

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الإجتماعي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG)

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع
تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور :

نور الدين عيساني

إعداد الطالبة :

كريمة بن قومار

لجنة المناقشة:

الدكتور: عبدالعزيز خوجة / جامعة غرداية رئيسا

الدكتور: نورالدين عيساني / جامعة الجزائر (2) مشرفا ومقررا

الدكتور: شريف زهرة / جامعة الجزائر (2) عضوا مناقشا

الدكتور: عبدالقادر خليفة / جامعة ورقلة عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2013/2012

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
مدرسة الدكتوراه

العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الإجتماعي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG)

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع
تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور :

نور الدين عيساني

إعداد الطالبة :

كريمة بن قومار

أعضاء لجنة المناقشة:

الدكتور: عبدالعزيز خوجة / جامعة غرداية رئيساً

الدكتور: نور الدين عيساني / جامعة الجزائر (2) مشرفاً ومقرراً

الدكتور: شريف زهرة / جامعة الجزائر (2) عضواً مناقشاً

الدكتور: عبدالقادر خليفة / جامعة ورقلة عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2013/2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي
يُحْيِي الْمَوْتَى
وَالَّذِي يُخْرِجُ
الْحَبَّ وَالذُّرْءَ
وَالَّذِي يُصَوِّرُ
الْبَشَرَةَ فِي أَحْسَنِ
تَقْوِيمٍ
سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ
اللَّهُ أَكْبَرُ
عَمَّا يُشْرِكُونَ

إهداء

بكل تقدير صادق وإخلاص وولاء واعتراف بالفضل والجميل، أهدي هذا
الجهد العلمي المتواضع إلى التي يركع على بابها العطاء فتعلمه كيف يكون
السمو في العطاء.. التي تشملي دائما بالدعاء.. "والدي" الحبيبة
حفظها الله ورعاها..

وإلى من علمني الإصرار والمثابرة وكان مثلي في الكفاح.. إلى من لم يبخل
عليّ يوما بالدعاء لي بالفلاح.. "والدي" الغالي حفظه الله وعافاه،
وأدامه تاجا على رأسي مدى الحياة..

إلى من تقاسمني حبهما ودعاءهما.. أختي الحبيبة "نوال"..
إلى كل أفراد عائلتي الكبيرة دون استثناء.. وأخص بالذكر جدتي العزيزة
حفظها الله وأطال عمرها..

إلى أخواتي اللاتي لم تلهنّ أمني.. إلى من تحلّو بالإخاء وتميزوا بالعطاء..
صديقاتي اللاتي وقفن دائما إلى جانبي وغمرتنني بمشاعرهن النبيلة..
إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير.. زميلاتي وزملائي في قسم
علم الاجتماع مدرسة الدكتوراه وكذا دفعة الماجستير 2010/2011.

كريمة

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله رب العالمين أولا وأخيرا.. الحمد لله الذي وهبنا علما، وعلّمنا ما لم نعلم، وأعاننا على إتمام هذا الانجاز العلمي المتواضع.

أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الدكتور " **نور الدين عيسائي** " الذي كرمني بإشرافه على إنجاز هذه الرسالة. فله كل معاني الإحترام والكثير من الشكر على قبوله تأطيري، وعلى توجيهاته القيمة وصبره علينا طيلة فترة إنجاز هذا العمل.

كما أتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ومهدّوا لنا طريق العلم والمعرفة وساهموا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل من خلال تكويننا وتوجيهنا.. إلى جميع أساتذتي الأفاضل بقسم علم الاجتماع، من مرحلة الليسانس إلى ما بعد التدرج، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور: **محمد العزيز خواجه**، الذي له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في تجسيد حلم مدرسة الدكتوراه بجامعة غرداية لتصبح واقعا ملموسا ومكسبا لنا جميعا.. فجزاه الله عنا خير جزاء

وكذا الأساتذة الأفاضل بمدرسة الدكتوراه: أ.د/ **نور الدين حقيتي**، أ.د/ **محمد الرحمان بوزيدة**، أ.د/ **أحمد رمينة**، أ.د/ **العاظمي مقراني**.

فلكم يا أساتذتنا ألف شكر وانحناء تقدير وتبجيل واحترام. الشكر الجزيل لكل من قدم يد العون من أجل إتمام هذا العمل.. ولكل عمال ومسؤولي المؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG) التي أنجز فيها العمل الميداني لهذه الدراسة.

إليكم جميعا خالص شكرنا وتقديرنا

فهرس المواضبع

الإهداء
شكر وعرفان
فهرس الجداول
مقدمة أ-ت

الجانبع المنهبع والنظرب

الفصل الأول: الإطار المنهبع للدراسة

تمهب 06
1. أهمية الموضوع وأسباب اختباره 07
2. أهداف الدراسة 09
3. تحديد الإشكالية 10
4. فرضيات الدراسة 13
5. تحديد المفاهبع 14
6. المنهبع المتبع والتقنيات المستعملة في الدراسة 19
7. العينة وكيفية اختيارها 23
8. مجالات الدراسة 24
خلاصة الفصل 26

الفصل الثاني: العمل والأمن الوظبف

تمهب 28
1. العمل ومراحل تطوره 29
2. أشكال العمل وصبعه الجديدة 34

39	3. اللأمن الوظيفي وأبعاده
43	4. انعكاسات اللأمن الوظيفي السلبية
48	5. الدراسات الحديثة حول اللأمن الوظيفي
54	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التشغيل وسياسته في الجزائر

57	تمهيد
58	1. سياسة التشغيل ومحدداتها
61	2. أسس سياسة التشغيل وأهدافها
62	3. المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل
68	4. السياق السوسيوثقاني لتطور سياسة التشغيل في الجزائر
86	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: العمل التعاقدني بين الاندماج والاقصاء الاجتماعيين

89	تمهيد
90	1. الاندماج الاجتماعي وأبعاده
92	2. التصورات النظرية لمفهوم الاندماج الاجتماعي
95	3. مستويات الاندماج الاجتماعي وصيغه
102	4. الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية
104	5. تحولات منظومة العمل ومسألة الاندماج الاجتماعي
107	6. النظريات الحديثة حول الإقصاء الاجتماعي
117	خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الأول: الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين والاندماج المهني

- تمهيد 121
1. خصائص عين الدراسة 121
2. عرض البيانات وتفسيرها 125
3. نتائج الفرضية الأولى 146

الفصل الثاني: القبول الاجتماعي للعمل التعاقدي والعلاقات الاجتماعية

- تمهيد 151
1. عرض البيانات وتفسيرها 151
2. نتائج الفرضية الثانية 166

الفصل الثالث: الحماية الاجتماعية للعمل التعاقدي والاندماج الأسري

- تمهيد 172
1. عرض البيانات وتفسيرها 172
2. نتائج الفرضية الثالثة 190
- الاستنتاج العام 191
- الخاتمة 195

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	يوضح النموذج المثالي للاندماج المهني وانحرافاته	01
58	يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977	02
58	يوضح توسع التشغيل في الجزائر 1967-1985	03
121	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	04
212	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	05
123	يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	06
124	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	07
125	يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة الوظيفة التي يشغلونها	08
125	يوضح توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية	09
126	يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة الخدمة في المؤسسة محل الدراسة	10
128	يوضح الوضعية المهنية للمبحوثين قبل التحاقهم بالمؤسسة مجال الدراسة	11
129	يوضح أسباب ترك المبحوثين لعملهم في المؤسسات السابقة	12
130	يوضح النظام المتبع لتجديد عقود عمل المبحوثين في المؤسسة	13
132	يوضح قيمة أجور العمال المتعاقدين وعلاقتها بممارستهم لنشاطات مهنية موازية لعملهم في المؤسسة	14
135	يوضح تقييم المبحوثين لطبيعة العلاقة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين وعلاقتها بشعورهم عند التوجه للعمل	15
137	يوضح تقييم المبحوثين لأسلوب تعامل المسؤولين معهم وعلاقته بتقييمهم للمحيط المهني	16
139	يوضح مدى تعاون زملاء العمل مع المبحوثين لأداء مهامهم وعلاقته بشعورهم اتجاه المؤسسة	17

141	مشاركة الباحثين في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وفي اتخاذ القرارات وعلاقتها بتقييمهم لمخطط العمل	18
142	يبيّن فرص استفادة الباحثين من الترقيات	19
143	فرص استفادة الباحثين من دورات التكوين	20
145	تقييم الباحثين للمهام الموكلة إليهم وعلاقته بانطباعهم حول مسأرتهم المهنية	21
151	يبيّن توزيع الباحثين حسب نظرهم لقيمة العمل المأجور	22
152	تقييم الباحثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدى للعامل مقارنة بالعمل الدائم	23
154	يبيّن تقييم الباحثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدى وعلاقته بإجاباتهم على سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية	24
156	يبيّن تقييم الباحثين لرد فعل أفراد المجتمع الذين يدركون وضعيتهم المهنية كمتعاقدين وعلاقته بإجاباتهم على التساؤل عن طبيعة وضعيتهم المهنية	25
158	يبيّن المستوى التعليمى للباحثين وعلاقته بإجاباتهم على سؤال الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية	26
160	يبيّن تقييم الباحثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدى مقارنة بالعمل الدائم وعلاقته بكثافة علاقتهم الاجتماعية	27
162	يبيّن مواجهة الباحثين لسؤال الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية وعلاقته بمستوى تبادلهم الزيارات وتلبيتهم للدعوات فى المناسبات	28
164	يبيّن كثافة شبكة العلاقات الاجتماعية للباحثين وعلاقتها بالدعم (المادى والمعنوى) الذين يتلقونه من محيطهم الاجتماعى فى أوقات الضرورة	29
166	يبيّن صيغة تحديد عقود عمل الباحثين وعلاقتها بتقييمهم لمستوى تبادلهم الزيارات وتلبيتهم للدعوات فى المناسبات	30
172	يبيّن ما يمثله العمل التعاقدى بالنسبة للباحثين	31

174	يبين تقييم المبحوثين لمدى توفير العمل التعاقدى الحماية الاجتماعية للعامل وعلاقته برد فعلهم إذا عرض عليهم منصب عمل بعقد دائم	32
176	يبين قيمة أجور المبحوثين وعلاقتها بمدى كفايتها لتلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم	33
178	يبين الحالة العائلية للمبحوثين وعلاقتها بمدى كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم	34
180	يبين طبيعة سكن المبحوثين المتزوجين	35
181	يبين توزيع المبحوثين العزاب حسب أولوياتهم بالنسبة لحياتهم الاجتماعية	36
183	يبين تقييم المبحوثين لمدى كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم وعلاقته بطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في أسرهم	37
185	يبين صيغة تحديد عقود عمل المبحوثين وعلاقتها بطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في أسرهم	38

مقدمة:

شهد سوق العمل نهاية القرن الماضي إعادة هيكلة فرضتها سياسة الانفتاح على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد السوق، ما كان له انعكاسات واضحة مّست نموذج مناصب العمل الدائمة والمستقرة ليفسح المجال لظهور صيغ متعددة من العمل المأجور من ضمنها العمل بصيغة العقود محدودة المدة. هذا ما جعل معظم المؤسسات خاصة الاقتصادية منها تتجه إلى التركيز على التشغيل المؤقت من خلال هذه الصيغة من عقود العمل القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة التي أصبحت من المفاهيم الحديثة المتداولة في الحقل التنظيمي، وهو ما ساهم بدوره في إنتاج نمط جديد من علاقات العمل التي تتسم باللاإستقرارية واللاإستمرارية، حيث أصبح العمل المؤقت في كثير من الدول هو المهيمن في سوق العمل في العقود الأخيرة، خاصة في دول العالم الثالث التي تفتقد إلى قوة الاستثمارات، ومن بينها الجزائر التي لم تخرج مؤسساتها عن هذا السياق. فانطلاقا من استراتيجيات إدماج هذه المؤسسات ضمن النسق الاقتصادي العالمي، تم التوجه نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة، دون مراعاة الاختلاف البنيوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الذي يفتقد الفعالية والمحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات.

هذا الوضع الذي أفرزته الديناميكية الاقتصادية التي شهدتها المجتمع الجزائري منتصف الثمانينيات والمتمثل في زيادة التوجه نحو صيغة العمل بالعقود المحدودة المدة مقارنة بمناصب العمل الدائمة التي كانت لوقت قريب تعتبر القاعدة ومكسبا للعامل كونها تمثل مصدرا مهما للتوازن والاستقرار الاجتماعيين، أصبح يطرح إشكالية استقرار هذه الفئة من العمال ومدى تأثير هذه الصيغ من العمل على اندماجهم الاجتماعي، خاصة وأن العمل الدائم والمستقر يشكل آلية محورية للاندماج والتماسك الاجتماعي من جهة، كما أن الاندماج الاجتماعي يعتبر من الآليات الأساسية لضمان استقرار أي مجتمع وتوازنه من جهة أخرى. فالعمال بهذه الصيغة من عقود العمل هم الفئة الأكثر عرضة لمعايشة هذا التناقض القائم بين مركزية العمل باعتباره آلية أساسية للاندماج والاستقرار الاجتماعيين وبين إشكالية تحقيق اندماجهم واستقرارهم المهني.

هذا ما دفعنا إلى محاولة التناول العلمي لهذا الموضوع لمعرفة مدى تأثير العمل بالعقود المحدودة المدة على الاندماج الاجتماعي لهذه الفئة من العمال، إنطلاقاً من محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها وفهم سلوكياتهم ومواقفهم اتجاهها من جهة، والتعرف على الأسلوب الذي تنتهجه المؤسسات في تسييرها لمواردها البشرية من المتعاقدين من جهة أخرى.

إذن من هذا المنطلق سنقوم تناول موضوع هذه الدراسة، التي ارتأينا تقسيمها إلى جانب نظري وآخر ميداني. بالنسبة **للجانب النظري** فسيتضمن أربعة فصول، خصصنا **الفصل الأول** منه لتحديد الإطار المنهجي لهذه الدراسة والذي سنتطرق فيه لأسباب اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية. كما سيتم التطرق أيضاً للمنهج الذي تم اعتماده في الدراسة والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات، وكذا العينة وكيفية اختيارها، ثم تحديد مجالات الدراسة.

وفي الفصل الثاني المعنون بـ «**العمل واللاأمن الوظيفي**» سنتناول المراحل الأساسية لتطور مفهوم العمل من خلال استعراض السياق السوسيوثقافي لذلك، إضافة إلى التطرق لأشكال العمل وصيغته الجديدة التي أفرزتها التحولات التي مست المنظومة العالمية للعمل والأطر النظرية المفسرة لها، كما سنتناول خلاله أيضاً مفهوم اللاأمن الوظيفي وأبعاده، وكذا انعكاساته الاجتماعية والذاتية والتنظيمية، لنستعرض في الأخير أهم الدراسات السوسولوجية الحديثة التي تناولت مسألة اللاأمن الوظيفي.

وفي الفصل الثالث المعنون بـ «**التشغيل وسياسته في الجزائر**» حاولنا الإحاطة بمفهوم سياسة التشغيل من حيث التعريف ومحدداتها، إضافة لأسسها وأهدافها، وبعض المقاربات النظرية المفسرة لها، كما قدمنا عرضاً لسياسة التشغيل في الجزائر بجميع مراحلها التي بادرت الحكومات الجزائرية المتعاقبة بتنفيذها.

أما الفصل الرابع الذي كان عنوانه «**العمل التعاقدى بين الاندماج والإقصاء الاجتماعيين**» قدمنا فيه عرضاً مستفيضاً حول الاندماج الاجتماعي وأبعاده التحليلية، ثم الاتجاهات النظرية المفسرة له، إضافة إلى مستوياته الرئيسية، لتتطرق في نهاية هذا الفصل

للتحولات في منظومة العمل ومسألة الاندماج الاجتماعي، وأهم النظريات السوسولوجية الحديثة المفسرة لمسألة الاقصاء الاجتماعي من منظور الأمان الوظيفي.

وفيما يخص الجانب الميداني فسيتضمن بدوره ثلاثة فصول، حيث أن الفصل الأول خصصناه لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج أول خاص بهذه الفرضية.

فيما خصصنا الفصل الثاني لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج ثاني خاص بهذه الفرضية.

وخصصنا الفصل الثالث لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها ثم عرض النتائج المتوصل إليها من خلال هذا التحليل ضمن استنتاج ثالث خاص بهذه الفرضية. ليتم بعدها عرض النتائج العامة لهذه الدراسة ضمن استنتاج عام، لتليه بعد ذلك الخاتمة، فقائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وأخيرا الملاحق.

الجانب المنهجي
والنظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. أهمية الموضوع وأسباب اختياره
 2. أهداف الدراسة
 3. تحديد الإشكالية
 4. الفرضيات
 5. تحديد المفاهيم
 6. المنهج المتبع والتقنيات المستعملة
 7. العينة وكيفية اختيارها
 8. مجالات الدراسة
- خلاصة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعها، ومنها على وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية. ثم تحديد مفاهيمها الأساسية. كما سيتم التطرق للمنهج الذي تم اعتماده في الدراسة والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات، ثم تحديد مجالات الدراسة بأبعادها الثلاث (الزمني، المكاني، البشري)، وكذا مجتمع البحث والعينة وكيفية اختيارها.

وبالتالي؛ يمكننا القول أن هذا الفصل بمثابة باب نلج من خلاله لهذه الدراسة، وبداية لفهم موضوعها ووضعها في إطارها المنهجي الصحيح.

I. أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع العمل والاندماج الاجتماعي الذي يعتبر من العوامل الأساسية المساعدة على تحقيق توازن المجتمعات واستقرارها بشكل عام سيما في العقود الأخيرة مع انفتاح المؤسسات الاقتصادية على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد السوق، وهو ما ولد بدوره أشكالاً جديدة من العمل والتي من ضمنها العمل بصيغة العقود محدودة المدة الذي أنتج بدوره فئة جديدة من العمال تحتاج إلى الدراسة والبحث.

وانطلاقاً من أن العمل بالعقود المحدودة المدة أصبح واقعا يفرض نفسه في مختلف المؤسسات الجزائرية، تتجلى أهمية هذه الدراسة أيضاً في أنها تخص فئة جديدة من العمال (المتعاقدين) تستدعي ضرورة الاهتمام بهم والوقوف على درجة استقرار وضعياتهم السوسيو مهنية، ومدى انعكاس هذه الوضعية على اندماجهم الاجتماعي بشكل عام، خاصة أن العمال بهذه الصيغة من العقود هم الفئة الأكثر عرضة لمعايشة التناقض القائم بين مركزية العمل باعتباره آلية أساسية للاندماج والاستقرار الاجتماعيين وبين إشكالية تحقيق اندماجهم واستقرارهم على الصعيد المهني.

فإذا كان الاقتصاديون يؤكدون أن الاتجاه نحو المرونة في مناصب العمل هو بدرجة كبيرة ذو طبيعة هيكلية ناتجة عن التغييرات التي مست البنية الاقتصادية ويعتقدون أن هذه التغييرات قد يكون لها آثارها في المدى الطويل على مستوى الماكرواقتصادي، فهذا لا يعني إغفالنا كباحثين في علم الاجتماع لانعكاساتها السلبية في المدى القصير بالنسبة لهذه الفئة الاجتماعية خاصة الشباب. وهو ما يضيف على محاولة الاقتراب السوسيوولوجي من هذا الواقع الاجتماعي أهمية خاصة، خصوصاً في ظل محدودية الدراسات العلمية حول هذا الموضوع.

وعن أسباب اختيار الموضوع فهي في الأساس نابعة من أهميته وحيويته، إضافة إلى أسباب أخرى والتي نوجزها فيما يلي:

1/ أسباب ذاتية:

1. التوجه الواسع للمؤسسات الجزائرية في السنوات الأخيرة نحو التشغيل عن طريق العقود المحدودة المدة القابلة للتجديد لسنوات طويلة ولد لدينا الرغبة في معرفة أثر هذه النوع

من عقود العمل على الشعور بالانتماء لدى هذه الفئة من العمال (المتعاقدين) ومدى اندماجهم في مختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها.

2. الموضوع كان محطة انطلاق من خلال مذكرة تخرجنا في مستوى الليسانس بعنوان "العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والولاء التنظيمي"، حيث سمحت لنا الدراسة الميدانية بالاحتكاك المباشر بموظفين وعمال متعاقدين تتجاوز مدة عملهم بهذه الصيغة من عقود العمل العشر سنوات في كثير من الحالات، وهذا ما عكس لنا بشكل أكثر وضوحا الواقع السوسيومهني لهذه الفئة من العمال وتأثير ذلك على حياتهم الاجتماعية بشكل عام، لذلك ارتأينا طرحه مرة أخرى ومن منظور جديد.

3. ميولنا نحو تناول المواضيع الأكثر عملية، أي تلك التي ترتبط بشكل أكبر بمشكلات المجتمع الجزائري واهتماماته الحالية، ورغبتنا في تجديد المواضيع البحثية، وتوجيه الجهود نحو موضوع لم يتم تناوله بما يكفي سوسيولوجيا، رغم أهميته.

2/ أسباب موضوعية:

1. إن هذا المشكل صار يطرح نفسه بإلحاح على الباحثين مما يستدعي ضرورة الاهتمام بهذه الفئة من العمال (المتعاقدين) والوقوف على درجة استقرارهم واندماجهم اجتماعيا طالما أنهم أصبحوا يشكلون نسبة معتبرة في مختلف المؤسسات الجزائرية، لأن استقرار المجتمعات وتوازنها يعتمد أساسا على نجاح القوى العاملة فيها وتوافقهم مع قيمها وأهدافها.

2. محاولة ربط الدراسة بالاهتمامات الحالية للمجتمع الجزائري وجعلها أكثر عملية، من خلال ربطها بأحد أهم المشكلات التي يعاني منها النسق الاجتماعي ككل، خاصة في ظل الظروف والتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري في الفترة الراهنة، فقد يكون لهذه الدراسة أثر علمي معين في هذا الإطار.

II. أهداف الدراسة:

تم تحديد جملة من الأهداف لدراستنا هذه، يمكن إدراجها على النحو التالي:

1/ أهداف علمية:

1. مساهمة هذه الدراسة في زيادة التراكم المعرفي حول موضوع الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين من خلال النتائج التي تلقي الضوء على أثر العمل بالعقود المحدودة المدة على الواقع الاجتماعي لهذه الفئة من العمال وعلى درجة اندماجهم في المجتمع.
2. ما قد تثيره الدراسة من قضايا واستفسارات حول موضوع الدراسة محل البحث والتي يمكن أن تكون منطلقاً تبدأ منه بحوث أخرى ودراسات مستقبلية تفيد هي الأخرى في تحليل الواقع والتحديات التي يواجهها العمال بهذه الصيغة من العقود.
3. توظيف كل ما تلقيناه خلال مشوار الدراسة الجامعية لحد الآن، سواء من الناحية المنهجية أو من ناحية طرق جمع المادة العلمية وطرق جمع البيانات التي تخدم موضوع الدراسة إضافة إلى ملامسة الواقع عن طريق الاحتكاك بالميدان، مع الحرص على توخي السلامة البنيوية من جميع النواحي النظرية والتطبيقية قدر الإمكان والإجابة بطريقة مقبولة -على الأقل- على تساؤلات الدراسة وكذا تأكيد صحة فروضها أو نفيها.

