤسسات في ميثاق طرابلس الذي أكد على أن مساهمة العمال في تسيير اقتصاد يسمح بمراقبة وتنفيذ البرنامج التخطيطي وتكييفه التدريجي مع الإمكانيات الموجودة " هذا الميثاق يخضع تطور الجزائر لمخطط شمولي، ويكلف الدولة بناء القاعدة المادية ملحقا نمو رأس المال الخاص لمصالح الأمة، حيث وجه خطابا قاسيا إلى الملكية الخاصة والقطاع الخاص وعداء واضحا للبرجوازية معتبرا إياها حاملة لإيديولوجيات انتهازية تمثل الديماغوجية التشاؤمية واحتقار المبادئ ونقصان الإيمان الثوري، وكل خصوصياتها الأساسية تشكل هدف الاستعمار الجديد " (شعلال، 1990، ص 40).

وقد دعمت المواثيق اللاحقة هذا التوجه السوسيو اقتصادي، وجعلت من العمال ومشاركتهم في مختلف المؤسسات في الجزائر ذات مغزى هام بالنسبة لإستراتيجية التنمية، فالدخول الذي يسعى إليه التسيير الاشتراكي للعامل يظهر عن طريق التكوين والترقية والأمن وظروف حياة أحسن، هذا التحول هو أحسن وسيلة لتوسيع الفكر الاجتماعي للعمال ، وهو في نفس الوقت من بين أهم أوجه الثورة الثقافية.

وإلى جانب أهدافها الاقتصادية هناك أهداف اجتماعية وسياسية وتتمثل في رفع وعي العمال السياسي بإشراكهم في تسيير مؤسساتهم ، ومنع تقدم الاستثمار الخاص ذي النزعة الاحتكارية ، وتغيير وضعية العامل من " وضعية العامل الأجير إلى وضعية العامل المنتج المسير " (بولقرون، 1979، ص 14).

تقييم المشاركة العمالية:

لقد كشفت الحقائق بأن مفهوم المشاركة العمالية في ظل التسيير الاشتراكي قد ساد الكثر من الغموض من الناحية الإجرائية، وذلك بسبب تعارضه مع مفهوم مركزية السلطة التي تمارسها الدولة، وقد ظهر هذا الموقف من خلال تدخلها في تعيين المدير العام ومدير الوحدة، بالإضافة إلى باقي الإطارات العليا التي تقوم بهمام التسيير، مما يدعم نفوذها أمام الهيئات المنتخبة. (سعدون، 2005، ص 96).

من يتضح لنا أن قانون التسيير الاشتراكي لم يطبق كما أنشأ لأجله، وهو أن العامل هو السيد في المؤسسة فالواقع أثبت عكس ذلك تماما حيث لوحظ ميدانيا تقاوم البيروقراطية، وكثرة الصراعات والخلافات من خلال إعادة توزيع السلطة داخل الوحدات بما يخدم المصلحة العليا للدولة.

وهنا يرى يرى الخبير الاقتصادي **عبد اللطيف بن آشنهو**: " أن هناك عاملين أساسيين ساعدا على تعميق هوة الخلاف بين جماعات العمل هما:

نظام المركزية: الذي يشير إلى أن جميع المؤسسات خلال هذه المرحلة قد حاولت السيطرة على عمليات تنمية نشاطها بشكل سريع يجعل اتخاذ القرار في المؤسسة مركزيا إلى أقصى حد، وذلك عن طريق صناعة سلم تسلسل الوظائف الإدارية إلى أبعد ما تستلزمه الفعالية، مما أدى إلى ظهور استياء كبير لدى جماعات العمل، وانتشار ظواهر سلبية داخل التنظيمات، مثل الرشوة، المحسوبية، والكسب غير المشروع. (سعدون، 2005، ص 18).

نظام الوصاية:

يشير هذا النظام إلى المدير العام لأي مؤسسة يتصرف تحت سلطة الوزير الوصي، ويكون مسؤولاً في التسيير العام للمؤسسة في نطاق اختصاصاته المحددة التي يكلف بها بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية. (سعدون، 2005، ص 18).

يفهم من هذا أن المؤسسة الجزائرية في ظل هذا النظام الاشتراكي، أنه حتى المسؤول المباشر عن المؤسسة لم يكن الحق في اتخاذ أي قرار إلا بالرجوع إلى السلطة المركزية التي كان لها الفضل في تعيينه على رأس هذه المؤسسة، ومن ثمة إبداء الولاء التام للوزارة الوصية.

