

الإشكالية المفهومية للحراك العمالي في ضوء تنظيمات المؤسسة الاقتصادية

إعداد

د / زرزوني جهيدة

جامعة باجي مختار عنابة – الجزائر

كلية الآداب والعلوم الإنسانية الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المستخلص:

يهدف هذا المقال الى التعرف على الإشكالية المفهومية للحراك العمالي وذلك من خلال فترة الإصلاحات بداية من ١٩٨٨ اين خضعت المركبات والشركات إلى إعادة هيكلة عضوية نتج عنها تفكيك تلك المركبات والشركات إلى وحدات ومؤسسات، تحولت إلى مؤسسات عمومية اقتصادية EPE ومخصصة إلى الشراكة الأجنبية منها فرتيال FERTIAL مؤسسة عمومية اقتصادية وقعت مع الشريك الاسباني في أوت ٢٠٠٤. وفى ضوء ذلك تناول المقال بعض المفاهيم الهامة ومنها ( لحرارك العمالي - المسار المهني - العمال - المؤسسة )

وفى ضوء تحليل المضمون توصل المقال لنتائج اهمها أن المؤسسة العمومية الاقتصادية هي هيكل تنظيمي تؤدي وظيفة اقتصادية وتشغل عمال يقومون بوظائف فنية وتقنية ويدوية لذلك صنف العمال إلى فئات سوسيو مهنية متفاوتة وتتمتع المؤسسة الاقتصادية بالاستقلالية في التسيير والإنتاج منها - فرتيال- التي تتمتع بالشخصية المعنوية مختلفة بذلك عن المؤسسات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الاشكالية المفهومية - الحراك العمالي - المسار المهني- المؤسسة الاقتصادية

طرحت الإشكالية معالجة المفاهيم بالتحليل والنقد إذ تناولت (الاشكالية) المفاهيم الأساسية فقط وهي:

- ١- الحراك العمالي
- ٢- المسار المهني (الوظيفي)
- ٣- العمال
- ٤- الإصلاحات
- ٥- المؤسسة الاقتصادية

### **Abstract:**

Title of the article: The conceptual problematic of the employee (worker) mobility in organisation iconomic company.

This article aims to identify the conceptual problem of employee mobility through the period of reforms beginning in 1988 , when the complexes and companies were restructured organically, which has led to the dismantling of these complexes and companies into units and companies, which have become public corporation /state-owned company (entreprise publique économique/EPE), and destined to the foreign partnership including FERTIAL, enterprise, signed with the Spanish partner in August 2004. In light of this article dealt with some important concepts, including (for the mobility of workers vocational track workers established)

In light of the analysis of the content, the article reached the conclusion that the public economic institution is an organizational structure that performs an economic function and employs workers who perform technical, technical and manual functions. Therefore, the workers are classified into different categories. The economic institution is independent in its

management and production . Different from administrative institutions like fertial .

Keywords: conceptuel problem- employee(workers) Mobility - career - workers –reforms.

We tried to solve the problem by approaching the basic concepts of analysis and criticism, where we only dealt with the basic concepts, which are:

- 1- Employee (worker) mobility
- 2- Career (career)
- 3 workers
- 4- Reforms
- 5- Company

#### المقدمة:

يعد الحراك بأنواعه المختلفة من المسلمات التاريخية غير انه يخضع في المؤسسة الى استراتيجيات تتضمن وتسير العمال وتتحكم في عملية وسيرورة الدوران الداخلي والخارجي للعمال من خلال مجموعة من المؤشرات، الامر الذي استوجب دراسة وتحليل مفهوم الحراك العمالي ومفاهيم اخرى تابعة اعتبرت كلمات مفتاحية والهدف من ذلك محاولة استكشاف الممارسة العملية لتلك المفاهيم وعلى الخصوص الحراك العمالي.

لم يقتصر المقال على عرض وسرد تعريفات فقط بل وحاولت قراءة نقدية لمضمون كل تعريف ليختم بالتعليق والمناقشة التي اعتبرت نتائج عامة وهو ما تمحورت حوله خاتمة المقال.

فككت الاشكالية المفهومية الى العناوين الاتية:

- ١ . الحراك العمالي.
- ٢ . المسار المهني.
- ٣ . العمال.
- ٤ . الاصلاحات.
- ٥ . المؤسسة الاقتصادية.

#### الاشكالية المفهومية

#### المفاهيم الأساسية:

#### (١) الحراك العمالي:

يشير الحراك إلى دوران الأفراد بين الفئات أو الطبقات الاجتماعية، إذ ميّز علماء اجتماع الحراك الاجتماعي بين حراك بين الأجيال وحراك داخل الأجيال.

يتم الحراك بين الأجيال (حراك اجتماعي جماعي) بمرور الأفراد من طبقة إلى طبقة مقارنة بين الطبقة التي ينتمي إليها الأب والطبقة التي ينتمي إليها الابن خلال مساره الاجتماعي، يكون الحراك داخل الأجيال (حراك اجتماعي فردي) Mobilité intra générationnelle (حراك اجتماعي فردي)

بالمروور من فئة إلى فئة أخرى خلال الجيل الواحد بمقارنة الطبقة التي ينتمي إليها الفرد بين بداية حياته المهنية ونهاية حياته المهنية<sup>(١)</sup> وهو النوع المنطبق على دراستنا، ما يسميه Bertaux حراكا مفهوما أو بيوغرافيا عندما يمر الأفراد من فئة إلى فئة في حياتهم المهنية أو المقارنة بين الفئة الأصل وما يحققه الفرد، استخدم البعض مقابل الحراك، قدرة القوى العاملة على التنقل<sup>(٢)</sup> بمعنى أن التنقل إرادي وضروري للتكيف مع المهنة أو الوسط.

يرى سوروكين P. Sorokin أن كل مجتمع يفرز أليات مؤسساتية يقاد الأفراد بواسطتها من الموقع الاجتماعي الأصلي إلى الموقع الاجتماعي المتحقق فيكون تحديد الحراك نتيجة معقدة لتصفية الأفراد من خلال هيئات توجيه<sup>(٣)</sup> وعلى الرغم من تركيز ر. بودون R. Boudon على الحراك الاجتماعي بين الأجيال إلا أنه ساهم في تعريف الحراك

عندما ربطه بنظام التدرج مع التمييز بين الحراك طويل وحراك قصير المدى<sup>(٤)</sup> وبين كيف يتحرك الفرد في نظام تدرجي مع احتمال انخفاض الحراك الصاعد كلما صعد الفرد في السلم.