2/ أهداف عملية:

1. الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المتعاقدين بمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها والتعرف على مواقفهم اتجاه العمل بالعقود المحدودة المدة.
2. التعرف على الأسلوب المتبع من طرف المؤسسات لتسيير مواردها البشرية من المتعاقدين وطريقة تعاملها معهم.
3. الكشف عن مدى استجابة العمل بالعقود المحدودة المدة لطموحات المتعاقدين ولتوقعاتهم المادية والمعنوية وتأثير ذلك على اندماجهم السوسيو مهني.
4. تحليل الواقع الذي يعيشه المتعاقدون عن طريق عرض أهم المعوقات الناجمة عن العمل بالعقود المحدودة المدة التي يتعرض لها المتعاقدون داخل الوسط المهني او خارجه والتي من شأنها التأثير على اندماجهم اجتماعيا.

5. الوصول إلى مقترحات عملية حول المتطلبات الواجب توفرها والتي يمكن الاستعانة بها لدعم وتعزيز الاندماج السوسيو مهني للمتعاقدين وتعزيز شعورهم بالانتماء للنسقين المهني والاجتماعي ككل.

III. تحديد الإشكالية:

شهد النظام العالمي خلال القرن 21م تغييرات عميقة توالى بوتيرة متسارعة مست مختلف مجالات النشاط الإنساني والنسق القيمي. ومن بين هذه التغييرات التي كان لها انعكاساتها الواضحة نجد تلك المرتبطة بالتحويلات البنيوية في منظومة العمل والتي تمت تحت شعار حتمية نسق اقتصادي يتجه بصورة أكبر نحو الانفتاح والاستقرار وقوة المنافسة وهيمنة منطق الكفاءة والمرونة والربح.

فالعولمة والتطور التكنولوجي والعودة إلى قوى قوانين السوق والمنافسة اللامحدودة فرضت بدورها قواعد جديدة على سوق العمل، سيما في ظل تراجع صرامة قوانين الحماية الاجتماعية للعمال التي شكلت مكسبا جوهريا لمسار طويل من نضال الحركة العمالية العالمية بعد الحرب العالمية الثانية. هذه التغييرات كان لها أثرها الواضح على زعزعة نموذج التشغيل مدى الحياة أو منصب العمل المستقر والدائم لتفسح المجال لظهور أشكال وصيغ أخرى أكثر توجهها نحو المناصب المؤقتة عن طريق عقود العمل المحدودة المدة أو ما يعرف بـ "العقود المرنة"، وهو ما أنتج بدوره شكلا جديدا من أشكال علاقات العمل المتميزة بالاستمرارية وعدم الثبات.

وضمن هذا السياق الذي أصبح فيه العمل التعاقدى يطغى على سوق العمل في العصر الحالي، طرحت مسألة اندماج هذه الفئة الجديدة من العمال المتعاقدين بالنسبة لمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها، من منطلق أن العمل يشكل عاملا مركزيا لتحقيق الاندماج الاجتماعي من جهة، كما أن هذا الأخير يعد من المتطلبات الأساسية للمحافظة على توازن المجتمعات واستقرارها من جهة أخرى.

وقد شدد دوركايم على الدور الأساسي للعمل باعتباره آلية محورية من آليات تحقيق الاندماج الاجتماعي وباعتباره أيضا منشئا للروابط الاجتماعية. فالعمل ليس علاقة تقنية لتحقيق الإنتاج

فحسب، بقدر ما يمثل عاملا أساسيا للتموقع في البناء الاجتماعي، إضافة إلى كونه مصدرا للدخل الذي يتلقاه الفرد مقابل نشاطه مما يتيح مشاركته في التبادل الاقتصادي وبالتالي الاندماج في المجتمع الاستهلاكي، فهو يساهم بشكل كبير في بناء هويته الاجتماعية، كما يشكل عاملا أساسيا في مسار تنشئته الاجتماعية حيث يستمر الفرد في اكتساب قيم وثقافة الوسط المهني الذي ينتمي إليه وبناء روابط اجتماعية ضمن هذا الوسط. إضافة إلى أنه يمنحه إمكانية الترقى في مساره المهني الذي يساهم بدوره في الترقى الاجتماعي الذي مهما كان بسيطا فهو يدعم الاندماج الاجتماعي ويعززه¹. هذا ما يؤكد أن متغير الحصول على منصب عمل يعتبر أساسيا بالنسبة للفرد، حيث تتباين أهمية هذا المتغير حسب الرمزية الاجتماعية المرتبطة به السائدة في المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد. وهذا ما يفسر الارتباط القوي بين المكانة التي يحتلها الفرد في التقسيم الاجتماعي للعمل وبين تفاعله ومشاركته في مختلف شبكات العلاقات الاجتماعية التي ينتمي إليها.

غير أن هذه العلاقة تحتاج إلى إعادة النظر خاصة مع التزايد الملحوظ للعمل بالعقود المحدودة المدة التي أصبحت تميز مناصب العمل في السنوات الأخيرة، خاصة في ظل التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها المنظمات في محيطها الاقتصادي والتنظيمي، حيث وجدت أغلب الدول نفسها -بما فيها تلك التي كانت ذات توجه اشتراكي- في ظل هيمنة النموذج الليبرالي أمام ضرورة الانخراط في نسق الاقتصاديات المفتوحة مع ما يفرضه هذا الانخراط من شروط لمواجهة تحديات الجودة والكفاءة والمنافسة التي يقتضيها الاقتصاد الحر، مما طرح أمام مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومنها الجزائر التي لم تخرج عن هذا السياق، رهانات جديدة ودفعها إلى وضع استراتيجيات وتبني إجراءات وسياسات تهدف إلى التكيف مع التحولات الحديثة والاندماج في هذا النسق الاقتصادي العالمي الجديد.²

ففي الجزائر بما تشهده من تحولات اقتصادية هامة سيما بعد انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، مرت مسألة التشغيل بعدة أطوار تاريخية سارت بالتوازي تقريبا مع التحولات التي

¹ Robert Castel, *La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation*, Cahiers de recherche sociologique, n° 22, Érudit, Montréal, 1994, p. 10

² S. Chikhi, *Ajustement structurel: configuration sociale et précarisation des conditions d'existence en Algérie*, Les cahiers du CREAD n° 37. 1er Trimestre, 1994, p. 9

شهدتها الخيارات الاقتصادية الكبرى للدولة الجزائرية منذ الفترات الأولى للاستقلال ورحيل الاستعمار وما نتج عنه من فراغ إداري وتسييري تطلب الحاجة الملحة إلى العمال والإطارات بمختلف أصنافهم ومراتبهم في فترة بناء مؤسسات الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية وغيرها، مما نتج عنه حالة من التشغيل الكامل تقريبا، وهي مرحلة شهدت امتدادها في المراحل اللاحقة وخاصة في مرحلة انتهاج الدولة لخيار التسيير الاشتراكي أين كانت تسيطر تقريبا على كل المؤسسات الاقتصادية والمالية والإدارية، وهو ما جعل القطاع العمومي أهم وعاء للتشغيل حيث تم تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى أسلوب التعاقد لمدة محدودة على سبيل الاستثناء¹. هذا ما ساهم في ترسيخ صورة نمطية في الوعي الجمعي لدى الجزائريين مرتبطة أساسا برعاية الدولة وضمنان منصب العمل وديمومته، وهذا ما جعل منصب العمل الدائم عند العامل الجزائري عنوانا للنجاح الاجتماعي ولو كان درجة أخيرة في السلم الإداري، فللعامل قيمة حافلة بالدلالات الاجتماعية في المجتمع الجزائري. هذا التوجه استمر إلى غاية بداية الثمانينيات حيث دخلت الجزائر المرحلة التمهيدية للخيار الليبرالي وإعطاء القطاع الخاص مكانة متصاعدة، وقد واكبت هذه التحولات المتتالية تغييرات في قوانين العمل التي اتجهت تدريجيا نحو المرونة سواء في صيغ التشغيل أو في ظروف العمل وعلاقات العمل بما ينعكس سلبا على الاستقرار في العمل.

هذه تحولات أخذت مداها الكامل مع صدور القانون 90/11 بتاريخ 12-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي أظهر آثار الانفتاح الاقتصادي على تنظيم علاقات العمل بصفة عامة، وعلى مدتها بصفة خاصة². فقد أشار الباحث الجزائري في علم الاجتماع محمد صايب ميزات في تقرير أعده للبنك الدولي لسنة 2010، إلى "هيمنة العمل غير الدائم على العمل المأجور" في الجزائر، حيث أن نسبة مناصب العمل الدائمة انخفضت من 65% سنة

¹ S. Chikhi, op.cit., p. 9-10

² جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984، ص 73

2003 إلى 49.7% سنة 2010، في حين أن نسبة مناصب العمل غير الدائمة التي كانت تقدر بـ 35% سنة 2003 ارتفعت إلى 50.3% سنة 2010.¹

ومن هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقود العمل المحدود المدة، أكثر شيوعا وانتشارا وذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود، تحت مظلة القضاء على البطالة، وهذا ما مَسَّ علاقات العمل والحقوق المكتسبة للعمال والتي طالما مثلت مصدرا مهما لاندماجهم الاجتماعي وعاملا مركزيا للحفاظ على التوازن والاستقرار الاجتماعيين.

وعلى أساس ذلك نطرح التساؤلات التالية:

إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟
وما هي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟

IV. فرضيات الدراسة:

بناء على التساؤلات المطروحة في الإشكالية، تمحورت هذه الدراسة حول فرضية عامة تتفرع عنها ثلاث فرضيات جزئية :

1/ الفرضية العامة:

الرمزية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لها دور في تحديد مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين.

2/ الفرضيات الجزئية:

1. كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقرارا وأقل استمرارية، كان اندماج العمال مهنيا ضعيفا.
2. كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة ضعيفا، كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة.

¹ Mohamed Saïb Musette , *Algérie : L'emploi non permanent domine le salariat* , "El watan", Algérie, 23 novembre 2011

3. كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقرارا.

V. تحديد المفاهيم:

إن تحديد المفاهيم خطوة أساسية وضرورة هامة من ضروريات البحث السوسيوولوجي، لأنه عن طريق هذا التحديد يمكن إدراك المعنى المقصود من المفاهيم الواردة في البحث. وفيما يلي تحديد لمفاهيم هذه الدراسة سواء الأساسية منها وكذا المفاهيم المرتبطة:

1/ عقد العمل المحدود المدة:

يحدد عجة الجليلي مفهوم عقد العمل بـ "ذلك العقد الذي يقوم على تأجير قوة العمل لصاحب رب العمل، ويترب عن هذا التأجير تبعية العامل من الناحيتين القانونية والاقتصادية، وتخضع هذه التبعيات للتفاوض بين رب العمل والعامل".¹

ويعرف كذلك على أنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر، وتحت إشرافه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا".²

ونلاحظ أن هذا التحديد لمفهوم عقد العمل يشترك في أربعة عناصر هي: العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف أو الإدارة، والأجر أو التعويض أو المقابل، ومدة العقد.

أما عقد العمل المحدود المدة فقد حدد مفهومه جلال مصطفى القرشي بـ "عقد بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما ويكون محدد المدة".³

ما نلاحظ من خلال هذا التحديد لمفهوم عقد العمل محدد المدة هو التركيز على فترة انتهائه، وهي الفترة التي تتجلى من خلالها الفروق الجوهرية بين عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة.

¹ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، ص 157

² بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، دط، 2004، ص 6

³ جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 77

من خلال ما سبق يمكن تحديد مفهوم إجرائي لعقد العمل المحدود المدة بأنه: اتفاق يحصل بين العامل المتعاقد والمستخدم (المؤسسة) تنشأ بموجبه علاقة العمل، يمتثل أطرافه بأداء مهام معينة (حقوق / واجبات)، وفق ما هو محدد في العقد المبرم بينهم، وذلك لمدة محددة أو من أجل القيام بعمل معين.

وما نقصده في دراستنا هذه ليست تلك العقود محدودة المدة التي تنتهي بانتهاء الأعمال التي يتم الاتفاق عليها بين الطرفين، وإنما العقود محدودة المدة التي تتجدد وأصحابها يقومون بأعمال ذات طبيعة دائمة كما هو معمول به في السنوات الأخيرة في مختلف المؤسسات (اقتصادية، خدماتية، إدارية...).

2/ العمل التعاقدي:

يعرف العمل عموماً حسب قاموس علم الاجتماع بأنه: "نشاط أو جهد إنساني موجه نحو إنجاز هدف معين".¹

ويمكن تحديد مفهوم العمل حسب فاير *Fayer* وباين *Payne* بشكل عام على أنه "بذل لمجهود أو طاقة من خلال مجموعة من الأنشطة المترابطة بهدف إنتاج شيء ما ذو منفعة، ويمكن أن يكون ممتعا كما يمكن أن تكون له صفة الإكراه. ويمكن أن يكون مرتبطاً بمبادلات ذات طبيعة مادية كما يمكن أن لا يكون كذلك".²

حسب هذا التحديد الشامل لمفهوم العمل فإن العمل هو نشاط نفعي محدد بهدف، والأكثر من ذلك فهو مرتبط بحالة الرضا أو الإكراه الناتجة عن القيام به أو عن إنجازها.

أما الشغل فهو "عمل الفرد المحدد بمجموعة من النشاطات المأجورة، ضمن نظام منسق اقتصادياً".³ وحسب فاير *Fayer* وباين *Payne* فإن الشغل يستلزم علاقات تبادلية منظمة رسمياً وهو ما يعرف بعلاقات العمل، ومرتبطة بعائد مادي في صيغة راتب. كما يتضمن غالباً موافقة العامل ورضاه بأن يملي عليه غيره طبيعة عمله وأسلوب إنجازها. كما أكدنا أن العمل لا يستلزم علاقات

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006، ص243

² D. Méda, *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris, 1995, p.30

³ Ibid, p.32

قائمة على أسس تقنية ومادية فحسب، فهو بالموازاة مع ذلك يستلزم مجموعة من العلاقات القائمة على أسس الحاجة الانسانية والاجتماعية للأفراد العاملين.¹

كما يعرف الاجتماعيون العمل على أساس أنه "مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية".²

ويرى محمود الجوهري أن العمل التعاقدى "يشير إلى استئجار عمال لأداء عمل محدد في فترة زمنية محدودة".³

ونحدد العمل التعاقدى إجرائيا في هذه الدراسة بأنه: كل عمل يدوي أو فكري يزاوله الفرد مقابل أجر، في إطار تنظيمي، ولحساب مؤسسة عمومية أو خاصة عن طريق عقد محدد المدة قابل للتجديد.

4 / اللآمن الوظيفي (*la précarité de travail*):

اللآمن الوظيفي يعني "غياب الضمانات المرتبطة بمدة عقد العمل، حيث تكون هذه الأخيرة محددة مسبقا -مثلما هو الحال بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة- أو تكون غير مؤكدة، وهذا ما يعني أن العامل يكون دائما مهددا بفقدان منصب عمله أو التسريح".⁴

يرتبط مفهوم اللآمن الوظيفي (*la précarité de travail*) بالعمل اللآمن أو الهش (*le travail précaire*) حيث يعرف هذا الأخير بأنه "العمل الذي يقدم أقل الضمانات للحصول أو الحفاظ على مستوى معيشي "مقبول" في المستقبل القريب، والذي يولّد شعورا عميقا باللايقين وغموض المستقبل".⁵

ويمكن أيضا تعريف العمل اللآمن من خلال خصائصه، ف "حسب المكتب العالمي للعمل (BIT) هناك 4 خصائص لتحديد العمل اللآمن:

1. استقرار منصب العمل وضمائه.

2. ظروف العمل.

¹ D. Méda, op.cit., pp.32-33

² اعتماد محمد علام آخرون، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط1، 2007، ص24

³ محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص195

⁴ Mircea Vultur, La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail, SociologieS [En ligne], septembre 2010. [URL : <http://sociologies.revues.org/3287>]

⁵ Philippe Taquet, Travail précaire: sommes-nous tous concernés ?, DOSSIER(s) Supplément à la revue Regards du Moc Liège-Huy-Waremme, N° 84, fév. 2009, p.2

3. طبيعة مداخيل العمل واستقرارها.

4. الحصول على الحماية الاجتماعية.

فالعمل اللائق أو المهش يشمل كل صيغ العمل التي تختلف عن ما يمكننا تسميته صيغ العمل العادية أو المتعارف عليها والتي تمتاز ب: المدة غير المحددة لعقد العمل - الوقت الكامل - ثبات الجهة المستخدمة (رب العمل)¹.

فمناصب العمل غير الآمنة تعكس مجموعة متنوعة من الوضعيات المهنية، ومن بين هذه الوضعيات نجد العمل بصيغة العقود المحدودة المدة.

5/ الاندماج الاجتماعي:

حسب مادلين غراويتز *M.Grawitz* فإن مفهوم الاندماج الاجتماعي يعني " فعل إدخال جزء في الكل، وهذا ما يتم حسب درجات متفاوتة وبطرق مختلفة حسب المجالات"². أما تالكوت بارسونز *T.Parsons* فيرى أن "الاندماج الاجتماعي يشكل واحدا من وظائف النظام الاجتماعي، حيث يعمل على تأمين الترابط بين مختلف أجزاء النظام، لتأمين العمل الجيد للكل"³.

بالنسبة لبارسونز المجتمع المندمج في الواقع هو الذي يتميز بغياب الضغوط أو الصراع، لأن الغاية المحددة للاندماج الاجتماعي هي السير الجيد لمجموع الأنساق المختلفة التي تشكل النظام. إن المعنى الآخر الواضح من تعريف بارسونز يتمثل في ضرورة وجود تفاعل متبادل بين مختلف عناصر النظام الاجتماعي.

وضمن السياق نفسه، تناول إميل دوركايم *E.Durkhiem* إشكالية الاندماج الاجتماعي التي احتلت حيزا هاما ضمن تحليلاته السوسيولوجية، وبالنسبة له " تكون جماعة اجتماعية مندججة كلما كان أعضاؤها:

1. يمتلكون وعيا مشتركا، ويتقاسمون نفس المعتقدات والسلوكيات.

2. في تفاعل مع بعضهم البعض.

3. لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة"⁴.

¹ Philippe Taquet, op.cit., p.1

² Madeleine Grawitz, *lexique des sciences sociales*, Dalloz, Paris, 1999, p.234

³ Ibid., p.234

⁴ Raymond Boudon et alii, *Dictionnaire de sociologie*, Larousse, Paris, 1997, p.124

ويمكن القول ان الاندماج الاجتماعي بالنسبة لدوركائيم يقوم على استبطان القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع وتبنيها، والشعور بالانتماء للجماعة. وحسب التصور الدوركائيمي، إذا اعتبرنا المجتمع كنسق كلي، فإن ذلك سيعيدنا إلى آليات اندماج الأجزاء في النسق الكلي، وهذا ما يؤمنه التقسيم الاجتماعي العضوي للعمل مما يسمح للعناصر المختلفة المساهمة في السير المنسجم للمجتمع.

فحسب التعريفات السابقة الذكر يمكننا أن نميز عدة مستويات للإندماج الاجتماعي: المستوى المعياري، المستوى البنيوي، ومستوى الفعل الاجتماعي الفردي.

على المستوى المعياري فإن الاندماج الاجتماعي يقوم على إطار من المعايير والقيم الاجتماعية المشتركة التي توجه سلوكيات الأفراد وأفعالهم. فعملية الاندماج هي إذن اجتماع الأفراد أو الجماعات الاجتماعية وفق أساس توافقي حول هذه القيم والمعايير الملزمة، وهذا ما ينتج عنه مجتمع مستقر ومتوازن. أما المستوى البنيوي فهو وحدة نظام اجتماعي قائم على تحديد وضعية مختلف العناصر في هذا النظام وعلاقتها التبادلية. أما المستوى الثالث فيكون التركيز فيه على جانب المشاركة في بنية النظام الاجتماعي، فدرجة الاندماج الاجتماعي تتحدد إذن من خلال مدى الوصول للمنافع الاجتماعية التي يعتبر العمل الأكثر أهمية من بينها. فالمشاركة كنشاط اجتماعي للفرد تمثل المستوى الثالث لعملية الاندماج، فمن خلال تفاعل أعضاء النظام ومشاركتهم يتحقق الاندماج الاجتماعي.

أما دومنيك شنابر *D.Schnapper* فقد أكد على أن مفهوم الاندماج الاجتماعي له مدلولين أساسيين، حيث: "يمكنه أن أن يدل على وحدة أو انسجام نسق أو مجتمع، وهذا ما يسمى اندماج المجتمع أو الاندماج النسقي، فهو إذن يخص الجماعة بصفاتها الكلية. كما يمكن لهذا المفهوم أن يدل على علاقة الأفراد أو أنساق فرعية بنسق أكبر، وهذا ما يمكن ان نسميه الاندماج في المجتمع أو الاندماج المداري، فهو إذن خاصية فرد أو جماعة معينة داخل جماعة اجتماعية أكبر".¹

¹ J.Grangé, *Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion*, in : Vincent Ferry et alii, *20 Ans de Discours Sur L'intégration*, L'Harmattan, Paris, 2005, p. 42

إذن اندماج المجتمع يفرض انسجامه والتماسك الاجتماعي بين مختلف الأجزاء المكونة له. أما اندماج الأفراد في المجتمع لا يمكن فهمه إلا بالنسبة إلى جماعة اجتماعية أكبر أو بالنسبة للمجتمع، هذه الجماعات يمكن أن نعتبرها جماعات وسيطة تشكل في حد ذاتها جزءاً من المجتمع ككل.

من خلال الإسهامات النظرية السابقة حول مفهوم الاندماج الاجتماعي، قمنا بالربط بينها لاقتراح المفهوم الإجرائي للاندماج الاجتماعي من خلال تركيزنا على اختيارنا للأبعاد التي نراها أساسية لمعرفة مدى الاندماج الاجتماعي للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة، حيث سنهتم أساساً بالعلاقات التفاعلية بين العامل المتعاقد ومحيطه المهني، ومحيطه الاجتماعي، ومحيطه الأسري.

من هنا نرى أن هذه العناصر مجتمعة تعتبر أبعاداً للاندماج الاجتماعي، وافتقاد أحد هذه الجوانب يفقد المفهوم عناصره الأساسية.