والمعروف على الدولة الجزائرية أنها كانت تطمح إلى تكوين قاعدة اقتصادية صلبة، واتضح ذلك جلياً من خلال إنشائها لمؤسسات اقتصادية كبيرة الحجم مثل: الشركة الوطنية للحديد والصلب بالحجار SNS، والشركة الوطنية للصناعات النسيجية SONITEXK، الشركة الوطنية للنفط والغاز SONATRACH، ضناً من اكتساح الأسواق الخارجية، لكنها اصطدمت بعدة مشاكل في التسيير نذكر منها:

- تباعد مراكز اتخاذ القرار بين الإدارة العامة للمؤسسة والوحدات الإنتاجية الأخرى.
- عدم القدرة على تلبية جميع المطالب الاجتماعية للعمال.
- عدم وجود إطارات كفؤة مؤهلة لها القدرة على التحكم في التكنولوجيا المستوردة.
- احتدام الصراع بين عمال الإنتاج واللجان أو المجالس المكونة للمؤسسة.

بالإضافة إلى هذا كله فإن المشكل الذي ظل مطروحاً هو عدم فعالية نسق الاتصال، على مستوى تنظيمات العمل نظراً لاهتمام إدارة المؤسسات بالاتصال النازل فقط الذي يخدم مصالحها، كون الاتصال الصاعد يمثل لها عبئاً متزايداً يجب التخلص منه. (سعدون، 2005، ص 20).

من هذا التصور يتضح لنا أن الاتصال كأداة للتواصل بين أفراد المؤسسة الواحدة خاصة الصاعد منه، أصبح يشكل أحد مصادر الإزعاج لأصحاب القرار، خاصة مدير المؤسسة، رؤساء المصالح وغيرهم، مما أدى تذرماً كلياً للعمال والدخول في صراع مع المسؤولين

المباشرين لإدارة المؤسسة. ضف إلى ذلك أن حجم المؤسسة والعمل وفق نظام الدوام المستمر، خلق هو الآخر استياء كبيرا بين العمال وعدم التفاهم فيما بينهم، كون غالبيتهم لا تشارك في اتخاذ القرار لا من قريب ولا من بعيد همها هو العمل فقط.

مظاهر علاقات العمل في ظل التسيير الاشتراكي:

تختلف مظاهر علاقات العمل من تنظيم إلى آخر، وذلك باختلاف الظروف الاقتصادية والثقافية والسياسية للمجتمع الكبير من جهة، بالإضافة إلى اختلافها حسب العناصر الداخلية للتنظيم في حد ذاته من جهة أخرى. ومن هذه المظاهر ما يلي: (سعدون، 2005، ص ص 23-24).

المظاهر الفردية:

لقد بينت المؤشرات الإحصائية التي سجلتها مفتشية العمل خلال عام 1977، أن هنالك ارتفاع متزايد في عدد المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات الصناعية، حيث تم تسجيل 6000 مخالفة في أكثر من 1458 وحدة إنتاجية، تراوحت العقوبات بين الإنذارات الشفوية والطرده النهائي، مما يبين أن علاقات العمل سادها عدم التفاهم، لعدم رضا جماعات العمل عن ظروف العمل السائدة داخل هذه المؤسسات. حيث تم تسجيل زيادة في عدد حالات عدم الانضباط داخل تنظيمات العمل، ترتب عنه زيادة حالات الفصل الذي أكدته تقارير سنة 1977 وهي كالتالي:

- 70% الفصل بسبب ترك مكان العمل.
- 12% الفصل نجم عن الغيابات المتكررة.
- 06% الفصل بسبب رفض العمل.
- 06% الفصل بسبب المشاجرة واستخدام وسائل العنف.

- 03% الفصل بسبب عدم الالتزام بقواعد التسيير .

- 03% الفصل لأسباب أخرى .

هذا ناهيك عن الغيابات المتكرر الذي شهدته وتشهده مؤسسات عدة حتى يومنا الحالي لعدم وجود رادع قوي، يقلل من هذه الظاهرة التي انهكت الخزينة العمومية للدولة، وقد بينت إحدى الدراسات التي قام بها الأستاذ رتيمي الفصيل أنه في مؤسسة واحدة هناك 10000 ساعة هدرت بسبب مباشر أو غير مباشر، وتزداد هذه النسب وتختلف باختلاف كل تنظيم، مما يبين أن جماعات العمل يسودها الاختلاف وعدم التفاهم حول علاقات العمل وطبيعته، مما أثر سلبا على المردود الكلي للمؤسسة، نتج عنه التهرب من العمل، عدم الانضباط، عدم احترام اللوائح والقوانين السائدة داخل التنظيم، وهذا في حد ذاته يعتبر أحد أشكال المقاومة الذي يستخدمه العمال للضغط على الإدارة الوصية من أجل تلبية مطالبهم الاجتماعية، والخروج بقرارات تخدم الصالح العام للمؤسسة.