تضمن التعريف علاوة على ارتباط الحراك بنظام تدرجي إلى الحراك الصاعد وهو شكل من أشكال الحراك لأن التنقل داخل السلم سواء من مركز إلى مركز أو من وظيفة إلى وظيفة أو من طبقة إلى طبقة، قد يكون أفقيا أو عموديا أو أفقيا وعموديا في آن واحد.

التحرك الأفقي هو تنقل الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى آخر في نفس الطبقة، أما التحرك الرأسي هو انتقال الأفراد من طبقة إلى طبقة أعلى أو أرقى<sup>(٥)</sup> أي يترتب عن عملية الحراك الأفقي الاحتفاظ بنفس الطبقة، يسميهم علماء اجتماع الحراك الاجتماعي - عمال غير متحركين - وحتى الانتقال في الوضعية أفقيا يكون داخل نفس الفئة أو الطبقة، في حين ينتج عن الحراك الرأسي (العمودي) تغير المركز أو الفئة أو الدور في وضعيات بمستويات مختلفة بالصعود (حراك صاعد) أو بالنزول (حراك نازل) للفئات وحتى الحراك الأفقي ينم بين وضعيات مختلفة لكنها اجتماعيا متساوية<sup>(٦)</sup>.

أما أ. توران A. Touran فإنه أضاف إلى الحراك، حراك إرادي وحراك إكراه، يغادر الفرد في الحراك الإرادي المكان الاجتماعي الأصلي ويتوجه إراديا بهدف الصعود وتحسين وضعيته، ونظر إلى الحراك غير الإرادي عندما يكون قرار التحرك ناتجا عن إكراه خارجي وبالتالي لا يمكن الحديث عن سير الحراك إلا إذا تحكمت إرادة الصعود.

استخدم أ. توران بديلين للحراك هما المغادرة (Départ) والتحرك (Déplacement) لأن ما قد يوضع الفرد في منظور حراكي يوجهه نحو تغيير وضعيته بالصعود

<sup>1</sup>(1) R. Boudon et autres, "dictionnaire de sociologie", Larousse, 2 ed, 2003, p150.

<sup>٢</sup>(٢) مصطفى هني، - معجم المصطلحات الاقتصادية و التجارية -، مكتبة لبنان، بيروت ١٩٨٦، ص ١٩٧

<sup>٣</sup>(٣) ر. بودون، ف. بوريكو، - المعجم النقدي لعلم الاجتماع -، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط ١، ١٩٨٦، ص ١٥٢، ١٥٤.

<sup>4</sup>(4) R. Boudon, "inégalité des chances et mobilité sociale dans les pays industrielles, ed. de seuil, 1973, p 217.

<sup>٥</sup>(5) أحمد زكي بدوي، - معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية -، مكتبة لبنان، دون سنة نشر، ص ٣٩٠.

<sup>6</sup>(6) J. p perion, "Lexique de sciences économiques et sociales", casbah, éditions 1999, p 74.

(تحسين الوضعية) وهو ما جعل النقاد يقربون الحراك الاجتماعي عند أ. توران من لفظ محرك اجتماعي Trajectoire باعتبار ما قدمه محاولة فهم تحول البيانات الاجتماعية من خلال تاريخ حياة الأفراد، فيصبح الحراك هو المحرك ومحور الأفراد لأنهم الفاعلين لحراكمهم.

و هناك من فرق بين المغادرة والتنقل والحراك، فالمغادرة استخدمها الباحثون بديلا Turnover وهو دوران العمل أي المغادرة النهائية والمؤقتة وتأخذ المغادرة الصورة الرسمية أو غير الرسمية ... ويختلف أحيانا التنقل كونه (عملية التنقل تنحية) "ôter" لوظيفة الفرد يكون معها أحيانا تغيير السكن<sup>٧</sup>

وغالبا ما يرافق التنقل حركة جسمانية، الفرد هو الذي ينتقل نحو الوظيفة والاختلاف هنا أن الحراك لا يكون دائما بالحركة الجسمانية ومع ذلك فالتنقل غير مستقل مفهوما عن الحراك.

عالم ماكس فيبر M. Weber الحراك العمالي عندما درس النزوح الريفي في شرق الألب ١٩٢٣، فالنزوح هو ترك الأراضي ولا يكون النزوح ناتجا عن وضعية مادية فقط<sup>٨</sup> إنما نتيجة لعدة عوامل، ويساوي الهجرة الداخلية.

و من التعريفات التي قدمها كارل ماركس K. Marx، الحراك هو خاصية خضوع العامل لرأس المال وطرق الإنتاج أو قدرة قوة العمل على التكيف مع متغيرات العمل اليومي وتبادل أماكن العمل نتيجة تقسيم العمل ... والتوجه نحو رأس المال<sup>٩</sup> يقترب المعنى من دوران قوة العمل التي تعد فترة خضوع الحراك لمتطلبات السوق عندما ينتقل العامل أو الموظف من مكان إلى مكان يجد نفسه حساسا لكل تغيير في قوة عمله ونشاطه الذي يسمح بأجر أحسن وما يعيق التكيف هو اختلاف طبيعة العمل الذي يتطلب تكوينا مختلفا الأمر الذي لا يمكنهم (العمال والموظفين) من الاستعداد لتغيير مؤهلات العمل، أضاف ماركسيون تعريفات للحراك، تنقل قوة العمل باتجاه تراكم رأس المال لذلك نشأ الحراك نحو المصانع<sup>١٠</sup> وهو الحراك القطاعي.