وبذلك فالمفهوم الإجرائي للاندماج الاجتماعي إذن في هذه الدراسة ومن خلال التعاريف السابقة هو: علاقة العامل بصيغة العقود المحدودة المدة بالجماعات الاجتماعية الأكبر والمتمثلة في: محيطه المهني، محيطه الاجتماعي، ومحيطه الأسري. فهو الآلية التي يصبح عن طريقها العامل المتعاقد عضواً مشاركاً في هذه الجماعة اجتماعية، مع تبنيه للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة فيها وحصوله على وضع اجتماعي محدد ضمنها.

فالقول بأن هناك اندماج للعامل المتعاقد مهنيًا واجتماعيًا وأسريًا يعني وجود علاقات تفاعلية بين الفرد وهذه الجماعات واشتراك في القيم والشعور بالانتماء لها.

VI. المنهج والتقنيات المستعملة في الدراسة :

1/ المنهج المستخدم:

من المعلوم أن أول أساس تنبني عليه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي يتم بموجبه المعالجة الميدانية للموضوع محل الدراسة، على اعتبار أن المنهج العلمي في علم الاجتماع هو: "الطريق البين إلى الكشف عن حقائق الحياة الاجتماعية، كما تتجلى في تجمعاتها المختلفة،

وعلاقتها المتشابكة المتعددة، وذلك بالالتزام بقواعد عامة، تقود الفكر في عملياته الذهنية ليسير قدما وفق المنهج المعد والمتدرج الخطوات".¹

غير أن الاعتماد على أي منهج للبحث ليس بالأمر الذي يكون فيه للباحث حرية الاختيار، بل أن موضوع البحث هو الذي يفرض المنهج المستخدم وحتى الأدوات المنهجية المعتمدة لجمع البيانات.

وإذا كان الأسلوب الكيفي يستخدم لمعالجة معطيات جمعها المعنيون بالتاريخ والتوثيق ثم تركوها لمن يرغب في الاستفادة منها، ومن بينهم المعنيون بالبحث العلمي، ومعطيات أخرى خلفها أصحاب السير الذاتية للغرض نفسه، فإن المنهج الكمي يستخدم لمعالجة بيانات أعطيت في الماضي أو تعطى في الحاضر، أولا بناء على طلب المعنيين بالحصول عليها لمعالجتها، وثانيا إجابة عن أسئلة محددة توجه إليهم وقد زاد تعضيد اللجوء إلى المنهج الكمي، والاعتماد على الإحصاءات في شتى أشكالها، تعقد الحياة في المجتمعات الحديثة، في محاولة لفهم التركيبة الاجتماعية وتفسير سلوك الأفراد، فالتفسير الموضوعي يبرهن العلاقة بين متغيرات الدراسة.²

كما أن المنهج الكمي يقوم على استقراء البيانات من الواقع وملاحظتها وذلك من خلال الفروض التي يشتقها الباحث من الواقع الاجتماعي بحيث يحولها إلى متغيرات مكتمة يمكن التعامل معها إحصائيا للخروج بنتائج موضوعية ومفيدة. على أن يستخدم الباحث التحليل السوسولوجي لتأطير هذا الواقع والخروج بأطر نظرية تحاول تفسيره، معتمدا في ذلك على الأسلوب المنهجي التحليلي الإحصائي الذي يقوم أولا على التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية المكتملة ثم يقوم في خطوة لاحقة بالتحليل السوسولوجي لنتائج التحليل الإحصائي والربط بين تلك النتائج الرقمية وبين موضوع الدراسة.³

وهناك عدة مقاييس إحصائية يتم استخدامها في إطار هذا الأسلوب المنهجي، منها: الانحراف المعياري، المنوال، المتوسط الحسابي، معامل الارتباط، النسب المئوية والجداول التكرارية. ويمكن للباحث استخدام أكثر من طريقة في تحليل وتفسير البيانات.

¹ حسن السعاتي، تصميم البحوث الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1982، ص31

² المرجع نفسه، ص181

³ T.Blidss et M.Grossetti, Introduction aux méthodes statistiques en sociologie, PUF, Paris, 1999, p. 25

من هذا المنطلق ولما كانت الدراسة التي نحن بصددتها تهدف إلى معرفة أثر العمل بالعقود المحدودة المدة على الاندماج الاجتماعي للمتعاقدين، ومعرفة طبيعة هذه العلاقة، وتماشيا مع طبيعة وأهداف دراستنا هذه، فقد اعتمدنا المنهج المناسب الهادف إلى تحقيق أغراض الدراسة والمتمثل في "المنهج الكمي" لما يوفره من إمكانية لتكميم المعطيات والبيانات المحصل عليها من الميدان، وقد تم توظيف هذا المنهج في الدراسة من أجل محاولة الاقتراب أكثر من الموضوعية والدقة، وذلك باستخدام أسلوب "التحليل الإحصائي" القائم على تحويل المعطيات والبيانات الكيفية الخاصة بموضوع الدراسة والمتحصل عليها في الجانب الميداني عن طريق الاستمارة إلى بيانات كمية (أرقام ونسب مئوية)، وبناء جداول بسيطة ومركبة يتم من خلالها الربط بين المتغيرات ربطا تفسيريا واضحا من أجل الوصول إلى تحليل سوسيولوجي علمي وموضوعي.

2/ التقنيات المستعملة:

يعتمد المنهج البحثي أيا كان نوعه على أدوات أو تقنيات منهجية لجمع البيانات والمعطيات التي يستعين بها الباحث ويستخدمها في التحقق من الفروض المصاغة وصولا إلى النتائج المتعلقة بإشكالية دراسته، والإجابة على ما أثاره من تساؤلات. ولذلك يستخدم الباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية، ومتغيراتها وارتباطاتها المختلفة، إلا أن طبيعة وخصوصية البحث وطبيعة تساؤلاته وفروضه التي يطرحها الباحث والبيانات المراد الحصول عليها كل ذلك يفرض على الباحث انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لذلك.

وبالنسبة لدراستنا هذه فسنستعين بالأدوات المنهجية التالية:

1. الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات المنهجية المهمة والأكثر استخداما بالنسبة لأغلب الباحثين والمتخصصين في البحوث الاجتماعية لجمع البيانات الميدانية، وهي "وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في وثيقة خاصة يطلب من المبحوث الإجابة

عليها، سواء سجلت هذه الإجابات بمعرفة المبحوث وحده دون تدخل من الباحث أو سجلت بمعرفة الباحث نفسه".¹

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا، فقد اعتمدنا الاستمارة كأداة منهجية أساسية محاولين إعدادها إعدادا جيدا، على أن تغطي مختلف جوانب الموضوع من خلال تعدد وتنوع الأسئلة، حيث تضمنت 47 سؤالا جاءت موزعة على الشكل التالي:

المحور الأول: والذي تضمن أسئلة البيانات العامة والشخصية الخاصة بالمبحوثين وذلك

لوصف العينة ومعرفة خصائصها. واحتوى هذا المحور على الأسئلة من 1 إلى 5.

المحور الثاني: والذي يتعلق بالفرضية الأولى المتمثلة في لإستقرار الوضعية المهنية للعامل

بالعقود المحدودة المدة ومدى اندماجه مهنيا. وتضمن هذا المحور الأسئلة من 6 إلى 24.

المحور الثالث: وتضمن أسئلة خاصة بالفرضية الثانية المتمثلة في الاعتراف الاجتماعي

بالعمل التعاقدى وشبكة العلاقات الاجتماعية للعامل المتعاقد. واحتوى هذا المحور على الأسئلة من 25 إلى 31.

المحور الرابع: و تضمن أسئلة خاصة بالفرضية الثالثة المتمثلة في الحماية الاجتماعية

المرتبطة بالعمل التعاقدى والاندماج الأسري. واحتوى هذا المحور على الأسئلة من 32 إلى 47.

وإضافة إلى الاستمارة الموزعة، اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة بالمقابلة مع فئة

عمال التنفيذ من ذوي المستويات التعليمية المحدودة، تفاديا لعدم فهم أسئلة الاستمارة التي تتطلب التحليل والشرح لتفهمها هذه الفئة من المبحوثين، حيث ارتأينا أن نكون على اتصال مباشرة بهم حتى نضمن الإجابة على أسئلتنا، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصریحة.

وقد تم تطبيق أداة هذه الدراسة على عينة مكونة من (136) عامل متعاقد استعدنا منها

(128) استمارة، بمعدل استجابة قدره 94.11%، وهي الاستثمارات التي تم الاعتماد عليها

عند عملية التحليل واستخلاص نتائج هذه الدراسة.

¹ ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية**، دار الصفاء للنشر والتوزيع،

عمان، الأردن، 2000، ص85

2. المقابلة :

للمقابلة أهميتها كوسيلة لجمع البيانات نظرا لميزاتها المتعددة ومرونتها، ونظرا لقيمتها في البحوث الاجتماعية، أي الحصول على معلومات كافية عن الظاهرة التي المدروسة، ولا شك أن استخدام المقابلة في كثير من الدراسات السوسولوجية مهم جدا، خاصة ما تعلق بالدراسات الاستطلاعية لجمع بيانات أولية عن الظاهرة المدروسة.

و في دراستنا هذه لجأنا إلى إجراء مقابلات غير مقننة مع عينة محدودة من العمال المتعاقدين من مختلف الفئات السوسيومهنية، تناولنا في مجملها التطرق لوضعياتهم المهنية كعمال بالعقود المحدودة المدة وتأثير ذلك على علاقاتهم المهنية والاجتماعية سواء داخل محيط العمل او خارجه وعلى مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية. حيث "يستخدم هذا النوع من المقابلة في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية، إذ عادة ما يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخبايا الموضوع، الذي يكون غامضا بالنسبة إليه، ويساهم هذا النوع من المقابلة في تعديل فروض الدراسة وأهدافها كما يساهم من جهة أخرى في بناء الاستمارة".¹

المقابلة المقننة (الموجهة) مع مسؤولي مصلحة الموارد البشرية في بعض المؤسسات كأداة منهجية مساعدة لجمع البيانات الأولية حول موضوع البحث، وقد تضمن دليل المقابلة مجموعة من الأسئلة المفتوحة دارت حول أسباب لجوء المؤسسة لمثل هذه الصيغ من عقود العمل، والأساليب المتبعة لتسيير هذه الفئة المهنية من العمال المتعاقدين، وكذا الحقوق والخدمات التي يمكنهم الاستفادة منها وخاصة التأمينات الاجتماعية والحوافز، كما تم التطرق إلى المدة الزمنية المعتمدة في هذه العقود وطرق تجديدها.

VII. العينة وكيفية اختيارها:

من أهم المسائل التي تواجه الباحث الاجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد المجال البشري لهذا البحث، وذلك وفقا لظروف كل باحث والإمكانيات المتاحة له، وهناك ثلاثة أساليب:²

¹ ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص 94

² رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، ط2، 2002، ص119

1. الحصر الشامل: ويتم اللجوء إليه في حالة التمكن من الدراسة الفعلية لجميع وحدات مجتمع البحث.

2. العينة: وتتم عن طريق دراسة بعض الوحدات الممثلة لمجتمع البحث.

3. دراسة الحالة: وتكون بدراسة حالة واحدة من مجتمع البحث.

وفي هذا البحث فإن مجتمع الدراسة يتمثل في العمال المتعاقدين الذين تتجاوز مدة عملهم بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية مدة سنة والبالغ عددهم 136 عاملاً، والذين يمثلون مجتمع بحثنا هذا.

ونظراً لصغر عدد وحدات مجتمع البحث وإمكانية الإحاطة به ميدانياً، فقد اخترنا استخدام أسلوب الحصر الشامل، الذي يعرف بأنه "أسلوب جمع البيانات من جميع وحدات المجتمع موضوع الدراسة دون استثناء"¹.

VIII. مجالات الدراسة:

1/ المجال المكاني:

لكل بحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد به النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية.

وقد أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG)، وهي مؤسسة عامة مستقلة، تتوفر فيها كل الخصائص والمتطلبات التنظيمية والبشرية المتماشية مع أبعاد ومؤشرات الدراسة، وهي تقع بالمنطقة الصناعية بنورة بغرداية وسط مجموعة من المؤسسات الصناعية.

تأسست هذه الوحدة في 10 نوفمبر سنة 1979 بموجب المرسوم رقم 218/79 تحت وصاية وزارة الأشغال العمومية، غير أنها لم تستأنف نشاطاتها إلا في بداية عام 1980. كما أن المقر الرئيسي للمؤسسة كان في البداية متواجداً بين عكنون بالعاصمة، وفي جوان 1983 استقرت المؤسسة الوطنية للأشغال العمومية لغرداية بالمنطقة الصناعية بنورة (غرداية).

¹ رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 119

وعند تأسيسها كانت **EPTPG** مؤسسة اشتراكية ذات طبيعة اقتصادية مكلفة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي مارس سنة 1989 مرت **EPTPG** إلى الاستقلالية لتصبح شركة مساهمة (**S.P.A**). وتمثل مهامها ونشاطاتها في إنجاز البنى التحتية للطرق وأرضية المطارات والتكفل بصيانتها وتحديثها.

ومن أهم إنجازات المؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية، إنجازها بين عامي 1983 و1993 ل 700 كلم من الطريق المعبد (400 كلم منه بين المنيعه وعبن صالح، و300 كلم منه من جهة مدينة تميمون). وتعد مديرية التجهيزات العمومية وشركة سونطراك من أهم زبائن المؤسسة.

وتتكون **EPTPG** بشكل أساسي من مديرية عامة، و ثلاث (03) مديريات فرعية، ودائرتين (02) و 3 مشاريع (03).

2/ المجال البشري:

تضم المؤسسة مجال الدراسة 236 عاملا، من بينهم 186 عمال بصيغة عقود العمل المحدودة المدة، يتوزعون على ثلاث دوائر رئيسية هي دائرة التنفيذ وتضم 163 عاملا وإطارا، ودائرة الإدارة وتضم 42 عاملا وإطارا، والدائرة التقنية التي تضم 31 عاملا وإطارا. ووفقا للمتغيرات الأساسية للدراسة وتماشيا مع أهدافنا البحثية والتي نسعى إلى تحقيقها من خلال التعرف على أثر العمل بالعقود المحددة المدة على الاندماج الاجتماعي للمتعاقدين، فإن العمال المتعاقدين الذين تتجاوز مدة عملهم بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية مدة سنة والبالغ عددهم 136 عاملا هم الذين يمثلون مجتمع البحث أو المجال البشري الرئيسي للدراسة. ويشمل هذا العدد من العمال الإطارات المسيرة، والمشرفين، والعمال المؤهلين، وأعاون التنفيذ.

3/ المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة في فترة تمتد من شهر نوفمبر 2011 إلى غاية نهاية فيفري 2013، توزعت كما يلي :

1. المرحلة الأولى: بدأت هذه المرحلة بمجرد وتجميع المادة العلمية (كتب، وثائق، معلومات) التي لها صلة بموضوع دراستنا، ثم جاءت مرحلة البحث الاستطلاعي حيث قمنا بإجراء زيارة استطلاعية لاكتشاف الميدان، وبعد التأكد من صلاحية المؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية، أجرينا مجموعة من المقابلات الحرة مع بعض العمال وكذا المسؤولين في الوحدة وخاصة دائرة الموارد البشرية، من أجل الإحاطة ببعض الجوانب الإدارية والاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة مع التركيز على كل ما يخص موضوع الدراسة، للتعرف على كل ما يتعلق بالعمال المتعاقدين. لقد دامت هذه المرحلة قرابة الأربعة أشهر من السنة الجامعية 2012/2011. بعد ذلك شرعنا في تحرير الفصول النظرية، وقد دامت هذه العملية هي الأخرى قرابة الستة أشهر، وبعدها تفرغنا إلى إعداد استمارة الدراسة وضبطها.

1. المرحلة الثانية: واستغرقت أكثر من أسبوع (من 2 إلى 9 سبتمبر 2012) قمنا خلالها بتطبيق الاستمارة التجريبية على 10 عمال بالمؤسسة، ومن خلال المعلومات والبيانات الهامة المستقاة من الميدان، قمنا بتعديل الاستمارة لتصبح في شكلها النهائي.

3. المرحلة الرابعة: تطبيق الاستمارة في صيغتها النهائية من 16 سبتمبر إلى 4 أكتوبر 2012 على الباحثين من مختلف المصالح والفئات المهنية للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وهي فترة طويلة نسبياً، وهذا راجع إلى وجود بعض الفئات المهنية من محدودى المستوى التعليمي وهذا ما تطلب منا التواجد شخصياً معهم للقيام بطرح وتوضيح أسئلة الاستمارة بشكل مباشر ثم ملئها، وهو ما استغرق وقتاً، إضافة إلى تماطل عدد من العمال وتأخرهم الكبير في إرجاع الاستمارات. لتخصص الفترة الزمنية المتبقية لتفريغ الاستمارات وبناء الجداول البسيطة والمركبة، ثم القيام بتحليل البيانات واستخلاص النتائج العامة.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لموضوع الدراسة، والإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد للإشكالية وعرض للتساؤلات والفرضيات وتحديد للمفاهيم وغيرها من الإجراءات المنهجية، سنستعرض فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بالمفاهيم والمتغيرات الأساسية للدراسة، وذلك للوصول إلى تشكيل رؤية أكثر وضوحاً وعمقاً عن الموضوع.

الفصل الثاني

العمل والأمن الوظيفي (*la précarité du travail*)

تمهيد

1. العمل ومراحل تطوره
2. أشكال العمل وصيغته الجديدة
3. الأمن الوظيفي وأبعاده
4. انعكاسات الأمن الوظيفي السلبية
5. الدراسات الحديثة حول الأمن الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

إن مفهوم العمل في المجتمعات المعاصرة مرتبط بتعدد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو الاقتصادي، والتي شهدت السنوات الأخيرة عدة تحولات في منظومة العمل ناتجة بالدرجة الأولى عن عولمة الاقتصاد. ومن أهم مظاهر هذه التحولات التحول من مرجعية تشريعات العمل إلى مرجعية عقود العمل، إذ كان الاستناد سابقا إلى القوانين والتشريعات والمعاهدات الدولية الخاصة بالعمل في حين أصبح الاستناد حاليا في الغالب إلى عقود العمل الموقعة بين طرفي العقد (رب العمل والعامل)، حيث حل العقد محل التشريعات والقوانين والاتفاقيات الجماعية التي تمثل مصدرا هاما لحماية العمال والتي جاءت نتيجة لنضال طويل للحركات العمالية. فخلال العشرين سنة الأخيرة أصبحت مناصب العمل غير المستقرة وغير الدائمة أكثر انتشارا، وذلك ما يعكسه اللجوء الواسع للمؤسسات إلى التشغيل عن طريق عقود مؤقتة (دوام جزئي أو عقود محددة المدة)، حيث أن الانتشار الواسع لعقود العمل المؤقتة أصبح من السمات المميزة لهذه الفترة في المجتمعات المعاصرة، وهذا ما جعل اللأمن الوظيفي السمة المميزة للنظام الجديد للعمل المأجور.

هذا ما سنحاول تناوله في هذا الفصل، إنطلاقا من استعراض السياق السوسيوثقافي لتطور مفهوم العمل، إضافة إلى التطرق لأشكال العمل وصيغته الجديدة التي أملتتها التحولات في منظومة العمل وكذا النماذج النظرية لدراساتها، كما سنتناول أبعاد اللأمن الوظيفي المرتبط بهذه الصيغ الجديدة للعمل، إضافة إلى انعكاسه السلبية على العمال الاجتماعية منها والذاتية والتنظيمية، لنقدم في الأخير عرضا لأهم الدراسات الحديثة التي تناولت مفهوم اللأمن الوظيفي.

I. السياق السوسيو تاريخي لتطور مفهوم العمل:

إن الباحثين في مسألة العمل يتحدثون تارة عن الشغل وتارة أخرى عن العمل، حيث يظهرون أنه ليس هناك أي فرق جوهري بين المفهومين، ف "الشغل" *emploi* و "العمل" *travail* يستخدمان على التوالي في نفس السياق وبنفس المعنى، إلا أنه يمكن الإشارة مع ذلك إلى أن كلمة شغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر يتقاضاه عن ذلك. أما كلمة عمل فإنها تشير إضافة إلى المعنى السابق، إلى كل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا، مأجورا كان أو دون مقابل مادي.¹

إن مفهوم العمل عموما مفهوم مركب ومعقد متعدد الأبعاد بحسب تعدد الحقول التي تناولته (فلسفية، اقتصادية، وأخلاقية، وسوسولوجية، وسيكولوجية...). وهذا ما جعل له تعريفات متعددة بتعدد الحقول المعرفية التي تناولته.

وضمن هذا الاتجاه يؤكد بريف *Brief* ونورد *Nord* أن العنصر المشترك الذي يربط بين كل هذه التعريفات هو أن "العمل نشاط هادف".²

وما يمكن قوله هو أن العمل نشاط إنساني ذو أهمية كبيرة اجتماعيا واقتصاديا ونفسيا وأخلاقيا، سواء بالنسبة للأفراد والمجتمع. فالعمل هو قبل كل شيء النشاط الذي يمكن الفرد من الاندماج الاجتماعي ويساعده على تحقيق ذاته واكتشاف قدراته ومؤهلاته وتجديدها. كما أن العمل يسمح أيضا للفرد بتبني قيم جديدة تعطيه في المقابل شعورا بالإنجاز والفعالية. إلى جانب كونه مصدرا للدخل وعاملا مهما من عوامل الانتاج ومساهما في تحقيق التنمية الاقتصادية بالنسبة للمجتمعات.

وهذا ما يؤكد أليين توران *A. Touraine* قائلا: "لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الأساسية كالأكل وتأمين شروط وجوده، ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه، علاوة على أنه إلزام أخلاقي واجتماعي لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من

¹ Thierry Pillon, *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Octares Editions, Paris, 3e éd, 1997, p.198

² D.Méda, op.cit, p.28

المجتمع، لذلك فالعمل وسيلة إدماج وتنشئة اجتماعية. والحق في العمل هو دفاع عن الانتماء لتنظيم اجتماعي ودفاع عن المواطنة".¹

إن هذه المفاهيم، والأهمية، والقيمة، وكذا الخصائص التي اكتسبها العمل في المجتمعات الحديثة لم تكن وليدة اللحظة، بل هي نتاج تغير سوسيوثقافي مرت به هذه المجتمعات خاصة الصناعية منها، حيث أن فكرة العمل نشأت وتطورت مع وجود وتطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن نظرة الإنسان لهذه الفكرة قد أخذت صورا وأشكالا متعددة منذ الحضارات القديمة إلى المجتمعات الحديثة.