المظاهر الجماعية:

إن الغاية الأساسية التي كان ينادي بها التسيير الاشتراكي في الجزائر، هو تحقيق المزيد من التعاون والتنسيق بين مختلف التنظيمات وإقامة علاقات اجتماعية في المؤسسات التي تخضع للتسيير الاشتراكي، هذه الصورة المثالية ظلت بعيدة المنال والتحقيق على أرض الواقع، حيث رأت جماعات العمل أن القوانين المعمول بها قد حدثت من حرية الطبقة العاملة من خلال إجراءاتها البيروقراطية والتعسفية، التي منعتهم من التعبير وإبداء الرأي، وحتى حقهم في الإضراب تعبيرا عن عدم تحقيق مطالبهم أو رفضهم لطريقة تنظيم العمل. (سعدون، 2005، ص 18).

إن وجود لوائح وقوانين واضحة وعدم تطبيقها على الواقع يزيد من حدة الظاهرة، وبالتالي يصبح الإضراب والهروب من العمل والغياب المتكرر ذريعة لعدم الالتحاق بمكان العمل، وهذا ما نلاحظه حتى في واقعنا الحالي خاصة التوقف عن العمل بسبب العطل المرضية

المشبوهة، هذا الوضع زاد من ارتفاع حالات الاحتجاج وترك أماكن العمل، نتجت عنه مظاهر سلبية أخرى كالصراع على المناصب داخل التنظيمات.

وقد بينت وزارة العدل والتكوين المهني حقائق حول بعض مظاهر الصراع داخل تنظيمات العمل، خلال سنة 1978 حيث توصلت إلى ترتيب أسباب الصراع على النحو التالي: (بن عنتر، 2002، ص 112).

النسبة المئوية	عدد الإضرابات	أسباب الصراع
21%	38.40	الأجور وملحقاتها
14%	30	تأخر أو عدم دفع الأجور
7%	15	ظروف عمل عامة
20.8%	05.70	فصل فردي أو جماعي
14.6%	03.20	ممارسة الحق النقابي
8%	01.50	علاقات مهنية سيئة

تقييم مرحلة التسيير الاشتراكي:

من كل ما سبق يمكننا القول أن نتائج تطبيق أسلوب التسيير الاشتراكي في الجزائر لم تكن مشجعة على الإطلاق، بسبب النقائص والتناقضات التي اتسمت بها عملية تسيير المؤسسات العمومية المتمثلة فيما يلي:

المحيط الداخلي للمؤسسة:

1- تعدد مراكز اتخاذ القرار: يمكن حصرها فيما يلي:

- جهل العامل لأسس ومبادئ التسيير وقلة ثقافته ونقص تكوينه التقني والسياسي.

- بروز نوع من العلاقة التنافرية بين المسيرين وممثلي العمال.

- الثنائية في التسيير وتعدد مراكز القرار والقيادة.

2- **ضخامة حجم المؤسسة:** لقد كان لحجم المؤسسة وضخامتها أثر كبير في عدم التحكم في تسييرها، كونها تحتوي على عدد كبير من المهام الثانوية والتقليدية من تموين وتوزيع وإنتاج، أفرز تضخما في جهازها الإداري وفي هياكلها ووسائلها، مما سبب تذبذبا في الجهود، وتكرارا في العمل، وتشابك المسؤوليات، وتشعب مفرط لوحدها ووظائفها، أدى إلى صعوبة التحكم في تسييرها، وعدم القدرة على ضبط تكاليفها، واختلال وقصور نظام الاتصال فيها، إضافة إلى مركزية اتخاذ القرار الشيء الذي أدى إلى تحقيق خسائر كبيرة في نهاية العملية الإنتاجية لمعظم المؤسسات العمومية. (بن عنتر، 2002، ص 113).

3- **تهميش الإطار والكفاءات:** بالرغم من أن الدولة سعت في بداية مراحلها التسييرية إلى تكوين إطار فاعلة في المجال الصناعي، إلا أن هذه الأخيرة وجدت نفسها مهمشة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات، ضنا منها أنها غير قادرة على تسيير مثل هذا النمط من المؤسسات، مما أثر سلبا على عدم اندماجها الكلي في المجال التطبيقي الميداني، وهنا ركزت الدولة على العمالة الأجنبية الخارجية لاكتسابها الخبرة والكفاءة اللازمة لمتابعة العملية الإنتاجية ميدانيا. مثل هذا الإجراء قضى كلية على الإطار والكفاءات الجزائرية.