ورد في التعريف معنيين للحراك اهتم به الاقتصاديون، دوران قوة العمل بالانتقال من مكان إلى مكان وهو حراك جغرافي ناتج عن الهجرة أو تغيير المؤهلات بتغيير العمل وهو ما يساوي الحراك المهني ومعنى الخضوع الذي يأخذ قابلية الدوران لأنها (قوة العمل) سلعة وهو نفس المنطلق عند الاقتصاديين بداية من أ. سميث عندما اعتبر حراك اليد العاملة تنقل الأشخاص كما تنقل البضائع حيث كان الأفراد ينقلون مع البضائع والسلع<sup>١١</sup> ويخضع التنقل عند سميث إلى قانون العرض والطلب، نفس التعريف تقريبا استخدمه والراس Walras إذ يساوي عنده حراك اليد العاملة حركية العمل ويعني به انتقال الأفراد من فضاء إلى فضاء أو من وسط إلى وسط والهدف من التنقل عرض قوة العمل للبيع ولا يكون التنقل إلا إذا كان الفارق في الأجر كبير سواء تم التنقل داخل الفضاء الواحد وهو ما يساوي الهجرة الداخلية للعمل أو خارج الحدود أي الهجرة الخارجية

<sup>7</sup>(1) Dictionnaire Guillet de la langue française, librairie Aristide Guillet, Paris, 1975, p de D à J.

<sup>8</sup>(2) J. c Sheid, "les grandes auteurs en organisation", Dunod, Paris 1980, p 13.

<sup>9</sup>(3) K. Marx, "le capital critique de l'économie politique", ed sociales, t1, Paris, 1976, p 170.

<sup>10</sup>(1) J. p Gaudemar, "accumulation du capital et mobilité de travail", ed Maspero, 1976, p 27.

<sup>11</sup>(2) J. p Gaudemar, id, p 54 .

عند الكلاسيك والحراك الجغرافي العالمي عند مورغن Morgan، عندما نتكلم عن حراك في حالة التغير فإنه يقترب من التدرج (Stratification)، حدده W. E Moore و K. Davis: توزيع الأفراد في أماكن مهنية لأداء مهامهم وحتى يقوم كل فرد بالدور الذي يتناسب مع مهنته يجب أن يكون مدعما بحوافز<sup>13</sup>) تختلف باختلاف الوضعيات.

تضمن التعريف توزيع الأفراد، له علاقة بالحراك العمالي لأن التنقل مرتبط بتوزيع وإعادة توزيع الأفراد في مختلف الوضعيات وهو ما يوحي بتراتبية وتفاوت الوضعيات والأدوار، لذلك تكون كل الوظائف مشغولة وتوزع على أساسها المكافآت.

يساوي التدرج عند ت. برسونز T. Parsons، " ترتيب Classement الوحدات داخل النسق الاجتماعي تبعا لقيم مشتركة للنظام " 1<sup>13</sup>) والتدرج وسيلة ونتيجة للفعل الاجتماعي.

أخذ التدرج معنى ترتيب وهو قريب من التوزيع عند W E Moore ، K. Davis مما يقرب معناه من عملية الحراك المتميزة بخصائص ثلاثة داخل النسق هي:

- ما يملكه الفرد من خصائص مثل الذكاء
- الانجازات والأداء (مرتبطة بالكفاءة)
- ما يملكه الفرد من مؤهلات مثل الشهادة

تكلم عن التوزيع -سوروكين- إذ يأخذ الحراك معنى التوزيع غير المتكافئ للحقوق والامتيازات والواجبات، لكن تاريخيا يعتبر -ماركس- أول من وضع أسس نظرية التدرج الاجتماعي عندما عرفه أنه: النسق الاجتماعي بما يتضمنه من علاقات بين المنجيين والمستهلكين والأفراد محكومون بحكم طبقتهم وأن العوامل التي تخلق هذا الشكل التدريجي للمجتمع تحدده هي الأخرى قوى تاريخية.

ركز ماركس في تعريفه على البعد الاقتصادي في حين أكد -ماكس فيبر- على فهم الظاهرة من خلال أبعاد متعددة عندما قال، أن القوى الاقتصادية في أي مجتمع تميل إلى التركيز في بعض الجماعات دون أخرى كما تتفاوت السلطات القائمة على التفاوت الاقتصادي، فسلطة المديرين أقوى من سلطة مرؤوسيه من خلال التقدير الاجتماعي الذي يعبر عنه المركز - Statut- وهذا لم نجده عند -ماركس- لأن المركز معيار من معايير يضعها المجتمع المحلي لذلك تكون المراكز عند -سوروكين- توزيعا غير متكافئا كما سبق وترتيب متفاوتا للأفراد، كما جاء عند -برسونز- بمعنى التقاء كل المفكرين حول التفاوت بين الأفراد.

أهمية مفهوم الحراك

أخذ الحراك معاني عديدة منهم من استخدم التنقل وآخرون دوران عمل وقوة عمل وفريق اعتبر الحراك توزيع الفئات في وضعيات ومراكز مختلفة مع تباين المؤشرات والأشكال، البعض نظر إلى الحراك داخل الجيل الواحد حركية مهنية ومنهم من اعتبر دوران العمل في حالة تغير الوظيفة حراك مهني، وإذا كان من مكان إلى مكان فهو يساوي الحراك جغرافي ولكل نوع معنى يختلف عن الآخر تعبر كلها عن مجالات حركية العمال، فالحراك المهني هو مرور الفرد من

<sup>13</sup> (3) ر. بودون و ف. بوريكو، مرجع سابق، ص ١٥٧.

<sup>13</sup> (1) J. Cazeneuve, "Dix grandes notions de la sociologie", ed de seuil, 1976, pp 163,164.

وضعية إلى وضعية في ميدان العمل فعندما يسجل التغيير على مستوى المؤسسة فهو حراك داخلي ونتكلم عن حراك خارجي إذ ارتبط تغير الوضعية بتغير المؤسسة. (1)<sup>١٤</sup>

يعني الحراك الجغرافي تغيير الفضاء ومكان العمل ويخص تحرك الفرد حتى في السكن أحيانا ويرافق الحراك الجغرافي حراكا مهنيا ويفسره (الحراك الجغرافي) علماء الاجتماع بالحراك الايكولوجي إذا غير الفرد الفضاء أي التنقل في حدود مكان وزمان معين.

أخذ الحراك العمالي في الميدان معنى التنقل (Mouvement) تحت مؤشرات الدخول والخروج ومؤشر التحويل الذي تضمن بدوره مؤشرات فرعية منها ما يرتبط بالتحويل الداخلي في إ. التشغيل وإ. توزيع الفئات السوسيو مهنية نتيجة إعادة الهيكلة العضوية وتهيئة المناصب وإ. إدماج الفئات المسرحية وتحويل خارجي يقابل الخروج لكن دون تسريح، من أجل الإدماج (إ. تشغيل) في مؤسسة من مؤسسات المجمع أو فرع من الفروع.