في العصور البدائية، كان الأفراد يتقيدون بمنطق السعي من أجل تأمين القوت اليومي وإعادة إنتاج الجهد المستهلك في هذا السعي. وعند اليونان كان للعمل اليدوي دلالة سلبية مرتبطة بالاحتقار حيث اقتصر على العبيد، ولم يكن من فضائل "الرجل الحر" الذي يمارس مواظنته عن طريق العمل الفكري والسياسي. أيضا الرومان كانوا يحتقرون العمل ويثمنون العمل الحربي. الكنيسة المسيحية ورثت هذا التصور السلبي للعمل إضافة إلى الحذر من جمع الثروة والكسب وهذا ما رافقها حتى القرون الوسطى. في المقابل، كان مفهوم العمل عند العبرانيين مرتبطا بالعقاب حيث يجب العمل من أجل التكفير عن خطايا الأجداد والحصول على المغفرة رغم أنهم أعطوا قيمة لبعض الحرف اليدوية وشجعوا التجارة.²

في الفكر الإسلامي وبداية من القرن 7م أعطيت للعمل قيمة ومعنى مقدس، حيث أصبح واجبا مثله مثل العبادات الأخرى كالصلاة والصيام. هذا التثمين لقيمة ومفهوم العمل بصفة عامة مهما كان مجاله قاد إلى ازدهار العلوم في كل المجالات سواء الدينية أو الدنيوية، وهذه الأخيرة أعطت مكانة للعمل باعتباره قيمة اجتماعية وأخلاقية تبرر السعي للربح وكسب المال في إطار شرعي.³

في المقابل، كان الغرب يشهد اضمحلال للثقافة والعلوم بنهاية الحضارات القديمة (اليونانية والرومانية)، وهذا الاضمحلال ناتج عن سيطرة رجال الكنيسة الذين كانوا يفرضون تعاليمهم وأعرافهم ويمنعون أي نوع من العلوم الدنيوية وبشكل خاص الفلسفة اليونانية التي كانت تعتبر في

¹ Thierry Pillon, op.cit, p.202

² Keltoum Touba, *Le travail dans les cultures monothéistes*, La Découverte, Paris, 1999, pp. 11-13

³ Ibid., p. 21

نظرهم إلخادا. وقد زاد التفاوت بشكل كبير بين الغرب والشرق الإسلامي في القرون الوسطى، حيث شهدت هذه الحقبة تطورا في التفكير العلمي وازدهارا اقتصاديا كبيرا بين القرنين 7م و13م. إلى غاية القرن 10م، وخاصة بفضل الاحتكاك بالعالم الإسلامي، بدأ الغرب اللاتيني يشهد نوعا من الصحوة، حيث أن ارتفاع عدد السكان وتزايد النمو الزراعي ساهم في التوسع التجاري، وازدهار المدن والغزو العسكري (الزحف الألماني على أوروبا الشرقية، الحروب الصليبية في الشرق...). فتوسع الغرب بين القرنين 11م و 13م اتخذ أشكالا متعددة: اقتصادية، عسكرية، وفكرية والتي تمثلت بالخصوص في ترجمة المؤلفات العربية. كما أن التجار الإيطاليين الذين كانوا يتجهون إلى البلدان الإسلامية لعبوا دورا هاما في نقل ونشر التقنيات البحرية والمالية وخاصة الحساب.¹

وفي ظل هذه الظروف تفجر جدال واسع حول مفهوم العمل حتى بين آباء الكنيسة، فعرفت قائمة المهن المحظورة نوعا من التقليل بداعي المنفعة والفائدة: مثل الزراعة وبعض الحرف. ورغم إعادة الاعتبار لبعض المهن النفعية، إلا أن قيمة العمل بقيت هامشية مرتبطة بالعقوبة والقصاص ومخصصا لعامة الشعب، غير أن هذا المفهوم سيتغير مع بروز فلاسفة الأنوار ومع الثورة الصناعية بأوروبا وميلاد المجتمع البرجوازي وانحسار الفكر الكنائسي الذي رسخ الاعتقاد بأن العمل هو لعنة إلهية وبروز تيارات الإصلاح الديني خصوصا مع مارتين لوتر وكالفن، الداعين إلى أن العبادة الحقيقية لا تكون في الكنائس وإنما بالعمل الديني، إضافة إلى التطور العلمي والتقني.²

داخل هذا السياق الجديد اكتسى مفهوم العمل مكانة وقيمة داخل النظام الرأسمالي الجديد، حيث أصبح ينظر إلى العمل كخاصية مميزة للإنسان، وانتعشت فلسفة العمل التي عملت على تمجيده وإبراز أبعاده الإنسانية وانعكاساته الإيجابية لتطوير حياة الفرد والمجتمع.

فمع انهيار النظام الإقطاعي تقدمت الرأسمالية كمبدأ أساسي للحياة الاقتصادية، كما تغلغت في عالم العمل وطبعته بطابعها. وفي ظلها أضحت العمل جزء من عرض وطلب اقتصاد

¹ Keltoum Touba, op.cit., pp. 22-23

² صالح كركر، نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية،

القاهرة، دط، 1991، ص 28

السوق، أي سلعة"¹. حيث أنه في نهاية القرن 18م ومن خلال مؤلفات المتنورين والاقتصاديين تم التأكيد على أهمية العمل كمصدر للملكية والثروة.

وبفضل آدم سميث *A. Smith* شغل مفهوم العمل حيزا مهما في الاقتصاد السياسي. فالعمل أصبح يمثل "ذلك المجهود الإنساني الذي يسمح بإنتاج وخلق القيمة، ووسيلة لخلق الثروة وعاملا من عوامل الإنتاج"². حيث جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع وهو بالتالي مصدر فائض القيمة -أي الربح- ومصدر الثروة، فأصبح مفهومه ماديا، مكمما، تجاريا (قابلا للبيع). فالاقتصاد جعل من العمل أساسا للحياة الاجتماعية، من حيث ضرورة مواصلة الإنتاج والتبادل وبالتالي العمل.

وانطلاقا من الأخلاق التي تبنتها البروتستانتية والتي أعطت مكانة إيجابية للعمل، أعطى ماكس فيبر *M. Weber* بعدا روحيا لمفهوم العمل، حيث أكد أن هذه الأخلاق هي القاعدة الأساسية لترسيخ القيمة الإيجابية للعمل وبالتالي هي أساس ظهور الرأسمالية، فحسبه "العمل لا يتعارض مع ماهية الإنسان إذا كانت هذه الأخيرة مرتبطة بقوة بتصور الإله خالق الكون"³. وهذا الاعتقاد لا يجعل مفهوم العمل محصورا في الحتمية ولكن باعتباره نشاط إلهي المصدر والتزام أخلاقي.

في القرن 19م سيحدث تحول كبير لهذا التصور، ففي ألمانيا بنى هيغل *Hegel* فلسفته على أساس أن العمل هو ماهية الإنسان، فبالنسبة له هو "نشاط روحي يعكس من خلاله العقل معطيات خارجية من أجل أن يفهم الإنسان ذاته"⁴، حيث أعطى مفهوما للعمل باعتباره تركيبة مثالية للإبداع ولتحقيق الذات. كما أكد كارل ماركس *K. Max* أيضا أن "العمل ظاهرة إنسانية تميز الإنسان الذي يستطيع عن طريق العمل أن يغير ذاته ويغير الطبيعة"⁵، مما يعني أن العمل يحقق ماهية الإنسان لكن في ظروف تحافظ على كرامته وحرية.

خلال القرن 19م كان هدف تطوير وترقية مفهوم العمل يستولي على اهتمامات كل المجتمعات الغربية، حيث شهدت عدة إضرابات وحركات احتجاجية من أجل المطالبة بتخفيض

¹ صالح كركر، مرجع سابق، ص 29

² Thierry Pillon, op.cit, p.51

³ Ibid., pp. 55.56

⁴ Bruno Flacher, *Travail et intégration sociale*, Editions Bréal, Paris, 2ème éd, 2008, p. 25

⁵ Ibid., p. 26

أوقات العمل وتثبيت الأجور والحق في العطل وفي نظام التعاقد ومحاربة احتكار أرباب العمل للعمال وحقهم في اختيار العمل المناسب. حيث كانت هذه المطالب بمثابة النواة الأساسية لقانون العمل.¹

فخلال القرنين 19 و20 ضاق مفهوم العمل وأصبح أكثر تحديداً، وأكثر ارتباطاً بالعمل المأجور الذي شكّل الدعامة الرئيسية للمجتمعات الصناعية، التي أصبح يطلق عليها "مجتمعات العمل". فتسارع وتيرة التصنيع وتوسع الحياة المدنية أحدثت نقلة نوعية في مجال العمل، حيث انتقل العمل المأجور إلى المصانع والمشاغل والمناجم والمكاتب والإدارات، إذ أصبح له مكانه ووقته الخاصين به. وبذلك انفصل عن البيت والعائلة بعدما كان على ارتباط قوي بمكان الإقامة.

ومع توسع ظاهرة التصنيع ازداد تقسيم العمل، كما انتشرت بشكل واسع فرص الحصول على وظيفة مدى الحياة، وازدادت فرص الفرد لتجسيد ذاته وتحقيق مكانته الاجتماعية من خلال التخصص في عمل ما، وبذلك أضحت الوظيفة أساساً للهوية الاجتماعية والفردية. ومع ترسخ قيم العمل في المجتمعات لم يعد هناك حاجة للجدل في أهميته بالنسبة للفرد، فقد شكل العمل مصدراً للحماية الاجتماعية ولتحديد الهوية، واكتسب أهمية اجتماعية وسياسية وثقافية في المجتمعات الصناعية كما أضحي موضوعاً محورياً للعلوم الاجتماعية الناشئة.

وبمساهمة العديد من المفكرين والعلماء في مختلف حقول هذه العلوم خاصة السوسولوجيا، تحول العمل إلى "وسيلة لمساهمة الفرد في ازدهار وتطور المجتمع، وأساس للعلاقات الاجتماعية، ولاندماج والتكيف الاجتماعي ومصدر لتطوير الذات ولتحقيق التوازن الشخصي".²

فالعمل يساهم في التمرن وعلى الحياة الاجتماعية وبناء شخصية وهوية الفرد الاجتماعية، كما يتيح لكل فرد اكتساب مكانة اجتماعية، وفي النهاية هو مجال للتعرف والتعاون والتضامن. غير أن العمل المأجور بداية من القرن 21م شهد تحولات جوهرية ناتجة عن مختلف التغيرات التي مرت بها المجتمعات خاصة الرأسمالية منها، وهو ما ولد صيغاً وأشكالاً جديدة للعمل. وهذا ما سنتطرق إليه في العنصر الموالي.

صالح كركر، مرجع سابق، ص 42¹

² Keltoum Touba, op.cit, p.196

II. أشكال العمل وصيغته الجديدة:

مع بداية القرن الحادي والعشرين شهد مفهوم العمل تحولات جوهرية ناتجة عن مختلف التغيرات التي مرت بها المجتمعات خاصة الرأسمالية منها، وهو ما ولد صيغا وأشكالا جديدة للعمل. والمقصود بصيغ العمل الجديدة "الأشكال المتباينة للعمل سواء كان قائما بذاته كعمليات وتنظيم وعلاقات، أم كان متعلقا بمزاوي العمل من قوة الانتاج والعمالة المأجورة".¹

ففي ظل ظروف العولمة الاقتصادية بدأ الأفراد يدركون أكثر فأكثر بأن العمل لم يعد مرتبطاً بضمانات اجتماعية واقتصادية عديدة تمكّن الفرد من الاعتماد على نفسه وتحديد نموذج حياته. حيث أضحى تراجع نسبة الأمان الوظيفي علامة مميزة للعمل المأجور، فتأمين موقع عمل آمن لفترة طويلة يوفر ضمانات اجتماعية ويتوافق مع القوانين أصبح أمراً صعباً، وهو ما يعرف الآن بـ "اللاأمن الوظيفي" (*la précarité de travail*).

إن التخلي المفاجئ عن المبادئ التي كانت سائدة لمدة طويلة في مجال العمل الذي أصبح يخضع لمعايير أكثر صرامة قصد التأقلم مع السياسة الاقتصادية العالمية الجديدة القائمة على ما يمكن تسميته باقتصاد السوق أو الاقتصاد الحر، أدى إلى تراجع تشريعات وقوانين العمل عن فكرة ضمان الحق في العمل والتحول نحو مفهوم حرية التعاقد، وهو ما يمليه التسيير الحديث والعقلاني للعمال الذي يقتضي التوفيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي دون إغفال التغيرات التي قد تطرأ من حين لآخر على هذا النشاط، حسب الظروف الاقتصادية المحيطة. وبالتالي تراجع الحديث عن وضعية نظامية مرتبطة بفكرة العمل مدى الحياة أو منصب العمل الدائم، لتصبح أغلب المؤسسات تخضع عمالها لعلاقات تعاقدية معها.²

فالسياسات الاقتصادية الحديثة القائمة على مبدأ حرية السوق أصبحت أكثر توجهاً نحو مناصب العمل غير المستقرة أو الأقل أماناً (*le travail précaire*)، رغبة منها في جعل سوق العمل أكثر مرونة، حيث أصبح اللجوء إلى صيغة العقود غير الدائمة أو المحدودة المدة الأكثر انتشاراً والتي تحولت إلى ظاهرة عالمية وليست محلية فحسب، وهي تعني من وجهة نظر اقتصادية

1 محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 195

2 بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 7

عدم استقرار الدخل او عدم كفايته، أما اجتماعيا فهي تعني عدم الاستقرار في الوضعية الاجتماعية للعامل نتيجة لعدم الاستقرار على مستوى العمل والدخل مما يؤثر على مستوى تحقيق طموحاته المادية والمعنوية وعلى إشباع حاجياته الأساسية.

ويرجع تطور هذه الظاهرة إلى بداية الثمانينات من القرن الماضي بعد الأزمة الاقتصادية العالمية، حيث حاول أرباب العمل والمؤسسات الاقتصادية العالمية الحد من تدني مستوى الأرباح من خلال تقليص اليد العاملة، وهو ما أثر على المكاسب التي حققتها الطبقة العاملة على مدى سنوات طويلة والمتمثلة في استقرار العمل وتحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية والحماية الاجتماعية والتمثيل النقابي، فهذا النمط من التشغيل بصيغة العقود المحدد المدة ليس "استراتيجية اقتصادية فحسب، بل هو وسيلة فعالة لتفادي المعارضات الاجتماعية للعمال".¹

وفي الجزائر، حيث لم تخرج مؤسساتها الاقتصادية عن هذا السياق، أدرج مفهوم العمل المؤقت ضمن مشروع قانون العمل 90/11، دون مراعاة الاختلاف البنوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الهش، والمحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات.

ومن منطلق أن النظام التعاقدي أصبح ظاهرة وواقعا يمليه التوجه نحو اقتصاد السوق وبالتالي لا يمكن الحد من انتشاره، فإن التنظيمات النقابية عليها التكيف مع هذا الواقع الجديد من خلال العمل على منع التمييز بين العمال بالعقود المحدودة المدة والعمال الدائمين وذلك على مستوى الأجور والخوافز والتأمينات الاجتماعية وغيرها من الامتيازات.

فالتطور التقني والاقتصادي أحدثا تغييرات في أساليب العمل وتقسيم المهن واحتياجات المؤسسات، والقدرات المتاحة من طرف العاملين، ومن اجل إمكانية التكيف مع التغيرات المتعددة أصبحت المنظمات أمام حتمية تنمية قدراتها على المرونة في كل المستويات (تكاليف، إنتاج، موارد بشرية)، وهو ما أنتج أشكالا جديدة للشغل تتطور باستمرار لتستجيب لمتطلبات وشروط الأطراف المعنية.

¹ D.Méda, op.cit, p.108

فبداية من سنوات الثمانينيات وبسبب مجموعة من التحولات الإيديولوجية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية برزت ظواهر مثلت أهم ملامح سوق العمل المعاصر على المستوى العالمي، من أهمها زيادة معدلات البطالة وخصوصاً بين فئة الشباب، وانتشار صيغ العمل غير المنتظم وهو العمل الذي لا يفي بالمعايير السائدة فيما يسمى "ظروف العمل التقليدية القائمة على مجموعة من الخصائص كعدم وجود إطار زمني للتوظيف، والدوام الكامل بدخل متناسب مع طبيعة العمل، والتأمين الاجتماعي الكامل، وتحديد ظروف العمل وطبيعة الشغل".¹

ومن ضمن أنواع الأعمال التي لا تتمتع بظروف مثالية مقارنةً بالعمل التقليدي وتوصف أيضاً بأنها غير منتظمة، العمل المؤقت، العمل المحدد بإطار زمني والعمل بدوام جزئي. وهو ما أنتج بدوره تنامي عدد العمال غير المنتظمين الذين لا تحميهم قوانين العمل وغير المشمولين بالحماية الاجتماعية، وظهور فئات جديدة من العمال مثل: العاملين في منازلهم والعاملين عن بعد والعاملين لبعض الوقت.

فمع التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها المنظمات في محيطها الاقتصادي والتنظيمي، أصبح العمل الدائم - كما أثير سابقاً - في تناقص مستمر، حيث اتجهت المؤسسات إلى التركيز على العمل المؤقت للعمال أو المستخدمين كآلية من آليات المرونة، وهو ما أنتج بدوره مفاهيم جديدة مرتبطة بـ "التنظيم المرن للعمل".

1/ التنظيم المرن للعمل:

لقد أوضحت دراسة كوريفيلاو إريكسون أن المرونة مفهوم متعدد الأبعاد وله أنماط متباينة، منها المرونة الوظيفية التي تختص بالعمالة من حيث تنظيم علاقات العمل والتدريب، أما "المرونة المفرطة" تختص بالعمل المرن من حيث تقليص العمالة والتعاقد الفرعي"². أي ان هناك ميل نحو استخدام العمالة المرنة التي تعمل لبعض الوقت - وهو ما يعرف بالدوام الجزئي - أو بشكل مؤقت من حيث محدودية مدة عقد العمل، وهو ما يعكس أحد صيغ العمل الجديدة المتمثلة في العمل المرن أو التعاقدية، الذي أدى بدوره إلى تباين في تصنيف العمالة وفقاً لصيغ عقود العمل (دائمة، مؤقتة) بعدما كانت موحدة سابقاً.

¹ D.Méda, op.cit, pp.112-115

² محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص213

ومن أبرز صور التنظيم المرن للعمل:

1. مرونة العمالة: حيث تلجأ المؤسسات إلى تقليص حجم العمالة وذلك لخفض التكاليف المالية وتعظيم الأرباح ومواجهة المنافسة في السوق خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي، وذلك من خلال الاستغناء عن العمالة الثابتة أو تشغيل عدد محدود منهم والاستعانة أكثر بالعمالة المؤقتة من أجل التخفيف من الأعباء والالتزامات الناتجة عن تشغيل العمالة الثابتة كتكلفة مساهمة المؤسسة في التأمينات الاجتماعية وتكلفة تسريحهم في حال عدم الحاجة لخدماتهم، وقد دعم هذا التوجه بعض السياسات التي فرضتها العولمة مثل خصوصية القطاع العام.¹

2. مرونة التعاقد: لقد امتدت المرونة لتشمل عقود العمل أيضا، فتعامل المؤسسات مع مواردها البشرية أصبح يتم عن طريق صياغة عقود عمل فرعية مؤقتة يوضح فيها طبيعة العمل والأجر ومدة العقد، حيث تنتهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد والعمل المطلوب تنفيذه، ويتم تجديد العقد وفقا للحاجة². وفي بعض الحالات يلجأ أرباب الأعمال إلى عدم توثيق هذه العقود رسميا بهدف فرض سيطرتهم على العمال في التشغيل والتسريح.

3. مرونة الأجر: إن مرونة التشغيل أفرزت مرونة على مستوى الأجر أيضا، فلم يعد هناك التزام بأجر محدد، لذلك يظهر التفاوت في الأجر فارتفاعها وانخفاضها يكون خاضعا للعرض والطلب في سوق العمل، وحسب نوع العمالة فالثابتة يكون أجرها أعلى أما المؤقتة فتتقاضى أجورا أدنى.

ومن أهم عوامل تغير أشكال العمل، ما يعرف بـ "عولمة العمل"، حيث يرى ويلسون *Wilson* أن "رأسمالية ما بعد الحداثة تعمل على إعادة هيكلة مكان العمل، ففي ظل الآليات الجديدة للرأسمالية وتطور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات تتشكل صور جديدة من العمل الدولي الذي تعمل الشركات ومؤسسات الدول على تكريسه"³، حيث تقوم هذه الشركات بفتح فروع لها في مختلف دول عالم بواسطة نظام عمل عالمي من حيث الإنتاج والتوزيع، وذلك من خلال استخدام تقنيات وأساليب جديدة في الإدارة والتنظيم والسيطرة على العمالة والحراك المهني.

¹ محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 214

² المرجع نفسه، ص 215

³ المرجع نفسه، ص 217

2/ النماذج النظرية لدراسة صيغ العمل الجديدة:

لقد مزجت الدراسات حول صيغ العمل الحديثة بين الاتجاهات النظرية الحديثة وبعض المقاربات الكلاسيكية، ويبرز في هذا الصدد آراء كارل ماركس عن قوى وأنماط علاقات الانتاج، وآراء فيبر عن الترشيد والتنظيم البيروقراطي، كما استعانة دراسات أخرى بالاتجاه الماركسي الجديد من حيث تناوله لسيطرة القوى الاقتصادية حيث تدور قضايا تلك الدراسات حول إعادة هيكلة الاقتصاد واستغلال العمالة.