4- **البطالة المقننة:** في هذه المرحلة من التسيير حاولت الدولة توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة، كون أن المؤسسات حجمها كبير، هذا يتطلب يد عاملة أكبر، حيث وصلت في بعض الحالات إلى أكثر من النصف كمؤسسات النسيج التي كانت تشتغل بنظام الورديات، وهذا في اعتقاد الدولة أن العمل حق لكل فرد جزائري مما زاد في تضخم ميزانية المؤسسات العمومية الصناعية.

5- المحيط الخارجي للمؤسسة: لقد عرفت هذه الفترة بالمركزية المفرطة للعلاقات حيث

وضعت عدة إجراءات حدثت من أي مبادرة فردية أو جماعية أو تطوير للنهوض

بالمؤسسة العمومية، ومن بين هذه الإجراءات ما يلي: (بن عنتر، 2002، ص114)

- تدخل الجهة الوصية في كل صغيرة وكبيرة داخل المؤسسة، مما أدى بالمسيرين

الإداريين إلى اعتماد سياسة المراوغة وإخفاء الحقائق عند إعداد التقارير.

- أن الإطارات البشرية الموكلة إليها مهمة تحليل ومتابعة هذه التقارير على مستوى

الجهة الوصية، ليسوا في أغلب الأحيان من ذوي الاختصاص التقني أو الاقتصادي

الذي يؤهلهم للإلمام بمحتويات تلك التقارير، ومواكبة المشاكل المستجدة على مستوى

مواقع التنفيذ.

- إعادة تقنين الدور المنوط بالمؤسسة وفق منظور جديد يأخذ على عاتقه ما يلي:

● التكليف الحقيقي بالاحتياجات الاجتماعية قصد تدارك النقص المسجل فيها وتحسين

ظروف المعيشة في ظل التحديات القائمة.

● الرفع من مستوى الكفاءات الإنتاجية والاستفادة من الطاقة المتاحة.

● توجيه النظام الإنتاجي الوطني نحو الاستخدام الأمثل والأفضل عن طريق تحسين

ظروف الأداء.

● التكفل التام بضمان الانسجام والتكامل والتأمين الكلي لقنوات هذا النظام.

● اعتماد إطار تنظيمي يهدف بالدرجة الأولى إلى رفع القيود من خلال إنهاء الوصاية

البيروقراطية.

● السعي لتوفير محيط مناسب وكفيل بتجسيد الغايات السابقة، أخذاً في الحسبان واقع

التجربة المتحققة

من كل ما سبق يمكننا القول أن التسيير الاشتراكي كمبدأ عام يهدف بالدرجة الأولى وقبل

كل شيء إلى إزالة سيطرة الإقطاع ورأس المال عن الحياة الاقتصادية، ونقل هذه السيطرة

إلى المجتمع. فالتسيير الاشتراكي صدر عن نظرة واقعية مستوحاة من ظروف الدولة والواقع

الجزائري، وعليه فقد أحدث تغييرا جوهريا في تركيب اقتصادها الوطني وأصبح القطاع العام قطاعا رئيسيا قائدا، بعد أن كان قطاعا ثانويا لكن عملية تطبيقية في الواقع قد أفرزت عدة صعوبات منها ارتفاع النزاعات داخل المؤسسات، التي بدورها أدت إلى تعطل في الإنتاج إثر الإهمال والتوقفات عن العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى عدم ملاءمة المناصب لأصحابها وهذا نتج إما عن نقص في التكوين، أو تكوين غير مناسب من ناحية التقنيات وكذلك أن التكنولوجيا المستوردة لم تأخذ بعين الاعتبار نوع التكوين الموجود في الجزائر، مما أدى إلى عدم التناسب بين العامل والتكنولوجيا. فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات خلق أثارا سلبية وهي بروز مؤسسات كبيرة الحجم، هذا الكبر أدى إلى صعوبة التسيير والتحكم فيها، فالتأمل في هذه المرحلة يلاحظ أن هذا التنظيم يميل إلى صعوبة التسيير والإدارة، رغم أن هذا هو أهم عنصر يجب أن يتحقق، لذلك رأى الساسة الاقتصاديون ضرورة إعادة هيكلة هذه المؤسسات والشركات الكبرى.