تبين من المعالجة المفهومية وجود شبه اتفاق بين المنظرين والباحثين حول بديل الحراك الذي تضمن معنى التنقل والدوران، يكون التنقل بالمرور من وضعية إلى وضعية ومن مركز إلى مركز ومن مستوى إلى مستوى داخل نظام الفئات السوسيو مهنية أو بين الفئات ومنه يمكن تعريف الحراك أنه عملية مستمرة متتابعة لتنقل الفئات السوسيو مهنية أفقيا وعموديا نتيجة معايير ومؤشرات يؤثر بعضها في بعض اختلفت بين المفكرين، وعلاوة على معنى التنقل فإنه يأخذ في موضوعنا معنى التدوير الداخلي للعمل والفئات السوسيو مهنية بشكله الأفقي والعمودي وانعكاسها على الحياة المهنية لمختلف الفئات في مؤشرات إ. التوزيع وحركة الدخول والخروج وما ينتج عنها من حراك صاعد لفئات وحراك نازل لفئات واستقرار (لفئات)، ويتم التحرك أي الدوران الداخلي في مجالات جغرافية بالانتقال من مكان إلى مكان على مستوى المؤسسة أو مهني في حال تغيير المهنة أو ترقية سلمية ومنه لا يمكن التكلم عن حراك سلمي دون تدرج بسبب العلاقة الوظيفية بين التدرج والحراك مما أدى إلى تفاوت المراكز والوضعيات والمستويات في السلم المهني الذي يعد أصل التدرج.

يثير كل شكل من الأشكال نوعا من حراك العمل والعمال وحقل من حقول الحراك فإذا تكلمنا مثلا عن مسار حراك العمال نكتشفه بعد المقارنة بين الوضعية السوسيو مهنية الأصلية والوضعية المحققة من بداية التوظيف، فهذا يساوي المسار المهني.

## ٢) تعريف المسار المهني:

ترجمت كلمة Carrière إلى مسلك الفرد المهني أو الخط المهني (١٥) الذي يعكس تاريخ حياة عمل الفرد وفترات العمل التي تتكون منها المهنة الغالبة في حياته... وتدرجه الوظيفي فيها وهو ما يوحى بتصنيف وتفاوت بين الفئات وفي نفس الوقت عدم استقرار الفرد.

ورد في مداخل تنمية الإدارة وتنمية المسار الوظيفي أن المسار الوظيفي هو – عملية مستمرة يتقدم من خلالها الفرد في مجموعة من المراحل تتميز فيها كل مرحلة بمجموعة من الخصائص والقضايا أو المشاكل والمهام. (2)<sup>١٦</sup>

<sup>14</sup>(1) Daniel Courgeau et Eva Lelieve, "Analyses des données biographique en démographie", cheninements socioprofessionnel et mobilités sociales, sous dir Claude Dubar et L. Coutrat, la découverte, Paris, 1992, p 72

<sup>١٥</sup>(١) أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره، ص ٥٢.

يبدو من التعريف أن المسار عملية تراكمية تمر بمراحل وهي مؤشرات أساسية تؤكد على المدة يتحدد بواسطتها المستقبل الوظيفي الذي فسر - بمدخلين -.

فسر مدخل المسار الوظيفي على أنه خاصية هيكلية بتخصص وظيفي على أساس تتابع مراكز معينة وهو ما يساوي مسار الحراك العمالي الصاعد.

يرى المدخل الثاني المستقبل الوظيفي في خاصية فردية في حياتهم العملية...

تضمنت التعريفات مؤشرات التقدم وهو ما يقابل الحراك الصاعد والمراحل التي اعتبرنا المدة الزمنية التي تمر على الفرد في عمله وهذه الأخيرة (المدة) من المؤشرات الضرورية لتقييم المسار والتنبؤ به، إذا كان المسار في خاصية هيكلية فإنه يوحى إلى تتابع الوظيفة أو المراكز أو الوضع السوسيو مهني والتدرج في حالة التقدم وحتى الخاصية الفردية تؤكد على الترقية.

حاولت المداخل تقديم تعريفا شاملا جاء فيه - أنه خبرات عمل الفرد المتتابعة والمتراكمة عبر الزمن والخبرات هي مؤشرات ممارسة وظيفة أو وظائف اهتمت بها مداخل المسار السوسيو مهني *Approches de pacours socioprof*..

افتراض أصحاب اكتساب المكانة أن المسار هو الحياة المهنية التي تحسب بأول عمل للفرد والمدة الزمنية <sup>17</sup> وتكون حظوظ المرور ما يملكه الفرد من مستوى تعليمي والمدة الزمنية أي قياس المسار بأبعاد زمنية.

في حين اعتبرت نظرية رأس المال البشري المسار هو محرك *Trajectoire* مهني مرتبط بالوقت ومرور الوقت وكلما مرّ الوقت قلت إمكانية الحصول على تكوين جديد له مردود النجاح المهني.

المحرك المهني هو مسار (خط) مهني لأن التعريف رسم خط في إمكانية النجاح المهني والمؤشر الأول التكوين وكلما زاد السن والوقت (الأقدمية) قلت فرص النجاح المهني والمادي وهو ما فسرتة النظرية الماكروسوسولوجية عندما افترض *Shuman* أن المسار المهني هو احتمال التنقل نحو الأعلى واحتمال التنقل نحو الأسفل، فيتحول معنى المسار المهني متغير من متغيرات الحراك خاصة الحراك العمودي أو حتى الأفقي فهو أيضا شكل من أشكال الحراك يبقى الإشكال حول الفصل المفهمي بين (محرك) *Trajectoire* و *Cheminement* و *Parcours*، شمل المسار في موضوعنا كل من المحرك والخط لأن المسار المهني يتضمن احتمالات عديدة ومعقدة وحتى المسافة الزمنية والاجتماعية مختلفة وبالتالي فالمسار في موضوعنا يشمل التعريفات الأخرى.

وفى ضوء ما سبق يمكن استنتاج تعريفا إجرائيا بالقول أن المسار المهني هو عبارة عن دورة الحياة المهنية للفئات السوسيو مهنية، يبدأ (المسار المهني) من بداية التوظيف في منصب العمل وينتهي بمغادرته، ممّا يوحى أن المسار لا يكون عشوائيا إذ يتحرك الفرد وفق برنامج

<sup>16</sup> (2) راوية حسن، - مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية -، الدار الجامعية، ٢٠٠١-٢٠٠٢، ص ٣٠٣.