غير أن أغلب الدراسات الحديثة انطلقت من تأثيرات التحولات والتغيرات العالمية على العمل خاصة العولمة، وعدد قليل من هذه الدراسات استعانت بنظرية "رأس المال الاجتماعي"، وهي من النظريات الحديثة التي يستعان بها في مجال العلاقات الاجتماعية، ومن بين روادها جيمس كولمان *J.Kolman* الذي عوّف الرأس مال الاجتماعي من خلال الوظائف التي يؤديها حيث يرى أن أفعال الأفراد ضمن البناء الاجتماعي تتسم بالمرونة في مختلف السياقات الاجتماعية. فالمنطلق الرئيسي في تلك الدراسات هو "دخول العمالة المؤقتة في شبكة علاقات اجتماعية من خلال الاستمرار في العمل أو طلبهم مرة أخرى عند الحاجة".¹

في مقابل ذلك، ونتيجة لهذه التحولات التي مست منظومة العمل تم تطوير مجموعة من الدراسات الحديثة حول العمل ومستقبله في المجتمعات المعاصرة أدت إلى ظهور ثلاث اتجاهات نظرية أساسية: مركزية العمل، نهاية العمل، وتعددية النشاطات. والتي سنستعرضها بإيجاز فيما يلي:

1. نظرية مركزية العمل: يمثلها ويدافع عنها بالأخص السوسيولوجيون (Castel, Dubar,)

(Perret)، بالنسبة لهؤلاء أنه على الرغم من التغييرات التي شهدتها التنظيم العالمي للعمل وتلك التي شهدتها مختلف التنظيمات الاجتماعية، إلا أن العمل لا زال يشكل عاملاً قوياً لإثبات وجود الأفراد وحياتهم، فهو يحتل مكانة أساسية في بناء هوية الأفراد ويؤمن اندماجهم في المجتمع كما أنه يمثل سندا لحماية تماسك العلاقات الاجتماعية.²

¹ محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 232

² B.Flacher, op.cit., pp. 107-112

2. نظرية نهاية العمل: ويمثلها الفلاسفة (Meda, Gorz, Caillé, Rifkin, Guittou)، وهي النظرية التي أعادت طرح مسألة مركزية العمل. فالعمل بالنسبة لدعاة هذه النظرية هو وسيلة للإنتاج في خدمة الكفاءة والفعالية وقليلًا ما يسمح بتطوير الذات. فحصر مجموع الأنشطة الإنسانية في العمل، يمنح أهمية كبرى لقطاع واحد وهو الاقتصادي، في حين أن العمل ليس إلا أسلوبًا من بين أساليب متعددة للمشاركة في الحياة الاجتماعية.¹

3. نظرية تعددية الأنشطة: ويمثلها منظري الاقتصاد الاجتماعي في غالبيتهم (Favreau, Laville, Lévesque, Ferry, Gauthier)، وتنص هذه النظرية على أن الفرد يحقق ذاته من خلال نشاطات متعددة ومختلفة. فالفرد، إضافة إلى احتفاظه بدور المنتج، فهو يحاول بناء موطنه. لذلك من الأفضل تنويع صيغ العمل، إلى جانب المشاركة في المنفعة العامة للمجتمع بطريقة أخرى غير العمل، وهذا ما يعني منح إمكانية الانتقال بين العمل والوقت الحر الذي يسمح للأفراد بتجسيد نشاطات ذات منفعة اجتماعية معترف بها وذات قيمة اجتماعية. مع التأكيد على أهمية العمل في تحقيق الاندماج والاعتراف الاجتماعي.²

إن الثوابت التي يمكن استنتاجها من الاتجاهات النظرية السابقة تتمثل أساسًا فيما يلي:

- أهمية العمل وقيمه الاجتماعية.

- دوره في تشكيل الهوية الشخصية والاجتماعية.

- مساهمته في تحقيق الاندماج والاعتراف الاجتماعي.

III. اللّامن الوظيفي (*la précarité du travail*) وأبعاده:

يمكننا التمييز بين صيغ العمل المتعارف عليها أو ما يسمى بالعمل النوعي وصيغ العمل اللّامن أو الهش (*travail précaire*) من خلال اقتران هذا الأخير بمجموعة من الأبعاد المتمثلة أساسًا في: الدخل، الامتيازات الاجتماعية، الإستقرار والاستمرارية، الحماية التنظيمية والمراقبة.

¹ B.Flacher, op.cit., pp. 100-102

² Ibid., pp. 122-125

1 / اللااستقرار واللااستمرارية:

إن استقرار العمل تعكسه بشكل أساسي ديمومة علاقة العمل واستمراريتها بين العامل ورب العمل أو المؤسسة مثلما هو الحال بالنسبة للعمل بصيغة العقود الدائمة (CDI)، وتوقف هذه العلاقة أو انقطاعها في حالة العمل بصيغة العقود المحدودة المدة (CDD)، يكون بعد انتهاء مدة العقد. ففي حال تجديد عقد العمل بصفة سريعة ومباشرة، تكون وضعية العامل مختلفة عن الحالة التي يشهد خلالها فترة من التوقف عن العمل، حيث أن الحالة الثانية هي الأكثر ارتباطا بالأمن الوظيفي.¹

فالعمل بالعقود المحدودة المدة مرتبط باللااستقرار ولااستمرارية علاقة العمل، وهذا ما يمكن قياسه من خلال معدل الانتقال بين وضعيتي العمل والبطالة خلال فترة زمنية محددة. ورغم وجود بعض التشريعات القانونية التي تحيط ببعض مظاهر العمل بصيغة العقود المحدودة المدة (CDD)، غير أن هذه التشريعات غالبا ما تعرف بعض القصور، وهذا ما نجده في التشريع الجزائري الجديد للعمل، فرغم أن هذا الأخير حاول إدراج بعض القواعد القانونية لضبط التعامل بهذه العقود مثل المطالبة بتحديد مدة قصوى للعمل ومحدودية تجديد العقود المحددة المدة، مركزا على الاستقرار في منصب العمل، إلا أن هذا الاستقرار يعتبر نسبيا، حيث أن المعمول به في الواقع خاصة في المؤسسات الاقتصادية خلال السنوات الأخيرة مخالف للحالات المنصوص عليها سابقا، وهذا راجع إلى وجود بعض الفراغات القانونية التي تستغلها هذه المؤسسات لتعميم العمل بهذه الصيغة من العقود، مثل لجوء المؤسسات إلى ترك فترة زمنية عند انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة قبل تجديده مرة أخرى حتى لا تكون ملزمة بتثبيت المتعاقد في منصبه بعد أربع سنوات من التجديد المتواصل لعقد العمل المحدد المدة حسب ما تنص عليه تشريعات العمل.

وهذا ما يؤكد الكثير من المختصين في مجال تشريعات العمل سواء من الاجتماعيين أو القانونيين بأن القوانين الحالية التي تمس عالم الشغل تحتاج إلى الكثير من التعديلات، كونها لا تتماشى والمعطيات الاقتصادية الحالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوجد الكثير من الغموض

¹ Adrian Smith, *Travailleurs vulnérables et travail précaire (document d'information)*, Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada, mis en ligne Décembre 2010, p. 8 - [URL : [http:// www.lco-cdo.org](http://www.lco-cdo.org)]

في النصوص القانونية التي يمكن أن تفسر لمصلحة كل طرف من الأطراف المتعاقدة، هذا بالإضافة إلى الفراغ القانوني في الكثير من المسائل التي تبقى محل خلاف، كالاتقالة والفترة التحريبية والعقود المحددة المدة.¹

2/ محدودية الدخل:

ويعتبر من أهم أبعاد الأمن الوظيفي، حيث أن لاستقرار الوضعية المهنية أو منصب العمل مرتبط بلاستقرار الدخل ومحدوديته في حالات كثيرة. فغالبا ما يكون مستوى دخل العمال المتعاقدين لا يتجاوز الحد الأدنى للأجر القاعدي أو حتى أقل منه.² هذا المستوى المتدني من الأجر غالبا ما يولد شعورا باللاعدالة لدى العمال المتعاقدين نتيجة لعدم تكافؤ أجورهم مع أجور نظرائهم من العمال الدائمين، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، عدم كفاية الدخل غالبا ما تدفع هذه الفئة من العمال إلى ممارسة نشاطات أخرى موازية ليتمكنوا من تأمين حاجياتهم وإعالة أسرهم.

3/ ضعف الامتيازات الاجتماعية:

إن اللأمن الوظيفي مرتبط في جزء منه بما يمكن تسميته "الأجر الاجتماعي" الذي لا يقتصر على الأجر المادي (النقدي) فحسب، بل يشمل بالموازاة مع ذلك مجموعة من الامتيازات الاجتماعية الممنوحة من طرف الجهة المستخدمة أو رب العمل. وتتضمن الامتيازات الاجتماعية: التأمين على المرض، الاشتراك في نظام التقاعد، التأمين على العجز وعلى حوادث العمل...³ هذه الامتيازات تكون غالبا مرتبطة بمناصب العمل الدائمة، حيث ان العمال الدائمين يستفيدون من نسبة أعلى من هذه الامتيازات مقارنة بالعمال غير الدائمين، وهذا ما يجعل المؤسسات التي تلجأ إلى صيغ أخرى من عقود العمل (كالعقود المحدودة المدة) تستفيد من تخفيضات هامة في تكاليف هذه الامتيازات، بخلاف العمال بهذه الصيغ من العقود الذين يتحملون تبعات غياب هذه الامتيازات أو جزء منها، مثل عدم استفادتهم من بعض التعويضات والمنح ومن التأمين على المرض، بالإضافة إلى أن هذه الفئة من العمال لا يتم إشراكهم في صناديق

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 166

² Adrian Smith, op.cit., p.8

³ Ibid., p.9

التقاعد في كثير من الحالات، وهذا ما من شأنه أن يشكل على المدى البعيد انعكاسات سلبية ليس على العامل المتقاعد فحسب، بل أنها تمتد إلى أفراد أسرته الذين يعولهم.

4/ ضعف الحماية التشريعية والنقابية:

هذا البعد مرتبط بمستوى الحماية التشريعية المتعلقة بالعمال المتقاعدين، وبالتالي مستويات الحماية التنظيمية التي يمكنهم الحصول عليها، مثل توفير ظروف العمل المناسبة، وتوفير الحماية النقابية والتي تقوم بدورها بمهام مراقبة حقوق العمال والصعوبات التي قد تعترضهم في العمل، بما في ذلك حقهم في المطالبة بتعويضات في حالة خرق بعض القوانين التي تخص وضعيتهم المهنية من طرف رب العمل.¹

يمكن القول من خلال ما سبق أن أبعاد اللاأمن الوظيفي تعكس بصورة واضحة خصائص العمل بصيغة العقود المحدودة المدة (CDD) والتي يمكن إنجازها فيما يلي:

- لإستقرار منصب العمل وعدم ضمانه.
- أجر محدود وغير مستقر.
- الإقصاء من الامتيازات الاجتماعية أو من جزء منها ومن نظام التقاعد.
- حماية تشريعية وقانونية ضعيفة أو محدودة.
- غياب التمثيل النقابي أو ضعفه.
- ضعف المراقبة لمحيط العمل وظروفه.

هذه الأبعاد في مجملها لها انعكاساتها السلبية على الحياة الاجتماعية للعمال ضمن الجماعات الاجتماعية الأشمل التي ينتمون إليها خارج إطار العمل، إضافة إلى أخرى ذاتية وحتى تنظيمية. وهذا ما سنتطرق له في العنصر الموالي.

¹ Adrian Smith, op.cit., p.9

IV. الانعكاسات السلبية المترتبة عن اللأمن الوظيفي:

إن مسألة اللأمن الوظيفي (*la précarité de travail*) والعمل اللأمن أو الهش (*le travail précaire*) لم تحظ لحد الساعة بالدراسة العلمية الكافية في المجتمع الجزائري، وهذا ما جعلنا نفتقد إلى الإحصائيات الدقيقة حول مختلف صيغ هذا النوع من العمل، إضافة إلى قلة المعطيات المتعلقة بمظاهر اللأمن الوظيفي والآثار الاجتماعية والتنظيمية المترتبة عن هذا الواقع الجديد نسبيًا في الجزائر.

في المقابل هناك العديد من الدراسات والأعمال العلمية التي أجريت في المجتمعات الأخرى، الأوروبية منها خاصة، وفي الولايات المتحدة الأمريكية، حيث ان بعض هذه الأعمال سمحت لنا باستخراج بعض الانعكاسات المرتبطة بالبعدين الاجتماعي والتنظيمي للأمن الوظيفي، والتي قمنا بتجميعها في الفئات التالية:

1 / انعكاساته الاجتماعية والذاتية :

1. الدخل المتذبذب والمستقبل الغامض: من الواضح -من خلال ما سبق ذكره- أن اللأمن الوظيفي يسبب تذبذبا هاما في دخل العامل المتعاقد ولا استقراره، حيث أن هذا الأخير يكون في حالة انتقال بين وضعية يؤمن فيها دخله خلال فترة عمله، إلى وضعية أخرى دون أي دخل بعد انتهاء مدة العقد وفي انتظار تجديده.

هذا اللأستقرار المادي وما يصحبه من صعوبة في التخطيط للمستقبل يؤثر بقوة على تنظيم حياة العامل الاجتماعية، سواء من حيث إمكانية التخطيط لمشاريع طويلة المدى، أو إمكانية تأمين سكن مستقل، أو من حيث محدودية المشاركة في النشاطات والمناسبات الاجتماعية.¹ فاللااستقرار المادي يمكنه أن يؤدي إلى حالة من اللااستقرار على مستويات عدة: السكن، العلاقات الاجتماعية، الحالة الصحية.

2. إضعاف العلاقات الاجتماعية والمهنية: إن مسألة اللااستقرار التي يفرضها اللأمن

الوظيفي بصفة عامة، يمكن أن يكون لها تأثير واضح على الرغبة في تكوين أسرة خاصة بالنسبة

¹ D.G. Tremblay, *Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux*, Institut québécois de recherche sur la culture, Montréal, 1994, p.33

لفئة الشباب نتيجة لغموض مستقبلهم المهني وخوفا من تأثير حالة لإستقرار وضعياتهم المهنية على استقرار أسرهم. إضافة إلى أن هذه الفئة غالبا ما تصطدم بتشكيك أسرهم (خاصة الوالدين) في إرادتهم ورغبتهم الفعلية في العمل، وذلك لعدم استيعابهم وتفهمهم لعجز أبنائهم عن الحصول على عمل مستقر ودائم رغم مستوى تكوينهم المهني أو الشهادات العليا التي يجوزونها.¹

كما أن هناك فئة من العمال المتعاقدين غالبا ما يفضلون الحد من شبكة علاقاتهم الاجتماعية (المعارف، الأصدقاء) استجابة لوضعيتهم المهنية، حيث أن تكثيف هذه العلاقات يتطلب مشاركتهم في نشاطات ومناسبات اجتماعية تكلفهم أعباء مادية لا تتناسب مع عدم انتظام أجورهم نتيجة لاستقرار وضعيتهم المهنية.²

من جهة أخرى، عدم الحصول على عمل مستقر "يفرض ديناميكية خاصة على مستوى العلاقات الاجتماعية في العمل ونوعا من التنافسية، إذ أن لإستقرار وضعية العامل المهنية ولاإستمراريته في محيط عمل غير ثابت لا يساعده على خلق علاقات اجتماعية قوية والمحافظة عليها داخل هذا المحيط"³، فعلى الرغم من وجود بعض العمال المتعاقدين الذين يتمكنون من ذلك، إلا أن غالبيتهم يجدون صعوبة في الأمر لأنه في جانب كبير منه مرهون بطول مدة عقد العمل ومدى استمراريته.

إضافة لذلك، إن الوضع الذي يمليه العمل التعاقدى يجعل بعض العمال المتعاقدين "أكثر استراتيجية من حيث سعيهم لتجنب الدخول في مواجهات أو حالات صراع مع زملائهم"، وذلك سعيا منهم للحفاظ على حظوظهم في تجديد عقود عملهم بعد انتهاء مدتها، وبالتالي المحافظة على مناصب عملهم لأطول مدة ممكنة، من منطلق إدراكهم بأنهم في وضعية مهنية ومحيط عمل يفرضان عليهم أن يكونوا أكثر أداء وفعالية وأكثر تعاطفا حتى في ظل وجود نوع من المنافسة والنزاع، خاصة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين.

3. الانشغال بالبحث عن عمل دائم ومستقر: إن مسألة البحث عن منصب عمل

تشكل الانشغال الدائم بالنسبة لكل العمال المتعاقدين، سواء خلال فترات انتهاء مدة عقودهم

¹ Romaine Malenfant et alii, *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale*, Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002, p. 122

² D.G. Tremblay, op.cit., p.36

³ R.Malenfant et alii, op.cit., p.122

وبقائهم دون عمل أو حتى خلال فترة عملهم، خاصة إذا توفرت لهم فرصة الحصول على عقد عمل دائم أو على الأقل ذو مدة أطول. لكنها تكون أكثر كثافة خلال انتهاء مدة عقد العمل وتوقفهم عن العمل، حيث أنها تحتل حيزا هاما من تفكيرهم وجهودهم وأوقاتهم، أكثر من أي شيء آخر، خاصة في ظل تعرضهم لضغوط اجتماعية قوية سواء من طرف المقربين منهم كأبائهم أو أسرهم أو من طرف محيطهم الاجتماعي بشكل عام.¹

هذه الوضعية غالبا ما تنتهي بخلق شعور سلبي لدى المتعاقدين نتيجة لتخصيصهم لجزء كبير من وقتهم للبحث عن عمل على حساب الوقت المخصص لأسرهم وعلاقاتهم ونشاطاتهم الاجتماعية، لقاء مقابل متواضع على المستوى المادي أو المهني، وهذا ما قد يؤثر سلبا على استقرارهم الأسري والاجتماعي بشكل عام.

4. تراجع مستوى تحقيق الذات وتطويرها: إن انتقال العامل المتعاقد من فترة يحتل خلالها

موقعا معيناً في منظومة العمل ويمتلك فيها صفة العامل، إلى أخرى تُنتزع منه هذه الصفة خلالها، إضافة إلى مسار بحثه عن منصب عمل دائم والذي غالبا ما ينتهي بالإخفاق، يمثلان تجربة صعبة بالنسبة للمتعاقد من شأنها أن تثير العديد من التساؤلات حول مصير هذه الخبرات المهنية ومستقبلها والصورة التي يمكن أن يشكلها العامل المتعاقد عن ذاته وإمكانية تطوير قدراته، وحول مكانته الاجتماعية والأضرار المعنوية الناجمة عن التحولات المختلفة في منظومة العمل.²

فهذه الصيغ الجديدة من العمل، "لها انعكاساتها الواضحة على تطوير هذه الكفاءات المهنية خاصة تلك المتخصصة في قيادة مختلف الآلات والتجهيزات التي تختلف غالبا من مؤسسة لأخرى، والأمر نفسه بالنسبة للثقافة التنظيمية لهذه المؤسسات والتي تعتبر من العوامل الأساسية للتطور السريع والفعالية في محيط العمل"³، حيث أن لإستقرار هذه الفئة من العمال يحول دون مراكمتهم لهذه الخبرات التقنية وثقافة تنظيمية واضحة. هذا الوضع الذي يمليه اللأمن الوظيفي يجعل العمال المتعاقدين في حاجة لقدرات كبيرة جدا للتكيف مع محيط عمل غير قار ليكونوا أكثر فعالية.

¹ R.Malenfant et alii, op.cit., p.120

² Ibid., p.121

³ Ibid., p.122

2/ انعكاساته التنظيمية:

لقد أثار الانتشار الواسع لهذه الصيغ الجديدة من العمل اللاأمن جدلاً شديداً نتيجةً للعيوب الكثيرة للوظائف غير المنتظمة مقارنةً بالوظائف المعتادة أو التقليدية. هذه الأشكال الجديدة للعمل والقائمة على مبدأ المرونة كان لها أثرها أيضاً على مستوى المنظمات نظراً لما تنطوي عليه من مخاطر نتيجةً لعدم استمرار أو انتظام العمل.

1. مناخ تنظيمي متوتر: وبالنظر إلى معايير الأجور وإمكانية التكوين المهني المستمر داخل المؤسسة والاستقرار الوظيفي، فليس هناك مميزات للوظائف غير المنتظمة، رغم أن معدل عدم الاستمرار أو الانتظام يختلف بين أنواع هذا العمل. فمعاناة العمال من عدم توفر عمل دائم وثابت وتراجع إمكانيات التخطيط طويل الأجل لسيرة الحياة الشخصية، إضافة إلى عدم الشعور بالأمان الوظيفي كل ذلك من شأنه التأثير على استقرار العمال وخلق مناخ سيء للعمل والذي يؤثر بدوره على "العلاقات التي تحكم منظومة القيم بين العمال الدائمين والمتعاقدين، كما يسهم في خلق طبقة مقنعة داخل المنظمات والتي تغذي بدورها الصراعات التي تنشأ بين هاتين الطبقتين".¹

2. تراجع مستوى الأداء والدافعية للعمل: كما أكدت العديد من الدراسات أن العمل التعاقدية يؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العمال مما يؤثر على فعالية وكفاءة المؤسسة، ويرجع ذلك إلى شعور العمال المتعاقدين بعدم المساواة والعدالة بينهم وبين العمال الدائمين في الحقوق والحوافز والأجور مع إلزام المتعاقدين بكل الواجبات والمهام الخاصة بمتطلبات العمل²، وهو ما يقلل الدوافع لديهم لإثبات الذات والوصول إلى أداء أفضل، وهذا ما ينتج عنه تدني مستوى الشعور بالانتماء إلى المنظمة وضعف الولاء لها، والتي أصبحت من أهم معايير المنافسة وأسس استمرارية منظومة العمل.

غير أن المؤيدون لاقتصاد السوق يطالبون أصحاب العمل المؤقت وغير المضمون من ذوي مصادر الدخل الضعيفة بسلوكيات ليس لديهم القدرة على تبنيها، متجاهلين أن التمتع بتفكير مؤسساتي تنظيمي يتطلب ضمان مكان العمل ومستوى أدنى من الدخل المنتظم، وهذا ما يؤكد

¹ Mohamed Lanani, *Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée*, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998, P. 61

² Ibid., p.62

بيير بورديو *P. Bourdieu* حيث يؤكد أنه "من منطلق أن ظروف العمل المؤقت والهش لا تسمح بوضع خطة للحياة بشكل عقلائي، لا يمكن من الناحية الاقتصادية أن تتشكل مواقف وسلوكيات عقلانية". ونتيجة لذلك فإنه لا يمكن الابتكار والمرونة والاستعداد للإبداع دون ضمانات جماعية، مما يعني وضع حد أدنى للأجر وتوفير ضمانات أساسية كما تطالب التنظيمات التي شكلها العمال المؤقتين أنفسهم.¹

3. زعزعة استقرار فئة العمال الدائمين: إن التناقص الملحوظ في الصيغ الدائمة للعمل المأجور وتوسيع دائرة العمل المؤقت أثرت على فئات سوسيو مهنية أخرى والمتمثلة في العمال الدائمين، حيث تولد لدى هذه الفئة الخوف على مستقبل وظائفهما رغم أنها ما تزال تعيش تحت ظروف عمل عادية، وهذا ما يؤكد بيير بورديو *P. Bourdieu* حيث يرى أن "الخوف على الوظيفة يطغى عندما تصبح متطلبات الحياة عرضة للتهديد"². وضمن هذا الإطار تختفي الشروط الاجتماعية للإبداع في مجالي الإنتاج وعملياته، في نفس الوقت يتراجع ولاء العمال تجاه مؤسساتهم وتتأثر حوافز العمل بشكل سلبي، كما تتدهور النوعية.

4. تراجع الفعل النقابي: إن اللأمن الوظيفي وما يرتبط به من صيغ عمل جديدة فرض نوعاً من التراجع في الفعل النقابي، كما هو الحال بالنسبة للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة والعمال بالدوام الجزئي، فقد أظهر كل من ستيفان بود *S. Beaud* وميشال بيالو *M. Pialoux* أن "تواجد وضعيات مهنية مختلفة ومتنوعة داخل المؤسسة من شأنه أن يجعل التعبئة الجماعية أمراً صعباً"³، فتعذر أو استحالة اشتراك العمال المتعاقدين في التنظيم النقابي من شأنه أن يجعل مسألة اندماجهم المهني داخل المؤسسة أمراً صعباً.