<sup>17</sup> Hans. Peter. Blossfeld, "Les trajectoires en RFA, étude des effets de cohorte, de période et de position dans le cycle de vie", centre d'étude et de recherche sur les qualifications national et la recherche scientifique, la documentation française, Paris 1992, p 32



مخطط يسمح بالتنقل نحو الأعلى (و هو الحراك الصاعد بالترقية) أو تنقل نحو الأسفل (حراك نازل) أو استقرار في السلم (فئات غير متحركة) أو ما يسمى عمال غير متحركين.

### ٣) تعريف العمال:

اختلف استخدام المفهوم بين مدارس علم الاجتماع، استخدمت الوظيفية اليد العاملة في حين استخدمت الماركسية قوة العمل والفئات السوسيو مهنية في علاقات العمل إلى جانب مفاهيم بديلة أخرى.

أشارت بارسونز إلى العمال عندما عالج موقف الإنسان باعتباره فاعلا في النسق الاجتماعي، يسعى إلى تحقيق الإشباع الذي يعتبر من الشروط المحددة للتفاعل وتتمثل الشروط في الحقوق والواجبات والامتيازات المفروضة على كل جانب في التفاعل والتي تحدد أدوارهم ويكون هناك تكاملا فيما بينهم مما يؤدي إلى التساند المتبادل بين عناصر النسق من الفاعلين.<sup>19</sup>

فالعمال هم الفاعلون أي مجموعة من الأفراد يؤدون أدوارا في نسق، والنسق هو المؤسسة، يوحى التعريف بترتيب الأفراد من خلال الأدوار، والأدوار ينتج عنها تدرج في المكانة.

يقابل اليد العاملة عند كارل ماركس K. Marx قوة العمل. تساوي عنده مجموع القوى الفيزيائية والفكرية وحتى العصبية الكامنة وعليه تحريكها لإنتاج أشياء.<sup>20</sup>

اعتبر ماركس قوة العمل سلعة يملكها الفرد لأنه مضطر إلى التنقل حتى يتمكن من بيعها لإنتاج أشياء قابلة للاستعمال وهو ما يعطيها قيمة وحتى يبيع الفرد قوة عمله، افترضت الماركسية حرية مزدوجة<sup>23</sup>، سمحت الحرية بحراك قوة العمل التنقل نحو سوق العمل ولذلك هي التي تنتج الحراك ومنها العلاقة بين قوة العمل وحراك قوة العمل كما سبق في معالجة حراك العمال.

انطبق معنى قوة العمل على مكتب التشغيل (مكتب قوة العمل) في بلادنا فترة السبعينات لكن ترجمته b de main d'œuvre مضمونه وظيفي، تناولته حتى القوانين بنوع من الغموض قوى عاملة = labor force<sup>21</sup> يستخدم المعنى عند ما تحمل القوى العاملة معنى الموارد البشرية وهو الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله والعمال هم جزء من الم(وارد البشرية النشطة).

يمكن القول حسب التعريف أعلاه أن القوى الفيزيائية هي العمال اليدويين والقوى الفكرية هي عمال فنيين وتقنيين وإداريين وبالتالي فإن كل نوع من الأنواع التراتبية للفئات والتدرج لأن الترتيب نظريا يرتكز على منطقتي التدرج لتبيان اختلاف تركيب الطبقات الاجتماعية، تسمى عمليا ومهنيا فئات والفئة كل ما يظهر بصورة منسقة ومتكررة ومتشابهة والفئة السوسيو مهنية تتكون من جماعة أو مجموعة من الأفراد يتميزون بخصائص مهنية ومراكز متشابهة إذ ورد في علاقات العمل أن الفئات السوسيو مهنية هي نظام ترتيب يدمج ويلخص بطرق مختلفة لتسجيل

<sup>18</sup>(١) علي ليلة، - البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الانثربولوجيا -، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢، ط١، ص ٢٤٩.

<sup>19</sup>(2) K. Marx, opcit, pp 168-170.

<sup>20</sup>(3) J. p Gaudemar, ibid, p 127.

المهن مما أدى إلى تعدد أبعاد التسميات فهي - تقسيم الأعمال، شبكة تأهيل، سلم للوضعيات...<sup>(1)٢٢</sup>

سمح التعريف بنوع من التصنيف والتسميات من خلال تقسيم العمل بين العمال والموظفين والإطارات وبالتالي فهي تسميات وتصنيفات، تسمح لكل فئة استخدام نفس المعنى لتحديد وضعيتها المهنية.

تتوزع الفئات على أنشطة ومهن مختلفة يؤدون أعمالا يدوية أو غير يدوية لقاء أجرا مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه<sup>(2)٢٣</sup> وهو قريب من تعريف المشرع الجزائري: يعتبر عمالا أجرا في القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص<sup>(3)٢٤</sup>، يعتبر التعريف مطابقا لقانون علاقات العمل كما تصنفه التعريفات في نوع من تصنيفات الفئات السوسيو مهنية، شمله تعريف الأمم المتحدة، الفئات المهنية هي تجمع للمهن والفئات التي تربطها علاقة في فصول أكبر لتصنف منها المهن والفئات المهنية حتى نكوّن نموذجا تسترشد بها الدولة ويساعدها على تخطيط القوة العاملة...<sup>(1)٢٥</sup> وقد صنفت الفئات إلى خمس:

٠- مديرو الإدارة العامة

١- الاختصاصيون

٢- الفنيون

٣- المهنيون

٤- المهرة

٥- غير المهرة

صنفت الفئات في فرتيال هي الأخرى إلى خمسة لكن تحت تسميات أخرى وهي: إطارات مسيرة وإطارات عليا وإ. متوسطة وأ. تحكم ومنفذين، تختلف المستويات داخل كل فئة لأن كل فئة متوزعة تدريجيا على ثلاث مستويات ولذلك يمكن القول أن الفئات الكبرى هي ثلاث فئات، صنفت كل فئة إلى ٣ مستويات:

إطارات مسيرة	مستوى ١ وهم مدراء المديریات
إطارات عليا	مستوى ٢ وهم رؤساء الفروع والدوائر والمهندسين
إطارات متوسطة	مستوى ٣ وهم رؤساء أقسام ورؤساء المصالح وعمال
أ. تحكم موزعة على	مستوى ٤ وهم مهندسين وتقنيين سامين وموظفين

<sup>22</sup>(1) R. Boudon et autres, "dictionnaire de la sociologie", opcit, pp 24, 25.

<sup>٢٣</sup>(2) أحمد زكي بدوي، مرجع سبق ذكره ص ٢٣٩.

<sup>٢٤</sup>(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، أفريل ١٩٩٠، ص ١٦٢.

<sup>٢٥</sup>(1) المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول الخليج، - التصنيف و التوصيف المهني و دوره في تخطيط و تنمية الموارد البشرية -، سلسلة الدراسات الاجتماعية و العمالية، العدد ٢١، ط١، المنامة ١٩٩٩، ص ٢٣.

مستوى ٥ وهم رؤساء المشرفين والمشرفين  
ورؤساء الفرق والموظفين  
مستوى ٦ وهم تقنيين وعمال مؤهلين  
مستوى ٧ عمال مؤهلين  
مستوى ٨ مختصين  
مستوى ٩ عمال يدويين

يهدف التصنيف إلى وضع الفئات في شبكة هرمية موزعة بين مستويات ودرجات تحدد كلها (المستوى والدرجة) رمز الفئة والمكانة والوضع في السلم.

وفى إطار السابق نستخلص من التعريفات الانتقال من المفهوم الكلاسيكي للعمال إلى مفهوم تطبيقي ولذلك لا نقصد بالعمال معنى البرولتاريا المستخدمة في الصناعة بل نعني بالعمال مختلف الفئات السوسيو مهنية المنتمية للمؤسسة وتسد لهم أعمال يدوية وفكرية لتقاض أجر لذلك فالفئات متدرجة تبعا لأعمالهم ومستوياتهم، توزعت في دراستنا إلى خمس فئات متفاوتة في ترتيبها بالسلم المهني كما ذكر أعلاه.

#### ٤) الإصلاحات:

الإصلاحات هي حركة تحاول القضاء على المساوى التي تنشأ عن خلل وظائف النسق العام أو جانب منه<sup>٢٦</sup> إذ يعتقد دوركايم في ضرورة الإصلاحات لنظام اجتماعي ونظام معنوي<sup>٢٧</sup> والعلاقة بين الإصلاحات ومؤشرات حراك الفئات السوسيو مهنية علاقة تبعية ومتبادلة فتتحول الإصلاحات في هذه الحالة إلى علاقة تضمينية فالإصلاحات شرط أساسي لحركية الفئات لكنها ليست شرطا كافيا في إعطاء واقع عام لحراك العمل والعمال لأن الإصلاحات من الممكن أن تؤدي إلى التأثير على مؤشرات دون أخرى واختلافها من فئة إلى فئة.

تقترب الإصلاحات من الإستراتيجية لأن هناك من يعتبرها عملية تحديد العلاقة بين المنظمة والبيئة<sup>٢٨</sup> ووسيلة لتحديد أهداف المؤسسة على المدى الطويل وأداة لتبني اختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد لتحقيق الأهداف.<sup>٢٩</sup>

إن المقصود بالإصلاحات في فرتيال هي تلك الإجراءات العملية التي شرعت في تطبيقها المؤسسة بداية من ماي ١٩٩٧ نتيجة إعادة الهيكلة العضوية واستمرت إلى ٢٠٠١ لأن الإصلاحات كانت على مراحل لتأتي المرحلة الثانية سنة ٢٠٠٤ باستقلالية فرتيال عن مجمع اسميدال وتحولت من فرع إلى مؤسسة مستقلة والثالثة في أوت ٢٠٠٤ بعد التوقيع على الشراكة، ٦٦% تابعة للشريك الإسباني و ٣٤% للمؤسسة.

<sup>٢٦</sup>(١) أ. زكي بدوي، مرجع سابق، ص ٣٩٤.

<sup>٢٧</sup>(2) R. Aron, "les étapes de la pensée sociologique", ed callimard, 1967, p 383.

<sup>٢٨</sup>(3) عبد السلام بوقحف، - أساسيات التنظيم و الإدارة لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين -، ط ١، القاهرة ١٩٩٩، ص ٣٣.

<sup>٢٩</sup>(4) J. p Sollenave, "Stratégie de l'entreprise face à la concurrence", ed d'organisation, Paris, 1973, p 98.

يمكن القول أن الإصلاحات هي عملية ناشئة عن خلل تنظيمي واقتصادي في نسق المؤسسة فتكون الإصلاحات وسيلة لإعادة التوازن للمؤسسة أو تحقيق أبعاد جديدة اقتصادية وتنظيمية قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى لذلك تأخذ الإصلاحات نوع من التنظيم كما جاء عند M. Fayol، التنظيم هو جميع الأنشطة التي يقوم بها المديرين من ناحية ترتيب الموارد الاقتصادية وتجميعها لتحقيق الأهداف بأقل تكاليف فتشمل تحديد الآلات والموارد ونوعية العاملين ومواصفاتهم وتنتهي بعمل الهيكل التنظيمي المقسم إلى أعمال ومسؤوليات (1). أخذت الإصلاحات شكل التنظيم الاقتصادي والاجتماعي الذي يعكس مجهودات الإدارة، وبيّن ت. برسوزن التنظيم أنه جهود يبذلها الإنسان لتحقيق أهداف معينة وخاصة المتعلقة بالحالات الضرورية... (2).

وردت الإصلاحات في نظام نص القانون المشرع للمؤسسات بداية بقانون ٠١/٨٨ على أن محاولة توحيد الأشكال التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية لتجاوز التقسيم الثنائي للقانون من جهة والإصلاحات الاقتصادية للدخول في اقتصاد السوق من جهة ثانية أي خروج المؤسسات من التسيير الاشتراكي إلى الاستقلالية مرورا بإعادة الهيكلة العضوية وتحولت المؤسسة إلى شخصية معنوية متميزة عن الدولة، هذه الأخيرة مالكة فقط بأسهم دون التدخل في التسيير.