إن مثل هذه النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات عن تأثير اللأمن الوظيفي على مختلف جوانب الحياة السوسيو اقتصادية للعمال بهذه الصيغ الجديدة من العمل، تتعارض مع النماذج التي تدعو إلى سيطرة اقتصاد السوق بشكل راديكالي دون الأخذ في الاعتبار مثل هذه الآثار السلبية خاصة الاجتماعية منها ومع ذلك لا يجوز أن يفهم من تلك النتائج أنها مؤكدة

¹ Dominique Meda, op.cit, p.148

² Ibid, p.149

³ D.-G. Tremblay, op.cit., p.31

لكل هذه الصيغ الجديدة من العمل غير المستمرة أو غير المنتظمة، كما لا يجوز أن يفهم أيضاً أن مناصب العمل التقليدية بعيدة كل البعد عن مخاطر عدم الاستمرار أو الانتظام.

V. الدراسات الحديثة حول اللأمن الوظيفي:

إن التغيرات التي شهدتها التنظيم العالمي للعمل، شكلت موضوعاً محورياً للعديد من الدراسات خاصة في حقل سوسولوجيا العمل. وقد أفضت هذه الدراسات إلى اقتراح نماذج تفسيرية لأسباب وتبعات اللأمن الوظيفي والسوسيواقتصادي الذي أصبح على هذا القدر من الانتشار خلال السنوات الأخيرة، إنطلاقاً من مجموعة من الأفكار والتحليلات لهذه التغيرات في منظومة العمل الناجمة عن رهانات إعادة تنظيم الاقتصاد العالمي.

هذه التغيرات التي مست صيغ تنظيم العمل احتلت حيزاً هاماً في هذه الدراسات، فقد أدت حسب السوسولوجي روبرت كاستل *R. Castel* "إلى المساس بفئات مختلفة من الأفراد وإلى استعادة خصائص "المشاشة" أو الضعف العام الذي طالما ناضلت الطبقة العاملة من أجل القضاء عليها وطي صفحاتها"¹. فالتطور الهائل لمسألة التعاقد (العمل التعاقدية) بداية من ثمانينيات القرن الماضي الذي فتح المجال واسعاً أمام عملية اللجوء إلى مصادر خارجية لاستقدام العمالة، وتعميم اللأمن الوظيفي، شكل محور اهتمام العديد من الأبحاث السوسولوجية خاصة في فرنسا، فهذه الصيغ الجديدة من عقود العمل التي أملتتها العولمة بالموازاة مع إدخال تكنولوجيا معلوماتية متطورة في تنظيم العمل وتسييره، كانت نتيجة التراجع المعترف في مناصب العمل الدائمة سواء في الدول الصناعية المتقدمة أو في غيرها من الدول السائرة في طريق النمو.

فقد أظهرت دراسة استقصائية أجريت في مصنع للزجاج في الشمال الفرنسي، أن مئات العمال الدائمين، عادوا بعد تسريحهم إلى العمل في المصنع ذاته، حيث تم توظيفهم مجدداً عن طريق وكالة للتشغيل بعقود عمل مؤقتة وضمن شروط غير مرضية تماماً سواء من حيث الأجور المتدنية أو من حيث ظروف العمل المتدهورة.²

¹ R.Castel, op.cit., p.9

² H.Hirata et E.Préteceille, *Exclusion, Précarité, Insécurité Socio-Économique (Apports et débats des sciences sociales en France)*, Bureau International Du Travail, Genève, Avril 2002, p. 4

هذا وقد كشف كل من الباحثين بيالو *M.Pialoux* وماثيو *R.Mathieu* وجورجيو *A.Gorgeu* 1998، استنادا لدراسة استقصائية حول مصدري صناعة السيارات في فرنسا، أن اللاأمن الوظيفي ناتج عن "اللجوء النظامي إلى الوضعيات اللاآمنة وغير المنتظمة ليس فقط بالنسبة لمناصب العمل المؤقتة بل حتى الدائمة منها"¹. هذا اللجوء إلى الاستعانة بمثل هذه الوضعيات المهنية الهشة -الذي يخص غالبا العمال بالعقود المحدودة المدة- تتجسد أهدافه حسب الباحثين في جانبين:

1. مرونة العمل: والتي تعني تكيف حجم العمالة حسب حجم الإنتاج.

2. الانتقائية: حيث تكون هذه الوضعيات الهشة بمثابة قناة لانتقاء وتثبيت فئة عمال الإنتاج بعد خبرة مهنية طويلة من خلال المرور من منصب عمل بالعقود المحددة المدة إلى منصب عمل بعقد دائم.²

كما أن دراسات أخرى حول مسألة اللاأمن الوظيفي اهتمت بتبعات العمل غير المضمون وتأثيراته من حيث المخاطر المهنية المتزايدة والمتمثلة في جانب كبير منها في نقص المعلومات، وغياب أو محدودية تكوين العمال المتعاقدين، إضافة إلى تداخل المسؤوليات بين فئتي العمال الدائمين وغير الدائمين.

غير أن أبرز الدراسات السوسيوولوجية الحديثة التي تناولت مسألة اللاأمن الوظيفي تمثلت فيما يلي:

1 / اللاأمن الوظيفي "مسألة اجتماعية جديدة":

حسب السوسيوولوجي روبرت كاستل *R.Castel*، السيرورة الممتدة من اللاأمن والاستقرار التي يشهدها عالم الشغل هي في ذاتها نتيجة لظهور نماذج إنتاجية وتسييرية جديدة ولحاجة المؤسسات الاقتصادية للمرونة في كل المستويات. إذ أكد على أن "لأمن العمل (اللاأمن الوظيفي) هو آلية مركزية تتحكم فيها الشروط التكنواقتصادية الجديدة لتطور الرأسمالية الحديثة"³.

¹ H.Hirata et E.Préteceille, op.cit., p. 4

² Ibid., p. 4

³ Ibid., p. 5

وقد ميز بين ثلاث نقاط أساسية لتبلور هذه "المسألة الاجتماعية الجديدة" حسب منظور سوسيولوجيا العمل:

1. زعزعة وضعية العمال الدائمين.
 2. التموقع ضمن وضعية اللااستقرار.
 3. تراجع المكانات الاجتماعية في المجتمع المرتبطة بفكرة الفعالية والاعتراف الاجتماعي.¹
- فاللأمن الوظيفي - حسب منظور كاستل - يعتبر آلية ذات أهمية كبرى لدرجة أنها تبدو كسبب مباشر للهشاشة أو الضعف الاجتماعي (*la vulnérabilité sociale*)، وبالتالي للبطالة والاندماج أو اللإنتساب الاجتماعي (*la désaffiliation sociale*).
- وضمن هذا الإطار النظري يندرج مفهوم "اللأمن الاجتماعي" من خلال إضفاء الطابع الرسمي أو التنظيمي على وضعيات "اللاإستقرار" من حيث:

1. اللأمن الاقتصادي: والذي يخص المرونة في الهياكل والبنى الإنتاجية والقوى العمالية.
2. الحماية الاجتماعية الضعيفة: وذلك من خلال التحول من القوانين التشريعية المتعلقة بحقوق العمال والمؤسسات، إلى أوضاع وصيغ جديدة خارج إطار هذه التشريعات.²

2/ اللأمن الوظيفي والصيغ الحديثة للاندماج المهني:

قام السوسيولوجي سيرج بوغام *S.Paugam* بدراسة وتحليل الوضع السليبي للعمال ضمن تغيرات ظروف العمل وعالم الشغل، من خلال استقصاء وطني مع عمال 15 مؤسسة فرنسية عمومية وخاصة، بين سنتي 1995-1999، والتي أدرجها ضمن كتابه "أجير اللأمن: الصيغ الجديدة للاندماج المهني" (2000) (*Le salarier de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*).

وقد ساهم بوغام *S.Paugam* من خلال هذه الدراسة في التنظير لمسألة اللأمن الاجتماعي من خلال تحليله السوسيولوجي لتأثير اللأمن الوظيفي (زعزعة استقرار العمال الأجراء) على قوة الاندماج المهني، هذا "اللأمن الوظيفي المتزايد" يعكسه بشكل أساسي تضاعف مناصب العمل غير المضمونة وغير الدائمة وزعزعة استقرار مناصب العمل الدائمة. حيث طرح مسألة إمكانية بناء

¹ H.Hirata et E.Préteceille, op.cit., p. 5

² Ibid., p. 5

هويات مهنية في ظل وضعية لإستقرار مناصب العمل وانعدام الرضا الوظيفي، منطلقا من التمييز بين علاقة الفرد بالعمل بشكل عام وعلاقته بمنصب العمل، اللذين أكد على أنهما يشكلان بعدين مختلفين وأساسيين للاندماج المهني، لتحديد النموذج المثالي للاندماج المهني باعتباره "التأمين المزدوج للاعتراف المادي والرمزي المرتبط بالعمل، وللحماية الناتجة عن منصب العمل"¹. الشرط الأول يكون محققا عندما يعبر العمال عن شعورهم بالرضا عن عملهم، أما الثاني فيتحقق عندما يكون منصب العمل مستقرا ومضمونا بشكل كاف ليجوز للعامل بالتخطيط لمستقبله وبأن يكون محميا ضد مخاطر الحياة.

وانطلاقا من هذا النموذج المثالي المسمى "الاندماج المضمون" *l'intégration assurée*، قام بوغام *S.Paugam* بالتمييز بين 3 صيغ من الاندماج المهني: الاندماج غير المضمون (يجمع بين الرضا عن العمل وعدم استقرار منصب العمل)، الاندماج الشاق أو الصعب (يجمع بين عدم الرضا عن العمل واستقرار منصب العمل)، والاندماج الإقصائي (يجمع بين عدم الرضا عن العمل ولإستقرار منصب العمل)².

ويمكننا تلخيص هذا النموذج النظري للصيغ الجديدة للاندماج المهني من خلال الجدول

التالي:

الجدول رقم (01): يوضح النموذج المثالي للاندماج المهني وانحرافاته

الرضا الوظيفي	استقرار منصب العمل	
+	+	النموذج المثالي: الاندماج المضمون
+	-	الانحرافات: - الاندماج غير المؤكد
-	+	- الاندماج الشاق (الصعب)
-	-	- الاندماج الإقصائي

Source : Serge Paugam, op.cit., p.721

¹ Serge Paugam, *Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques*. In: Revue française de sociologie, n°40-4, 1999, p.720

² Ibid., p. 721

وتتميز كل صيغة من صيغ الاندماج المهني بما يلي :

1. الاندماج غير المؤكد (l'intégration incertaine): وهو مرتبط بصيغة من

الاندماج المهني الضعيف او المحدود جداً، حيث يكون لإستقرار منصب العمل مصحوبا بالرضا الوظيفي. والأمر يتعلق في هذه الحالة بالعمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل، غير أنهم يدركون جيدا إمكانية فقدان مناصب عملهم. كما يتعلق الأمر هنا أيضا بالعمال بصيغة العقود المحدودة المدة خاصة في ظل احتمال عدم تجديد عقود عملهم، وأيضا العمال في مؤسسات مستقبلها غير مضمون.¹

2. الاندماج الشاق أو الصعب (l'intégration laborieuse): يعكس الصيغة

الكلاسيكية للاندماج المهني المرتبطة بالعمال الذين يعانون من عدم الرضا الوظيفي بشكل عام، غير أن مناصب عملهم تكون مستقرة وغير مهددة. ف"النشاط المهني لدى هؤلاء العمال يكون غير مرتبط بالمتعة، إما لأنه ينطوي على معاناة فيزيقية عندما تكون ظروف العمل شاقة وقاسية، وإما أن تكون بيئة العمل متوترة وعلاقتهم مع زملائهم ومديريهم في العمل سيئة".² هذا ما يبرز أن ما يضمن الاندماج المهني ليس العمل في حد ذاته، ولكنه ضمان منصب العمل واستقراره. فالعمال يمكنهم الاحتفاظ بالأمل في تحسين أوضاعهم في المؤسسة وتنظيم أنفسهم عندما يقتضي الأمر للحصول على مطالبهم عندما تكون مناصب عملهم دائمة ومستقرة.

3. الاندماج الاقصائي (l'intégration disqualifiante): يعكس أزمة الاندماج

المهني لأنه يجمع بين عدم الرضا الوظيفي ولاإستقرار منصب العمل. ويمكنها ان تنعكس في شكل صراعات ومشاكل في العلاقات داخل المؤسسة. فالعمال المصنفين ضمن هذا النموذج لديهم شعور بالانتماء لجماعات عمل هوياتهم المهنية فيها مهددة، سواء لأن وضعياتهم المهنية فيها أدنى من الآخرين، أو لأن الجماعة في حد ذاتها محكوم عليها بالزوال. فالمعاناة في العمل لا يمكن تعويضها في هذه الحالة بالأمل في تحسين الأوضاع المهنية.³

¹ S.Paugam, op.cit., p. 722

² Ibid., pp. 722-723

³ Ibid., p. 724

وضعية هؤلاء العمال يمكن مقارنتها بتلك الخاصة بأولئك الذين يعانون من فترات من البطالة بعد فقدان مناصب عملهم ويكون لديهم صعوبة وارتياح كبير في إمكانية حصولهم على عمل غيره.

لقد توصل بوغام إلى نتائج مماثلة إلى حد ما لتلك التي توصل إليها الباحثان بيالو *M.Pialoux* و بود *S.Beaud* فيما يتعلق بالمستويين الأخيرين من الاندماج المهني (الشاق والاقصاء ي)، ولكنه أوضح في المقابل أن العمال بشكل عام بما فيهم الأجراء (وليس الصناعيين فقط)، معنيين بدرجات متفاوتة بالأمن والغموض المتزايد حول الاندماج المهني ومستقبله.

● ملاحظة:

هذه الصيغ المعاصرة للاندماج المهني تشكل النموذج النظري المقترح من طرف الباحث سيرج بوغام *S.Paugam*. وانطلاقاً من كون هذه الانحرافات عن النموذج المثالي للاندماج المهني تعكس صيغاً أقل أو أكثر حدة من اللأمن الوظيفي آخذة في الاعتبار التحولات البنيوية في منظومة العمل، فإن هذه النموذج النظري يمثل إحدى المقاربتين النظريتين اللتين استندنا إليهما في دراستنا، لكونه يشكل وسيلة مساعدة لنا لفهم وتفسير الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين وفي أي صيغة من الصيغ الحديثة للاندماج المهني يتموقعون.

1 / آلية إضعاف وضعية العمال الدائمين (المستقرين):

تم تحليلها كآلية متعددة الأبعاد من طرف الباحثين ميشال بيالو *M.Pialoux* وستيفان بود *S.Beaud* (1999)، إنطلاقاً من بحث مطول استغرق 10 سنوات حول عمال مجموعة (*Peugeot-Citroën*) التي تتميز بشكل خاص بإحلال تكنولوجيا يابانية متطورة لتنظيم الإنتاج وتسييره. حيث وجد الباحثان أن "الخوف من فقدان منصب العمل عند عمال هذه المجموعة مصحوب بخوفهم على مستقبل أسرهم وأبنائهم في محيط اجتماعي يقلل من قيمة مهنة العمال الصناعيين والتعليم المهني".¹

¹ H.Hirata et E.Préteceille, op.cit., p. 3

بالنسبة للباحثين بيالو *M.Pialoux* وبود *S.Beaud* هذا الإضعاف لوضعية العمال الدائمين، لا بد من ربطها بأزمة "فئة العمال الصناعيين" المهددة بالزوال كجماعة اجتماعية أمام التراجع التدريجي لمناصب العمل في القطاع الصناعي، وخضوعهم لسيرورة تراجع قيمتهم الرمزية¹، حيث يلخص الباحثان هذه الوضعية على النحو التالي:

"اليوم، القلق، الخوف، ومشاعر الضعف والهشاشة عادت إلى فئة العمال، بما في ذلك أولئك الذين لا زالوا يتمتعون -إلى كم من الوقت؟- ببعض الحماية، فمن الآن فصاعدا لم يعد هناك حد فاصل بين العمال الذين يتم تصنيفهم أو وضعهم في "الجانب الأسوأ"، وبين أولئك الذين تتم حمايتهم بشكل نهائي ضد الأزمات الاجتماعية"².

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الاستعراض المختصر لبعض الدراسات، هو تقارب نتائجها من حيث توسع آلية اللأمن الوظيفي نتيجة للتغيرات التي شهدتها صيغ تنظيم العمل، والتي تمس بالدرجة الأولى فئة العمال، إضافة إلى الانعكاس الاجتماعي والمهنية السلبية الناجمة عن هذه الصيغ الجديدة للعمل والإقصاء الاجتماعي الذي يمكن أن تؤدي إليه.

خلاصة الفصل:

إنطلاقا مما تم إثارته خلال هذا الفصل من تتبع لمفهوم العمل والسيرورة السوسيو تاريخية لتطوره، يمكننا القول أن العمل المأجور بصيغته الدائمة المرتبطة بمجموعة من الحقوق والحماية الاجتماعية في تراجع مستمر لصالح صيغ وأشكال جديدة من العمل غير الدائمة أو المرنة نتيجة التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها مختلف المنظمات في محيطها الاقتصادي والتنظيمي المتمثلة أساسا في عولمة الأسواق والمنافسة، حيث اتجهت المؤسسات بشكل واسع إلى التشغيل المؤقت للعمال من خلال صيغة العقود المحدودة المدة القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة التي أصبحت من المفاهيم الحديثة المتداولة في الحقل التنظيمي. هذه الصيغ الجديدة من العمل والتي تندرج ضمن ما يعرف في سوسيولوجيا العمل بـ "اللأمن الوظيفي"، أصبحت تشكل "مسألة

¹ H.Hirata et E.Préteceille, op.cit., p. 3

² Ibid., p. 3

اجتماعية جديدة" لانعكاساتها السلبية الاجتماعية منها والذاتية على فئة واسعة من العمال الأجراء نتيجة للغموض وضعف الحماية الاجتماعية المرتبطة بأوضاع مهنية غير يقينية والتي يترجمها القلق الفردي في مواجهة خطر البطالة المحتملة وصعوبة الاندماج المهني والضياع التدريجي للهوية المهنية وهذا ما يؤدي غالبا إلى هشاشة الوضعية الاجتماعية للأجراء غير الدائمين. وفي الجزائر، التي لم تخرج عن هذا السياق، وانطلاقا من استراتيجيات إدماج مؤسساتها ضمن النسق الاقتصادي العالمي، تم توجيه سياسة التشغيل نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة التي أصبحت سائدة بعدما كانت الاستثناء خلال مرحلة التسيير الاشتراكي، دون مراعاة الاختلاف البنوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الهش والمحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات. وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي الخاص بسياسة التشغيل في الجزائر، محاولين استعراض السياق السوسيوثقافي الذي مرت به هذه السياسات للوقوف على أهم العوامل التي أدت إلى عدم استقرارها في الجزائر والتي تأثرت بجملة التحولات السياسية والاقتصادية الناتجة عن الانتقال من النهج الاقتصادي الموجه إلى النهج الاقتصادي الليبرالي.

الفصل الثالث

التشغيل وسياسته في الجزائر

تمهيد

1. سياسة التشغيل ومحدداتها
2. أسس سياسة التشغيل وأهدافها
3. المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل
4. السياق السوسيوثقافي لتطور سياسة التشغيل في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

مرت سيرورة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر بعدة مراحل منذ الاستقلال، وشهدت العديد من التحولات البنيوية، الهيكلية والسياسية الهامة لاسيما التخلي عن الاشتراكية والتوجه تدريجيا نحو نظام اقتصاد السوق، بدءا بإعادة هيكلة البنية الاقتصادية وتقوم أساليب التنظيم والإدارة، سعيا للتكيف مع ثقافة اقتصادية جديدة فرضتها العولمة وحددتها آليات السوق، خصوصا وأن النظام الاقتصادي الموجه الذي تبنته الجزائر منذ مطلع السبعينات أبدى نقصا واضحا في التكفل بالوضع الاقتصادية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ منتصف الثمانينات بسبب آثار الأزمة الاقتصادية العالمية التي انعكست سلبا على وضعية التشغيل خاصة أثناء تطبيق برامج الاستقلالية وخصوصة المؤسسات، وما ترتب عن ذلك من نتائج تمثلت في تسريح الآلاف من العمال إضافة إلى تقليص فرص العمل في ظل عجز القطاعات الرسمية عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل وظهور صيغ جديدة للتشغيل يغلب عليها الطابع التعاقدى والمؤقت بصفة أكبر. كل هذه العوامل أدت إلى عدم وضوح واستقرار سياسات التشغيل في الجزائر والتي تأثرت بجملة التحولات السياسية والاقتصادية الناتجة عن التحول من النهج الاقتصادي الموجه إلى النهج الاقتصادي الليبرالي.

وهذا ما سنحاول الإحاطة به في هذا الفصل، حيث سنتطرق لمفهوم سياسة التشغيل من حيث التعريف ومحدداتها، إضافة لأسسها وأهدافها، وبعض المقاربات النظرية المفسرة لها، كما سنقدم عرضا لسياسات التشغيل في الجزائر بجميع مراحلها والتي بادرت الحكومات الجزائرية المتعاقبة بتطبيقها.

I. سياسة التشغيل ومحدداتها:

لئن كان التشغيل في المنظومة الاقتصادية الحديثة يمثل واحدا من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي وأهم عوامل التنمية والمحافظة على نسق التطور، فإنه يمثل كذلك أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار بما يضمنه للأفراد من الشعور بالأمن الاجتماعي وما يتيح لهم من قدرة على التفاعل المبني على تبادل المنافع واندماجهم في مختلف الأنساق الاجتماعية المكونة للمجتمع. وهو ما جعله يشكل محور اهتمام الفكر الاقتصادي والاجتماعي بدءا بالمدارس التقليدية ووصولاً للمدارس الحديثة، وهذا ما تعكسه مختلف أدبيات المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين وتقارير المنظمات الإقليمية والدولية التي تنشر حول الموضوع، حيث ارتبط مفهوم العمل بالتشغيل والسياسات المختلفة له الخاضعة لآليات متعددة نتيجة للتغيرات المستمرة التي تعرفها المجتمعات.

ويعرف التشغيل بأنه "تمكين الفرد من الحصول على عمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"¹. وهو ما يعني أن مفهوم التشغيل مرتبط ارتباطا وثيقا بعنصر العمل الذي يشكل بدوره القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، ومرتبطة أيضا بتوفر الفرد على تأهيل أو تكوين يمكنه من أداء أفضل لعمله.