اختلف تعريف الإصلاحات بين النظام والحركة، في أخذ الإصلاحات كنظام وحركة فانهما يقتربان من تنظيم جديد مما يوحي بمجهودات لمحاولة تجاوز أزمة أو مسابرة التطورات بأشكالها المختلفة ومن هذا المنطلق فالإصلاحات هي عملية تنظيم هيكلية وبشري بعد انتقال المؤسسة من مؤسسة تابعة للدولة إلى مؤسسة مستقلة. بدأت في فرتيال من ماي ١٩٩٧، مرت بمراحل أخذت الإصلاحات مؤشرات إعادة الهيكلة والاستقلالية وما نتج عنها من تنظيم داخل المؤسسة للفئات السوسيو مهنية سواء توزيع المسؤوليات أو العمل أو الأفراد. فأخذ الإصلاحات أشكالاً مختلفة وفقاً لظروف المؤسسة.

#### (٥) المؤسسة الاقتصادية:

أطلق اسم مؤسسة على أية منظمة تؤدي عملاً وقد اختلفت وظائف المؤسسة منها المؤسسات الصناعية (المصانع) وهي بدورها على أنواع، صناعات ثقيلة وصناعات خفيفة تنتجها مؤسسات وطنية أو جهوية أو محلية إضافة إلى تنوع المفاهيم السوسيو لوجية والاقتصادية والقانونية ذات رؤى وأبعاد متباينة ولعل ذلك يستوجب التعرف على المفاهيم التالية:

#### -التعريف السوسيو لوجي:

طبقت المؤسسة على حالات السلوك العام عند أتباع دوركيم خاصة عندما اعتبروا المؤسسة ضبطاً اجتماعياً (١٣٢) فالمؤسسة حسب هذا المعنى هي إلزام اجتماعي فعال اعتبره علماء اجتماع (مثل غورفيتس) مفهوماً جامداً لذلك حاول علماء الاجتماع تجاوزه بتحديد خصائص المؤسسة إذ عرفها كارل ماركس أنها تتمثل في عدد كبير من العمال يعملون تحت إدارة نفس رأس المال وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع ومن أهم شروط المؤسسة عند ماركس العمال والإنتاج والمكان علماً أنه لم يعد حالياً نفس المكان لوجود المؤسسات المتعددة الجنسيات

<sup>٣٠</sup> (1) قباري محمد اسماعيل، - علم اجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسة البيروقراطية -، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص ٣٠٧.

<sup>٣١</sup> (2) قباري محمد اسماعيل، المرجع السابق، ص ٣٠٧.

<sup>٣٢</sup> (١) ر. بودون، ف. بوريكو، مرجع سبق ذكره، ص ص ٥٧٩، ٥٨٠.

والعابرة للأوطان ومع ذلك فهي تنظيم مثلما أشار T. Parsons - المؤسسة نسق اجتماعي ينطوي على انساق فرعية تقوم بوظائف... (2)<sup>٣٢</sup>

و ذهب فريق ثالث إلى تعريف المؤسسة: - كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين (3)<sup>٣٤</sup> أضاف إليه بعض الباحثين المقر الذي تنشأ فيه علاقات جماعية وفردية. (4)<sup>٣٥</sup>

وفى ذات الإطار ركز علماء الاجتماع والباحثين في تعريفهم للمؤسسة على التنظيم لأنه يشمل كل أنواع العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية في مكان جغرافي محدد لممارسة نشاطها دون أن نلمس مؤشرات التنظيم والتراتبية في المناصب والأدوار لأن تعريف المؤسسة أخذ أبعادا تنظيمية واقتصادية ومكانية أي فضاء جغرافي يجمع فاعلين.

#### -التعريف الاقتصادي للمؤسسة:

المؤسسة من وجهة نظر الاقتصاديين هي وحدة (unité) تتبع ما تنتجه في السوق وهدفها تحقيق الربح (1)<sup>٣٦</sup>، جمع التعريف بين الهدف الاقتصادي (الربح) والسوق وعرفها INSEE المؤسسة - وحدة فيزيقية أو معنوية تتمتع باستقلالية القرار وإنتاج السلع... (2)<sup>٣٧</sup>

ومن الملاحظ أن هناك اتفاق حول تعريف المؤسسة بوحدة تحمل دلالتين، دلالة الهيئة المستقلة أي بها كيان طبيعي ودلالة الهيئة سواء فرع أو نشاط محدد وهو ما يجعلها تابعة لشركات أخرى أو مستقلة رغم أن التعريف الثاني أكد على الاستقلالية، فالوحدة هي قريبة للفرع (secteur) والوحدة في فرتيال هي هيكل فرعي من بنيات القسم وأحيانا المصلحة، وفي مديرية الإنتاج تأخذ تسمية الورشة. اجتمعت مؤشرات المؤسسة في الإنتاج والربح والوسائل التي تملكها المؤسسة مادية وبشرية توجهها لأهداف اقتصادية واجتماعية وهو ما انطلق منه البعض في تعريفه للمؤسسة العمومية، - المؤسسة هي وحدة اقتصادية تعود ملكيتها للدولة، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي وتهدف المؤسسة من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع. (3)<sup>٣٨</sup>

وجدير بالذكر أن لكل مؤسسة عمومية نشاط ونشاط فرتيال صناعي - مؤسسة عمومية صناعية - وللمؤسسة وظيفة اقتصادية وهو الإنتاج والربح ووظيفة اجتماعية من تشغيل وخدمات وهو ما جاء في التعريف مصلحة المجتمع منه المجتمع العام أي استفادة السوق ومجتمع المؤسسة وتكون المؤسسة تابعة للدولة بنسبة فقط، تساوي ٣٤% في فرتيال.

#### -التعريف القانوني للمؤسسة

<sup>٣٣</sup> (2) ناصر دادى عدون، - اقتصاد المؤسسة -، دار المحمدية، ط١، ١٩٩٨، ص ٩.

<sup>٣٤</sup> (3) نفس المرجع، ص ١٣.

<sup>٣٥</sup> (4) طلعت إبراهيم لطفي، - علم الاجتماع الصناعي -، دار عكاظ للطباعة و النشر، ط٢، ١٩٨٩، ص ٨٩.

<sup>٣٦</sup> (1) J. p periou, " lexique de sciences économiques et sociales", Casbah éditions, Alger, 1999, p 47.

<sup>٣٧</sup> (2) J. p periou, id, p 47 .

<sup>٣٨</sup> (3) عمر صخري، - اقتصاد المؤسسة -، ديوان المطبوعات الجامعية، ١٩٩٣، ص ٣٤.