كما يعرف على أنه "الاستمرار في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، وهو ما يعطي العامل حق التمثيل النقابي والمشاركة في النشاطات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية"².

وللتشغيل أنواع، فقد يكون مباشرا عن طريق قيام المنشآت بشغل الوظائف الشاغرة مباشرة، دون الالتجاء إلى مكاتب أو وكالات التوظيف للترشيح لهذه الوظائف. كما يمكنه أن يكون مؤقتا حيث يعتبر "أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغييبين في الإجازات السنوية"³، أو يشتغل بموجب عقد

¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994، ص 172

² نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ط1، 2002، ص 84

³ أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 174

يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة التغيرات التي شهدتها أسواق العمل العالمية خلال السنوات الأخيرة.

أما سياسة التشغيل *Politique de l'emploi* فيقصد بها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق".¹ ويتضح من خلال هذا التعريف أن سياسة التشغيل تسعى لتوظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية ومحاولة خلق التوازن للحد من الاختلالات التي يعرفها سوق العمل.

أما الباحث الدكتور بلقاسم سلاطينية فيعطي تعريفا أكثر شمولية لسياسة التشغيل حيث يرى أنها " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه".²

ومن خلال هذا التعريف يمكننا أن نستنتج أن سياسة التشغيل تهتم بما يلي:

- توفير فرص عمل وذلك بعد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها.

- تكوين وإعداد القوى العاملة سواء عن طريق عملية التدريب التي يتم من خلالها تنمية مهارات العاملين بهدف تحقيق تأهيل مهني والحصول على مهارة عالية والدقة في الأداء. أو عن طريق التأهيل المهني بالنسبة لطالبي العمل والذي يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات التي تسهل عليه دخول سوق العمل.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثليهم ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

¹ أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 178

² سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007، ص 70

- سياسة التشغيل هي انعكاس واضح لإيديولوجية النظام السائد في المجتمع، فالجهة المستخلمة التي تقوم بعملية التشغيل ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال من سوق العمل لتوليتهم وظائفها الشاغرة، بل إنها تتأرجح في ذلك بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، سواء موجه أو ليبرالي.

فالنظام الموجه يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل. أما النظام الليبرالي فمن مميزاته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه، ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التشغيل لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الموجه الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدرة مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع.¹

وهذا ما يجعلنا نستخلص أن التشغيل مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام السائد في أي مجتمع. ومن هذا المنطلق يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل، الأولى في إطار الاقتصاد الرأسمالي والتي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة. أما الثانية فهي في إطار الاقتصاد الاشتراكي والتي تعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، ويجب على الدولة التدخل لتوفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

¹ علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003، ص 98

II. أسس سياسة التشغيل وأهدافها:

- إن سياسة التشغيل تقوم على مجموعة من الأسس المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية، وتمثل هذه الأسس فيما يلي:
1. طبيعة الأنشطة الاقتصادية وحجم الاستثمار والموارد والقدرات المتوفرة لإيجاد التكامل والتوازن بين مردودية الأداء الاقتصادي وإمكانيات تكثيفها للطلب على اليد العاملة.
 2. قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية من حيث إعداد القوى العاملة وتكوينها لتحقيق التأهيل المهني واكتساب المعارف والمهارات اللازمة التي تسهل دخولهم سوق العمل.
 3. توفر قاعدة معلومات دقيقة ومتكاملة حول حجم القوى العاملة، طبيعتها، خصائصها، وتوزيعها، إضافة إلى حجم البطالة الحقيقي وذلك لتدعيم نظام التخطيط للتشغيل.
 4. طبيعة العلاقات السائدة بين العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة وأجهزة الدولة، والقوانين المنظمة لهذه العلاقات.¹

أما أهداف سياسة التشغيل فيمكن إنجازها فيما يلي:

1. استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وتطوير أنماط الإنتاج.
2. إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق الجغرافية.
3. توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم، مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد عن طريق تأمين مصدر للدخل.
4. تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
5. تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 76

6. توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة، و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل مجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه سياسة التشغيل نحو الأعمال المنتجة.
7. الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج.¹

III. المقاربات النظرية المفسرة للتشغيل:

إن معالجة مشكل التشغيل يطرح ضرورة التطرق للأطر النظرية التي تحدثت عن معالجة ظاهرة البطالة من منظور اقتصادي واجتماعي، و اختلفت هذه الأطر النظرية من حيث نظرتها للعمل وطرق تحقيق التشغيل الكامل وإحداث التوازن في سوق العمل، وتباينت هذه النظريات من حيث كونها كلاسيكية ومن حيث حداثتها ترجع لاقتصاديات العرض والطلب كما أن سياسات التشغيل لأي دولة لا تخرج عن إطار الاتجاه الرأسمالي أو الاشتراكي، و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى التباين والاختلاف الشديد في مواقف الباحثين والمفكرين حول تفسير ظاهرة العمل أو الشغل، هذا الاختلاف الذي يعود بالأساس إلى التباين في الأطر النظرية وتعدد المرجعيات الفكرية، مما يؤدي إلى النظر لهذا الموضوع من زوايا مختلفة، ومن هنا يجب القول بأن هناك اتجاهين نظريين رئيسيين كانت لهما الأسبقية في معالجة إشكالية التشغيل، وطرحها بجميع أبعادها، وستتطرق فيما يلي إلى هذين الاتجاهين وتفرعاتهما:

1 / الاتجاه الكلاسيكي:

ظهر هذا الاتجاه في القرن الثامن عشر تزامنا مع الثورة الصناعية، التي تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل. ولهذا الاتجاه مجموعة من الأفكار التي وضع قواعدها آدم سميث *A. Smith*، وساهم في تطويرها كل من ريكاردو، مارشال ومالتوس². وقد ركز هذا

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص ص 77-78

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 1997، ص 171

الاتجاه على المقاربة بين البعدين الاجتماعي والسياسي لظاهرة التشغيل، حيث يرى أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الإستقرار الداخلي، وإن كل ما يحدث من اضطرابات وإختلالات في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق وإلى التدخل الحكومي.

وترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة، إذ لا مجال لوجود تعارض بينهما، ذلك أن الفرد حيث ما سعى إلى تحقيق مصلحته الذاتية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه بالضرورة يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه.¹ وانطلاقاً من هذا المبدأ، استحدث آدم سميث *A. Smith* مفهوم "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه وتعمل على توازنه، ممّا لا يدع مجالاً لتدخل الدولة في وضع أو سن تشريعات خاصة بسوق العمل، إذ ينحصر دور الدولة في مجال توفير الأمن والرعاية الصحية، أي القيام بوظائف تقليدية لا تمت للنشاط الاقتصادي بأي صلة.

ومجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم الأخرى، كالثروة التي يعتبرها سميث *A. Smith* "ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل"²، ويمكن استخلاص أن مصدر الربح أساساً يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة وذلك بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي. كما تحدث سميث *A. Smith* عن الأجور، وقال أن "ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب على العمل"³. وتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي، أي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

كما أن مستوى توازن التشغيل حسب منظري الاتجاه الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده التشغيل الكامل لليد العاملة. فعندما يتحقق التوازن بتأثير المزاخمة بين أرباب العمل والعمال، فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية، وذلك لأن بقاء عمال دون

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 171

² المرجع نفسه، ص 172

³ المرجع نفسه، ص 172

تشغيل في مستوى التوازن راجع لأنهم يطالبون بأجور كثيرة الارتفاع بالنسبة لإنتاجية العامل، وبطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية، إذ أنهم إذا قبلوا تخفيضاً في الأجور، فإن معدل الأجر الحقيقي سينخفض، الأمر الذي يسمح مع بقاء الأمور الأخرى على حالها، بزيادة في حجم الاستخدام.¹

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن أفكار النظرية الكلاسيكية في مسألة التشغيل وهي:

- فكرة الحرية الإقتصادية، والتي اعتبروها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الإقتصادي، وهو ما يعكسه شعار آدم سميث "دعه يعمل دعه يمر".
- يرى أنصار هذا الإتجاه أن وضع حد للبطالة وتحقيق معدلات تشغيل مرتفعة يتأتى من خلال مرونة تغيير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل، فالبطالة تعمل كحافز للعمال للحصول على فرص توظيف، وبالتالي فهي تخلق بينهم جوا من التنافس.
- يوجد نوع واحد من البطالة وهو البطالة الاختيارية (الإرادية)، والتي تنشأ عن تفضيل العمال التعطل عن العمل بمحض إرادتهم، وذلك من أجل البحث عن فرص عمل أفضل وبأجور مرتفعة.
- زيادة معدل الإستثمار يزيد من فرص خلق مناصب العمل، فكلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

ومن أهم الانتقادات التي تم توجيهها للاتجاه الكلاسيكي تكمن في إهمالها الجانب الإنساني في الإنتاج وكذا إهمال الجوانب النفسية والاجتماعية المؤثرة في العمل، حيث جاءت أفكارها مقتصرة على الإنتاج والاستهلاك وكيفية تحقيق الثروة عن طريق الاستغلال الكامل للطاقات المادية والبشرية، دون مراعاة للجانب الأخلاقي في سبيل تحقيق الربح.

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص ص 172-173

2/ الاتجاه الماركسي:

برزت أفكار المدرسة الماركسية ابتداء من أربعينيات من القرن 19م انطلاقاً من أعمال كارل ماركس *K.Marx*، وذلك في الوقت الذي بدأت تعرف فيه علاقات الإنتاج الرأسمالية توسعاً كبيراً سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي.

وتركز سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على التأكيد على أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة، وأنه كذلك حق لكل فرد في المجتمع وواجب عليه، مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتوفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل الراغبين والقادرين عليه.

وقد ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاث عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في الفلسفة الجدلية، المادية التاريخية، والاقتصاد السياسي. وقد استخدم كارل ماركس *K.Marx* هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى: " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الإستثمار والتجارة يجلب معه حتماً تحويلاً للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية، أي العلاقات الطبقية، أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجمادة، ومن جهة أخرى تنشأ نمطاً إنتاجياً عصرياً وحديثاً".¹

وقد وضع ماركس تحليلاته عن سيورة النظام الرأسمالي حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة استخدام الآلات فذلك يؤدي إلى نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية.

كما بحث في تحليله لمسألة التشغيل العلاقة بين ثلاثة متغيرات والمتمثلة في نسبة تراكم رأس المال، والمستوى النسبي للأجور، وحجم التشغيل. حيث يرى أن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال، لأن الزيادة في تراكم رأس المال وتحقيق مزيد من الأرباح تجعل الرأسمالي في أحيان كثيرة يسرح العمال ويعوضهم بالآلة، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال.²

¹ علي غربي وآخرون، مرجع سابق، ص 119

² المرجع نفسه، ص ص 119-120

وحسب علاقة معدل الربح فإن "انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي انخفاض حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تحدث عنها ماركس.¹ وظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة، على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي تزداد مع نمو الرأسمالية، فلا تجد اليد العاملة فرصا للعمل، وينشأ جيش احتياطي للعاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت.²

وتكون النتيجة ما أسماه ماركس *K.Marx* "الجيش الإحتياطي للعمال" الذي يتحول فيما بعد إلى وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي يجبر بها العمال على الخضوع لشروطه وبأجور منخفضة، الأمر الذي يدعو بالضرورة إلى تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، ووضع حد لمفهوم الحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقاربة الكلاسيكية. ومن أهم الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه النظري هو طغيان البعد الإيديولوجي لماركس، الذي جعله مناقض تماما للاتجاه الكلاسيكي الرأسمالي، فلقد أظهرت الدراسات عدم صحة مقولته بأنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدلات التشغيل.

ما يمكننا ملاحظته من خلال الاتجاه الماركسي، انه قد يعكس نوعا ما الواقع الراهن لمنظومة العمل الذي فرضته عولمة الاقتصاد، وما ترتب عنها من صيغ جديدة للعمل المأجور التي يطغى عليها اللاإستقرار واللايقين، وهذا ما لمسناه من خلال مفهومين أساسيين في هذا الاتجاه النظري وهما: "البروليتاريا" و"الجيش الإحتياطي للعمال"، ومطابقتها بالمفهومين اللذين وظفهما الباحث روبرت كاستل *R.Castel* حديثا في تناوله لمسألة اللأمن الوظيفي (*la précarité du travail*)، وهما: "البريكاريا" التي يعتبرها كاستل "فئة اجتماعية ضحية اللأمن الوظيفي"³، حيث أصبحت تتميز أكثر فأكثر بالديمومة، لدرجة أن اللأمن الوظيفي في طريقه لأن يصبح "هوية جماعية جديدة"⁴. وقد أشار كاستل إلى أن "البريكاريا" (*Précariat*) تعاني في المجتمعات الصناعية المعاصرة، مثلما عانت "البروليتاريا" في المجتمعات الصناعية الحديثة. أما المفهوم الثاني فيتمثل في

¹ نعمة الله نجيب ابراهيم، مرجع سابق، ص 162

² المرجع نفسه، ص 164

³ R.Castel, op.cit., p.10

⁴ Ibid., p.12

"الزائدين عن العدد" (*les surnuméraires*) ويتعلق الأمر بالأفراد الذين يُعتبرون طفيليين بالنسبة للنظام الانتاجي و/أو غير المرغوب فيهم بالنسبة للنظام الاجتماعي".¹

3/ النظرية الكينزية:

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات المدرسة الكينزية التي تبناها جون مينار كينز *J.M.Keynes*، وقد شمل كتابه "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" آراءه وأفكاره العلمية التي تدور حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وضمن تحقيق التشغيل الكامل، وقد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الادخار، الاستثمار، والطلب على اليد العاملة.²

ويرى كينز *J.M.Keynes* أنه إذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي، وبالتالي ستتزايد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة. وفي المقابل، إذا كان حجم الاستثمار كبيرا مقارنة بحجم الادخار فإن الطلب يكون أكبر من العرض، وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل.

فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي فهم "دائماً يقارنون بين أجورهم النقدية وبين مستوى الأسعار ولا تحذعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها"³، بينما يرى كينز *J.M.Keynes* أن العمال هم من يخضعون للخداع النقدي، كما أنه يقر بوجود تنظيمات عمالية ويؤكد تأثيرها على تحديد الأجور.

4/ النظريات الحديثة:

في ظل عدم فاعلية المدارس الكلاسيكية في تحديد سبل المواجهة وتفسير أسباب ارتفاع البطالة وتحديد سبل مواجهتها خصوصا بعد الكساد الذي مس اقتصاد البلدان الصناعية بسبب التضخم الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة، فلا الكينزية أصبحت قادرة على التفسير ولا باقي النظريات الكلاسيكية قادرة على إيجاد الآليات المناسبة لتجاوز الوضع، وهو ما ولد صراعا

¹ R.Castel, op.cit., pp.12-13

² أحمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل "حالة الجزائر"، رسالة ماجستير (قسم علوم اقتصادية)،

جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 219

³ المرجع نفسه، ص ص 219-220

فكريا بين عدة مدارس نظرية تعبر عن اتجاهات فكرية جديدة لمواجهة هذا الوضع، ومن بين هذه الاتجاهات "نظرية اقتصاديات العرض".

تعتبر آراء هذه المدرسة مناهضة لآراء وأفكار كينز، ويبرز في اعتمادها على تفسير البطالة بإرجاعها إلى نقص قوى العرض وليس نقص الطلب الكلي الفعّال، وللخروج من أزمة البطالة والركود يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرص الاستثمار والادخار والإنتاج وتدعيمها، واعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من أجل تحفيز الناس على الادخار وبالتالي على الاستثمار، " وهذا يؤدي إلى زيادة عرض العمل وفرص التوظيف وهذا ما لجأت إليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة".¹

IV. السياق السوسيو تاريخي لتطور سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد كان الجزائريون أثناء الاستعمار يخضعون لبطالة دائمة أو بعض الأعمال الهامشية البعيدة عن الحماية الاجتماعية واستقرار الأجر كالعامل الموسمي، الأعمال الشاقة التي تتطلب جهدا عضليا، الأعمال غير الرسمية، أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة كانت فيها سياسة التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة، والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة. وإذا أردنا تقديم عرض سوسيو تاريخي لأهم المراحل التي مرت بها سياسات التشغيل في الجزائر بعد الاستقلال، يمكننا وصف هذا التطور كما يلي:

1/ مرحلة التسيير الذاتي:

في السنوات الأولى للاستقلال كانت الدولة الجزائرية الفتية التي بلغ تعداد سكانها 9 ملايين نسمة في مواجهة حالة اجتماعية صعبة تتجسد في البطالة العالية التي نتج عنها حالة نزوح داخلي بين الريف والمدينة ونزوح خارجي نحو فرنسا، وانتشار العمل المؤقت غير الثابت، كما أن السكان النشطين (في سن العمل) المتمركزون في غالبيتهم في الأرياف، كانوا يفتقرون للتأهيل والتعليم نتيجة

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 473

للأمية التي كانت منتشرة في أوساط الجزائريين، وذلك راجع بالدرجة الأولى لسياسة التجهيل الممارسة من طرف المستعمر الفرنسي وحرمان الملايين منهم من حقهم في التعليم والتكوين.¹ فحسب الإحصاء العام لسنة 1965، فإن 1.5 مليون جزائري في سن العمل من أصل 5 ملايين كانوا يحصلون على عمل والأغلبية منهم لمدة تقل عن 50 يوما في السنة. في المقابل، فإن مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي للجزائر مباشرة بعد الاستقلال، ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تحتكم إلا على 300 ألف عامل، غالبيتهم من العمال غير المؤهلين ونسبة محدودة جدا من الإطارات.²

هذه الخصائص التي كانت تميز سوق العمل غداة الاستقلال شكلت ضغطا كبيرا على اقتصاد دولة فتية لم تتضح توجهاته ومعامله بعد، خاصة في ظل حالة من اللاإستقرار الذي ميز السنوات الأولى من الاستقلال.

هذه الوضعية لم تسمح للدولة بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي، حيث تمكن هذا القطاع أن يمتص في الفترة التي تراوحت بين 1962-1965 حوالي 200 ألف عامل في المؤسسات والورشات الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، منهم حوالي 65 ألف عامل دائمين في الزراعة. أما خارج القطاع المسير ذاتيا فقد تمكن القطاع الفلاحي من تشغيل حوالي 980 ألف عامل من بينهم حوالي 170 ألف عامل دائم.³

2/ مرحلة التسيير الاشتراكي:

لقد كانت سنة 1966 بداية مرحلة تنفيذ المخططات التنموية الثلاثة بعد تجربة المخطط الثلاثي 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977، كما أنها تعتبر الفترة التي شرعت الجزائر خلالها دخول مرحلة التسيير الاشتراكي وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار، والتي كانت توحى بالحاجة إلى تطوير الاقتصاد.

¹ Mokhtar Lakehel, *Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence*, l'Harmattan, Paris, 1992, pp.169-170

² Ibid., p.175

³ سميحة يونس، مرجع سابق، ص74

ضمن هذا الإطار كان الانشغال الكبير منصبا على اعتماد تنمية قائمة على التصنيع رغم ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المؤهلة التي لم تكن في مستوى سياسة التصنيع المراد تطبيقها، فبعد رحيل الاستعمار لم تكن هناك قاعدة صناعية حقيقية، حيث كانت المنشآت الصناعية التي تركها الاستعمار ذات طابع استخراجي ولم تكن هناك صناعة تحويلية، مما جعل الجزائر تفتقر ليد عاملة مؤهلة.

وقد بدأت الدولة في إرساء القواعد التي تمكنها بالقيام بالتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، وهو ما أدى إلى تأسيس شركات وطنية حلت محل لجان التسيير في الصناعة وكذا تأميم المناجم. ف "استقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات، وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإيجابية".¹

وفي إطار تسيير مركزي، موجه ومخطط للاقتصاد الوطني، فإن مخططات التنمية الوطنية كانت تسعى في حد ذاتها إلى ضمان التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة لليد العاملة، غير أن ذلك لم يؤخذ بعين الاعتبار نتيجة للضغط الذي كانت تفرضه البطالة التي كان يشهدها المجتمع الجزائري، حيث أن أهم التحديات التي كانت تواجه الدولة خلال تلك الفترة هي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين القادرين عليه من أجل القضاء على البطالة المستفحلة وكذا محاولة القضاء على ضعف كفاءة اليد العاملة الجزائرية.

حيث كان من بين أهداف التنمية ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكد الميثاق الوطني الذي ينص على أن "تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو إنتهاج سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة... بتوفير الشغل للمواطن".²

لذلك فقد كانت السياسة المتبعة للقضاء على هذه الظاهرة تهدف إلى توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة قدر الإمكان،

¹ أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1991، ص ص 25-26

² محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، ط1، 1999، ص ص 185-186

إضافة إلى العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة التي تناسب مع متطلبات مرحلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري . وعلى العموم فإن مشروع التنمية والمخططات التنموية منذ انطلاقتها سنة 1967 استندت إلى إطار نظري وفق أيديولوجية اشتراكية، مستلهمة من أعمال الاقتصادي الفرنسي دي برنيس *G.DeBernis* إذ تشير الفكرة الأساسية في هذا النموذج إلى أن "أية محاولة جدية للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار الجديد لا بد أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق، ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة".¹

وضمن هذا الإطار شكل توسيع فرص التشغيل هدفا لإستراتيجية التنمية الوطنية، والتي انطلقت مع المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 الذي سجل نقصا في حجم توفير فرص العمل مقارنة بمعدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1966 حوالي 4% سنويا، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة لاستيعاب جميع أفراد القوى العاملة الوافدة لسوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقا. لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يولي اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة، في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت باستحداث ما يزيد عن 100 ألف فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية.²

إضافة إلى هذا ركز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة، يلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة، وهو ما يبرز أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة على الرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل محدثة ضمن المخطط الثلاثي الأول. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

¹ عياشي عنصر، مرجع سابق، ص 106

² محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص ص 160-162

الجدول رقم (02): يوضح مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول 1967-1969

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	النسبة المئوية
الصناعة	48 100	44.6%
البناء والأشغال العمومية	10 730	10%
التجارة والخدمات	17 240	16%
النقل	13 610	12.6%
الإدارة	18 000	16.8%
المجموع	107 750	100%

المصدر: عبداللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 450

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، فإنه ساعد الدولة على تحسين أداة التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية، ومنه خلق مناصب عمل وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي الأول 1970-1973 الذي كان يؤكد على التوجه الاشتراكي للاقتصاد الوطني وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد، واعتماد إستراتيجية التصنيع بالدرجة الأولى في عملية التنمية.