عرف المشرع الجزائري المؤسسة العمومية الاقتصادية أنها مؤسسة قائمة على فكرة الشخصية المعنوية باعتبارها الأساس القانوني لاستقلالية المؤسسات خلافا للتجمعات الاقتصادية التي تفتقر إلى ذلك<sup>٣٩</sup>) ومنه فالمؤسسة الاقتصادية العمومية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسري عليها قواعد القانون التجاري لذلك لجأ المشرع إلى التمييز بين نسقين من المؤسسة، بين النسق الأول العناصر الذاتية المكونة للمؤسسة، اسمه التحديد الإيجابي واعتمد في النسق الثاني التمييز بين المؤسسة الاقتصادية العمومية والمؤسسات الأخرى المشابهة التي سميت التحديد السلبي تضمنها قانون ٠١/٨٨.<sup>٤٠</sup>

يظهر التحديد الإيجابي في معيارين أساسيين، معيار غائي ومعيار شكلي، نصت المادة ٢ على المعيار الموضوعي الغائي، تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال....

حدد المعيار الشكلي في المادة ٣ التي نصت على أن المؤسسة إ. العمومية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسرى عليها قواعد القانون التجاري إلا إذا نصت صراحة على أحكام قانونية.

و ضبطت المادة ٤ من نفس القانون التحديد السلبي للمؤسسة بالتمييز بينها وبين المؤسسات الأخرى باعتبارها هيئات عمومية مكلفة بتسيير الخدمات العمومية.

ميز المشرع في التحديد الإيجابي والسلبي بين المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات الوظائف الاقتصادية والخدماتية والمؤسسات الإدارية، والجزء الذي ينطبق على المؤسسة مكان الدراسة هو التحديد الإيجابي لأن فرتيال مؤسسة عمومية اقتصادية- صناعية-

### الخاتمة:

خلصت الاشكالية المفهومية بعد التحليل والمناقشة الى مجموعة من النتائج ومن اهمها:

- تضمن الحراك معنى التنقل والدوران، يكون التنقل بالمرور من وضعية إلى وضعية ومن مركز إلى مركز ومن مستوى إلى مستوى داخل نظام الفئات السوسيو مهنية أو بين الفئات ومنه يمكن تعريف الحراك أنه عملية مستمرة متتابعة لتتنقل الفئات السوسيو مهنية أفقيا وعموديا نتيجة معايير ومؤشرات يؤثر بعضها في بعض اختلفت بين المفكرين، وعلاوة على معنى التنقل فإنه يأخذ في موضوعنا معنى التدوير الداخلي للعمل والفئات السوسيو مهنية بشكليه الأفقي والعمودي وانعكاسهما على الحياة المهنية لمختلف الفئات في مؤشرات إ. التوزيع وحركة الدخول والخروج وما ينتج عنها من حراك صاعد لفئات وحراك نازل لفئات واستقرار (لفئات)، ويتم التحرك أي الدوران الداخلي في مجالات جغرافية بالانتقال من مكان إلى مكان على مستوى المؤسسة أو مهني في حال تغيير المهنة أو ترقية سلمية ومنه لا يمكن التكلم عن حراك سلمي دون تدرج بسبب العلاقة الوظيفية بين

<sup>٣٩</sup>(4) محمد الصغير بعلي، - تنظيم القطاع العام في الجزائر -، استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٢، ص ٤٢، ٤٣.

<sup>٤٠</sup> ورد ذلك بموجب القانون ٠١/٨٨ الصادر بتاريخ ١٢ جانفي و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية و القانون ٠٤/٨٨ الصادر بتاريخ ١٢ جانفي ١٩٨٨ المعدل و المتمم للأمر ٧٩/٧٥ و المتضمن القانون التجاري، المحدد للقواعد الخاصة المطبقة في المؤسسات العمومية.

التدرج والحراك مما أدى إلى تفاوت المراكز والوضعيات والمستويات في السلم المهني الذي يعد أصل التدرج.

- يمكن القول أن المسار المهني هو عبارة عن دورة الحياة المهنية للفئات السوسيو مهنية، يبدأ (المسار المهني) من بداية التوظيف في منصب العمل وينتهي بمغادرته، مما يوحي أن المسار لا يكون عشوائيا إذ يتحرك الفرد وفق برنامج مخطط يسمح بالتنقل نحو الأعلى (و هو الحراك الصاعد بالترقية) أو تنقل نحو الأسفل (حراك نازل) أو استقرار في السلم (فئات غير متحركة) أو ما يسمى عمال غير متحركين.

- طبقت الإصلاحات في المؤسسة لتجاوز الأزمة الاقتصادية والمالية والتسييرية أو مسانيرة التطورات بأشكالها المختلفة ومن هذا المنطلق فالإصلاحات هي عملية تنظيم هيكلية وبشري بعد انتقال المؤسسة من مؤسسة تابعة للدولة إلى مؤسسة مستقلة. بدأت في فرتيال من ماي ١٩٩٧، مرّت بمراحل أخذت الإصلاحات مؤشرات إعادة الهيكلة والاستقلالية وما نتج عنها من تنظيم داخل المؤسسة للفئات السوسيو مهنية سواء توزيع المسؤوليات أو العمل أو الأفراد. فأخذ الإصلاحات أشكالاً مختلفة وفقا لظروف المؤسسة.

- المؤسسة الاقتصادية هي تنظيم لأنه الإطار الأساس الذي تعمل ضمنه المؤسسة ويأخذ التنظيم الشكل الاقتصادي لإنتاج سلع وامتلاك وسائل عادية والشكل الاجتماعي بتجديد علاقات العمل وتوزيع وتقسيم العمل وتسيير مواردها البشرية والشكل القانوني من خلال نصوص الاتفاقيات الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة تبعا للإصلاحات التي عرفتها المؤسسة وبناء على التعريفات ذات الأبعاد المختلفة والإصلاحات التي عرفتها المؤسسة فإن المؤسسة العمومية الاقتصادية هي هيكل تنظيمي تؤدي وظيفة اقتصادية وتشغل عمال يقومون بوظائف فنية وتقنية ويدوية لذلك صنف العمال إلى فئات سوسيو مهنية متفاوتة وتتمتع المؤسسة الاقتصادية بالاستقلالية في التسيير والإنتاج منها - فرتيال- التي تتمتع بالشخصية المعنوية مختلفة بذلك عن المؤسسات الإدارية.