ولم يتعرض هذا المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح واضح، فالإتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني وذلك من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وكذا تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.¹

وقد استهدف هذا المخطط إنشاء 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الزراعي أي بمعدل 68 ألف استخدام جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع، حيث أن حوالي 65% من المناصب ستكون في الإنتاج المادي و15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العامة للاستخدام أثناء الفترة 1973 - 1970. أما المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 فقد شكّل المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر، حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة كانت تركز على إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، كما تميز باستحداث 450 ألف منصب شغل غير زراعي

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 357

خلال الفترة التي يغطيها المخطط بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 8.3%، حيث تساهم الصناعة بـ 19% والبناء والأشغال العامة بـ 30% والخدمات والتجارة والنقل بـ 23%، ووصلت الزيادة في المناصب المحدثة حوالي +12.8% خلال الربعي الأول، و +41.49 خلال الربعي الثاني.¹

وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:

- أ- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8%.
- ب- خلق فرص التشغيل في القطاعات المنتجة وهو ما يتطلب تطوير مستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة، وهذا ما سيساهم في إتاحة فرص العمل في المجالات غير المنتجة، وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الربعي الثاني وهو ما تعكسه عدد مناصب العمل المتاحة في التجارة والخدمات خلال هذا المخطط والتي قدرت 110 ألف منصب عمل. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (03): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الربعي الثاني 1974-1977

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85 000
البناء والأشغال العمومية	138 000
التجارة	50 000
النقل	19 000
الخدمات	60 000
الإدارة	106 000
المجموع	458 000

المصدر: عبداللطيف بن أشنهو، مرجع سابق، ص 456

فالسيسات الاقتصادية المنتهجة وضخامة الاستثمارات سمحت بتحقيق تقدم هام في سيرورة تشغيل القوى العاملة، حيث تضاعف عدد المستخدمين لينتقل من 1.75 مليون عامل

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 76

سنة 1966 إلى 4.76 مليون سنة 1982، حيث كان 64% منهم عمال دائمين¹. فقد شهدت نسبة التشغيل تطورا معتبرا منذ بداية المخطط الثلاثي الأول أين كانت تمثل نسبة 75% سنة 1967 لتصل إلى 86.3% سنة 1985، وهي أكبر نسبة تشغيل عرفتتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (04): يوضح توسع التشغيل في الجزائر 1967-1985

1985	1982	1978	1973	1967	
86.3%	80%	81%	76.5%	75%	نسبة التشغيل

المصدر: العياشي عنصر، مرجع سابق، ص111

غير ان هذا التقدم الملحوظ في توفير مناصب الشغل لم يكن متوافقا دوما مع الاحتياجات الكمية والنوعية الفعلية للسياسة التنموية، فالسعي لتطبيق سياسة التشغيل الكامل وأهدافها الاجتماعية الأكثر منها اقتصادية أخضعت المؤسسات العمومية لمنطق خلق مناصب الشغل لأجل إيجاد فرص عمل للجزائريين فحسب، وهو ما كانت نتيجته غالبا التشغيل الزائد عن الحاجة الفعلية للمستخدمين، مما أدى إلى وضعية متوافقة مع البطالة المقنعة.

كما أنه في سنة 1980 كان أكثر من 67% من البطالين سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة، من بينهم عدد محدود ممن استفادوا من تكوين مهني، ونفس الوضع بالنسبة للعمال، حيث أن أكثر من 62% من العمال كانوا سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة مقابل 10.47% فقط من المستخدمين الجزائريين إطارات عليا و10.9% إطارات متوسطة، وهو ما كانت تعانيه المؤسسات العمومية من نقص في التكوين والتأطير². وهو ما يفسر الاستعانة بالإطارات الأجنبية في مختلف القطاعات سواء الصناعية أو الخدمية كقطاع التعليم.

وفقا لهذه المعطيات تمت إعادة النظر في خصائص القوى العاملة سواء تلك التي في حالة بطالة أو في حالة تشغيل، والتي أصبحت مرتبطة بنقص التأهيل، حيث أن اليد العاملة المحلية لم تكن تستجيب للمؤهلات التي تتطلبها سيرورة التنمية والتصنيع المعتمدة خلال تلك الفترة والقائمة

¹ Mokhtar Lakehel, op.cit, p178

² Ibid., pp178-179

على قاعدة تكنولوجية مستوردة. هذا ما جعل سياسة الدولة في هذا المجال تتجه إلى السعي لتدارك هذا النقص في التأهيل عن طريق وضع برنامج واسع للتكوين المهني ولتأهيل العمال، وذلك من خلال استحداث مراكز التكوين المهني على المستوى الوطني والتي كانت مهمتها تكوين اليد العاملة وتأهيلها وفق متطلبات تلك المرحلة، كما تم أيضا استحداث مثل هذه المراكز على مستوى المؤسسات العمومية لتدريب وتأهيل عمال هذه المؤسسات.

إن منهج التخطيط المتبع حقق بالفعل خطوات هامة في مجال التشغيل سواء كمية من حيث معدلات النمو المذكورة أو نوعية من خلال التطوير الكفاءات اليد العاملة عن طريق مؤسسات التعليم والتكوين المهني، حيث أن "أحد المكاسب الكبرى للثورة السياسية والإقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطور التشغيل، خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب، وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين".¹

فسياسة التشغيل في عهد المخططات حققت ديناميكية لا يستهان بها في سوق العمل الجزائري لما بعد المخططات وذلك بفضل الاستثمارات المرصودة لها.

3/ مرحلة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات:

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى مؤسسات القطاع العام سنة 1982، وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى، وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر حجما وأسهل إدارة وأكثر تخصصا. وبعد إعادة الهيكلة العضوية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة وهو ما يعرف هيكله مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة وبذلك تحملت الخزينة العمومية سد ديون هذه الشركات، وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية وهو ما تم الانطلاق فيه بداية من سنة 1987.

ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها، وهكذا انتقلت

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 356

البلاد من تعديل يعتمد على الإلجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي"¹. وقد منح القانون الجديد للشركات الوطنية الحق في إدارة مستقلة لشؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية، في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والكفاءة المالية. وبذلك فقد شهدت بداية الثمانينيات أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر.

أما بالنسبة لسياسة التشغيل خلال هذه الفترة، فقد شهد المخطط الخماسي الأول 1980-1984 ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983، والذي بلغ أقصى حد له، ويأتي في مقدمة القطاعات التي ساهمت في خلق فرص عمل خلال هذه المرحلة قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 43% من العرض الكلي لسنة 1983 ونسبة 52.25% لسنة 1984، وذلك تماشيا ومؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة. وكنتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105 آلاف منصب جديد واستطاع التكفل بـ 92.2% من الطلب الإضافي للعمل، كما تقلص معدل البطالة من 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984.²

أما المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 مقارنة بالمخطط السابق، نجد فيه اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته، فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الاقتصادية مما أثر على سياسة التشغيل وسوق العمل، حيث أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضا محسوسا بداية من سنة 1985 ليصل المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل إلى 125 ألف منصب سنة 1985، ثم إلى 74 ألف منصب سنة 1986، ليصل إلى 64 ألف منصب سنة 1987، ثم إلى 76 ألف منصب سنة 1989. إن هذا الانخفاض زاد من حدة تأزم الوضع وخاصة مع ارتفاع عدد طالبي العمل مما أدى إلى تراجع التشغيل الإجمالي، حيث قدر سنة 1986 بـ 3.914.000 أي بزيادة قدرها 74 ألف فقط، وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة.³

¹ أحمد هني، مرجع سابق، ص 31

² سميحة يونس، مرجع سابق، ص 78

³ المرجع نفسه، ص 79

إذن بمجرد انخفاض الموارد المالية من العملة الصعبة بسبب تدني الربح البترولي أثناء المخطط الخماسي الثاني، فإن ذلك أثر سلبا وبصورة مباشرة على سياسة الاستثمارات نتيجة للاعتماد الكلي للاقتصاد الجزائري على إيرادات الجباية البترولية، وهو ما ضرب بعمق سوق الشغل في غياب سياسة تشغيل واضحة الأهداف. فمع تراجع الوفرة المالية وتباطؤ وتيرة الاستثمارات العمومية والصعوبات التي عرفتھا ميزانية تسيير الدولة وانخفاض التمويل الصناعي، شهدت عملية إستحداث مناصب الشغل تراجعا كبيرا وهو ما تفسره الاحصائيات المذكورة سابقا.

4/ مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وما بعدها:

" دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة، اصطاح على تسميتها بالإصلاح الإقتصادي الجديد"¹، فأمام الوضع الإقتصادي الداخلي والدولي، والذي تطلب تغييرا في آليات التسيير، وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لمراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980 قد طغى فيها بصورة كبيرة على الحسابات الإقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة إعادة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال على فترات مختلفة. إضافة إلى إغلاق باب التشغيل أمام طالبي العمل الجدد، ريثما يتم امتصاص فائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الإقتصادية (البطالة المقنعة)، فالعدد الإجمالي للمتعطلين عن العمل (بطالة سافرة + مقنعة) والمصرح به عام 1987 كان: 974.000 عاطل، ويمثل هذا الرقم 19.6% من القوة العاملة.²

هذين الإجراءين زادا من حجم البطالة خصوصا مع تنامي قوة العمل وحدوث اختلال واسع بين عروض العمل والطلب عليه، وهو ما حتم ضرورة إيجاد حلول وآليات لتجنيب الاقتصاد الوطني المزيد من البطالة، فلجأت السياسة المالية للدولة نحو تفعيل مجال الاستثمار من أجل خلق المزيد من فرص العمل. وبدأت تدريجيا بالتنازل على فرص الاستثمار للقطاع الخاص مع الاحتفاظ باحتكار الدولة للتجارة الخارجية وعدم رفعها للدعم الإقتصادي على بعض المستهلكات والتجهيزات. حيث كان الهدف من رفع معدلات الاستثمار هو خلق ديناميكية في قطاع التشغيل

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 260

² المرجع نفسه، ص 265

الذي كان يعاني من فائض في اليد العاملة في المؤسسات الوطنية، ناتجة عن تطبيق سياسة التشغيل الكامل، إلا أن مستويات هذا الاستثمار بقيت عاجزة أمام هذا الوضع الاقتصادي والاجتماعي المتدهور.

وضمن هذا الإطار الجديد، بدأت البطالة في الانتشار كظاهرة فرضها قصور الهياكل العمومية وعدم فعالية الاقتصاد الوطني خلال الفترة السابقة في ظل غياب آليات فعالة للتسيير وكذا نقص التأهيل، هذا الوضع سيزداد خطورة بداية من 1986 بعد الصدمة البترولية وتراجع أسعار البترول التي لم تكن سوى عاملا مساهما في الكشف عن وضعية أو أزمة أكثر عمقا كان لها إفرازات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري لتشمل جميع المستويات.

إن هذه الوضعية التي شهدتها النسق الإقتصادي في الجزائر منذ سنة 1986، ونتائجها على مختلف الأصعدة خاصة في مجال التشغيل، أدت إلى تعميق الأزمة الاجتماعية التي بدأت بوادرها تلوح مع تحويل مسار التنمية منذ بداية الثمانينيات، وكانت أحداث أكتوبر 1988 الناتجة عن خلل في النظام الاجتماعي للمجتمع الجزائري أفرزته الاختلالات الاقتصادية الهيكلية التي أدت إلى تدهور القدرة الشرائية وانتشار البطالة وتدهور المستوى المعيشي، بمثابة المنبؤ عن خطورة هذا الوضع، والمنطلق لإصلاحات إقتصادية وسياسية عميقة شرع فيها مع نهاية الثمانينيات. كما أن الالتزامات المرتبطة بتسديد الديون الخارجية قادت الدولة بداية من 1989 إلى قبول مخططات الإصلاح الإقتصادي المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

هذا الإصلاح الاقتصادي كانت له آثاره البارزة على المستوى الاجتماعي، فتوقف الاستثمارات العمومية وأزمة تمويل المؤسسات العمومية أدى إلى وضعية متدهورة يعكسها التراجع الكبير في خلق مناصب العمل التي انتقلت من 140 ألف منصب جديد سنة 1983 إلى أقل من 75 ألف منصب ضمن المخطط الخماسي الثاني 1985-1989. أما نسبة البطالة فقد كانت في تزايد متسارع حيث وصلت سنة 1987 إلى نسبة تفوق 27%¹، وهذا ما يعكس الاختلال الكبير بين مستوى متدني من عروض العمل نتيجة لتراجع النشاط الاقتصادي، ومستوى طلب متزايد نتيجة للعدد الكبير للوافدين الجدد لسوق العمل من فئة الشباب وكذا النساء، ولكن بنسبة أكبر الأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة للتسريح الواسع للعمال.

¹ Mokhtar Lakehel, op.cit, pp 182

وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل، وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة.¹

إضافة إلى ذلك، شهد قانون العمل سنة 1990 تزامنا مع نهاية عهد الاقتصاد الموجه وتبني إصلاح اقتصادي ذو توجه ليبرالي، إصلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل. فقد تم منذ 1990 إصدار العديد من النصوص على المستوى القانوني والتشريعي، نذكر منها القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي يلغي القانون العام للعامل (SGT) ويعطي حرية أكثر لأرباب العمل في مجال التشغيل والتسريح واللجوء إلى العقود محدودة المدة.²

فالعديد من الإجراءات والنصوص القانونية التي تم إدراجها كانت لصالح مرونة أكبر في التشغيل من خلال إدخال صيغ جديدة للعمل المأجور قائمة على العقود المحدودة المدة، والتي أدت إلى عدم استمرارية التعامل بالصيغ التقليدية المرتبطة بفكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة. حيث ان إبرام العقود الدائمة او غير المحددة المدة لم يصبح معمول بها في المؤسسات الاقتصادية إلا في حالات استثنائية. ورغم ذلك فقد فإن التشريع الجديد للعمل حاول إدراج بعض القواعد القانونية لضبط التعامل بهذه العقود، مثل المطالبة بتحديد مدة قصوى للعمل ومحدودية تجديد العقود المحددة المدة، غير أن هذه المساعي للضبط لم تحل دون انتشار هذه الصيغة من العقود والعمل بها على نطاق واسع بما في ذلك القطاع العام والوظيف العمومي ضمن السياسات الوطنية للتشغيل، خاصة بالنسبة لفئة الشباب.

وفي إطار إعادة صياغة تشريع العمل خلال بداية التسعينيات، تم أيضا استحداث نصوص قانونية أخرى لتسهيل عملية المغادرة الطوعية للعمل مقابل تعويض مادي، التقاعد غير المشروط بالسن القانوني (التقاعد المبكر)، والتشجيع على العمل المستقل.

وضمن هذا الإطار يعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة بالنسبة لمسألة التشغيل، حيث أولت الحكومة اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب

¹ أحمد هني، مرجع سابق، ص 31

² Slimane Ben elhadj, *la flexibilité de l'emploi*, Revue Algerienne du travail, N°29, 1998, p.113

وحددت له برنامجا خاصا. أما بالنسبة لآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها في هذا الشأن فقد كانت متعددة ومختلفة، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، وهو ما يعكس أن هذه الشريحة أصبحت تمثل إشكالية معقدة بالنسبة لسياسة التشغيل في الجزائر.

فبعد إستقلال الجزائر وإلى غاية 1989 لم يكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، إذ كان الشباب الباحث عن منصب عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار السياسات القطاعية المختلفة، فقد كان التشغيل هدفا مشتركا لكل القطاعات ولم يكن موضوع سياسة قطاعية مستقلة بذاتها، لكن وبعد أحداث أكتوبر 1988 تم تقديم برنامج خاص بتشغيل الشباب نظرا لتزايد طلب هذه الفئة على العمل في مقابل تناقص العرض الحكومي له، خصوصا بعد الانهيار الكبير لأسعار البترول بدءا من سنة 1986، وإنهيار إيرادات الميزان التجاري من صادرات المحروقات، والذي أثر في تراجع الإستثمارات العمومية، والتي بإمكانها خلق فرص شغل بصفة مستمرة.¹

وابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب، حيث عرفت هذه السنة اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب، والذي كان موجها للشباب بين 16 و 24 سنة، وممولاً من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCL) وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب البطال (FAEJ)، وكان يهدف لخلق 200 ألف منصب شغل لصالح الشباب، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج 100 ألف شاب بطل. وأمام عدم نجاح هذا البرنامج في تحقيق النتائج المنظرة منه، بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب" (DIPJ)، من أجل تغطية نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن أجل وضع حل

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 263

مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث أنشئت لجنة لتشغيل الشباب في كل ولاية يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية.¹ وبصفة عامة، يهدف هذا البرنامج للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه من خلال التعاونيات، كما يهدف لتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل من أجل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.

ويضم جهاز الإدماج المهني للشباب 3 محاور أساسية:

- أ- الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) ويتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة عقد العمل من 3 إلى 6 أشهر.
- ب- إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب بـ 30% من كلفة المشروع.
- ج- إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.² وبعد سنة 1991 أخذت عملية تنفيذ برنامج تشغيل الشباب الذي وضعته الحكومة تأخذ في التباطؤ، حيث بدأت تسجل نقائصا بعد 6 سنوات من انطلاق سياسة الإدماج، كما أن الحلول التي وضعت للقضاء على بطالة الشباب أبدت محدوديتها. وقد تم توجيه عدة إنتقادات لسياسة الإدماج المهني على أساس أنها قدمت مساعدات مالية للشباب دون اعتماد معايير مضبوطة للانتقاء والمتابعة، وهذا ما أدى إلى حصيلة مخيبة، حيث أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبانية بقيت دون تسديد، كما أن برنامج (ESIL) الذي كان موجهها أساسا للشباب البطل الذي يطلب العمل لأول مرة تم استعماله في الغالب لصالح من فقدوا مناصب عملهم جراء تسريح العمال.

¹ مصطفى راجعي، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1996/1988، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية،

العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005، ص ص 39-47

² أحمين شفير، مرجع سابق، ص 219

ومن أجل تجاوز نقائص سياسة تشغيل الشباب لسنة 1989 وتكييف أهدافها مع التحولات الإقتصادية والاجتماعية الجديدة، تم التفكير في سياسة جديدة لدعم تشغيل الشباب قادرة على التكيف مع التطورات التي تعرفها البلاد منذ 1995.

وتعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة وفي صيغة إشرافها لخلق برامج وأجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، والذي أثبت فشله، خاصة مع تفاقم حدة البطالة خصوصا في أواخر التسعينات، إذ عرفت تطورا منتظما، حيث انتقلت من 19.7% سنة 1990 لتصل إلى حوالي 26% سنة 1996، ثم إلى 28.3% سنة 1997. ومن هنا بدأت تتراجع مفاهيم المساعدة والتمويل الحكومي لصالح مفاهيم الدعم والتسهيلات، حيث توجهت الدولة بداية من هذه المرحلة إلى القيام بأدوار التوجيه والاستشارة وخلق برامج جديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، من خلال إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) سنة 1996 التي تدير المؤسسات المصغرة وتهدف إلى إدماج الشباب البطال في الحياة المهنية.

وكان الهدف الأساسي لهذا البرنامج هو تنمية روح المبادرة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة وحملهم على إنشاء مؤسسات مصغرة تتماشى وأهداف الانتقال إلى اقتصاد السوق، والمساهمة في خلق مناصب عمل لأفراد آخرين عن طريق هذه المشاريع المصغرة، وكذا مواجهة مشكل التمويل الذي اعترض برنامج إنشاء تعاونيات الشباب الذي أنشأ في بداية التسعينات، لهذا أوكل للبنوك دور الوساطة المصرفية والتعامل مع هذه المؤسسات.

ومن بين أهم البرامج التي وضعت أيضا للتقليل من حدة البطالة والسماح للبطالين بالحصول على دخل مؤقت والاستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي، هناك برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG) الذي أنشأ سنة 1994 وتكفلت بتطبيقه منذ 1996 وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)¹. ويدخل هذا البرنامج ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشباب الذين ليس لهم أي دخل، والذين تمنح لهم مناصب شغل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة، مقابل الاستفادة بـ 2800 دج شهريا وتسجيلهم ضمن المستفيدين من نظام الضمان الإجتماعي.

¹ أحمين شفير، مرجع سابق، ص 221

و بعد مرور سنتين من خلق هذا البرنامج، وبالضبط سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف بـ "عقود ما قبل التشغيل" (CPE) موجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة. ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات، وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة إلى غاية تمكينهم من إكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم في الحياة العملية. غير أن حصيلة الثلاث سنوات الأولى من تطبيق هذا البرنامج تبين أن عدد المستفيدين ضئيل جدا مقارنة بالطلب على الشغل، خاصة إذا علمنا أن هذه الفئة من البطالين في تزايد مستمر، وبالفعل فهذا الجهاز لم يوظف إلى غاية نهاية سنة 2000 سوى 13.274 شاب بنسبة توظيف نهائي لا تتجاوز 20%¹.

وبعد سنة من تاريخ إنشاء هذا البرنامج، أنشأ برنامج آخر يتعلق بالقرض المصغر، والذي وجه أساسا نحو ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الإستثمار خاصة لدى الفئات الشابة التي تعاني من البطالة وليست مؤهلة للاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة.

وقد واصلت الدولة في بلورة سياستها الوطنية للتشغيل باعتمادها على استراتيجيات وأجهزة وضعتها لتحقيق الإدماج المهني لمختلف الفئات لاسيما فئة الشباب، وآخرها كان مخطط عمل ترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم اعتماده منذ سنة 2008، ويشتمل هذا المخطط على 7 محاور تهتم بتشغيل الشباب وترقية التكوين المؤهل وملاءمته مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى جهازين في مجال الإدماج المهني ويتعلق الأول بجهاز دعم ترقية الشغل مقابل أجر عن طريق عقود الإدماج وضعت لطالبي الشغل المبتدئين، أما الثاني فيخص دعم تنمية المبادرة المقاولاتية الموجهة للشباب الراغبين في استحداث نشاطهم الذاتي.²

لقد لجأت الدولة إلى هذه الآليات والإجراءات المتعددة للتشغيل بهدف تقليص البطالة ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل من حيث الوافدين الجدد إلى هذه السوق، في فترة ما بعد الإصلاح ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة و تفاقمها في سياق الإصلاح الإقتصادي، حيث انتقلت البطالة من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 108

² بوعلام ناصف، 7 محاور أساسية لكسب رهان خلق 3 ملايين منصب شغل بحلول 2013، يومية الحوار الجزائرية، العدد

294، الجزائر، 2009/12/5، ص5

1998، لتبلغ سنة 2004 حدود 17%، حيث نجد أن 52% من البطالة مصدرها القطاع العمومي و48% من القطاع الخاص، كما أنها تمس فئة الشباب بحيث أن أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و75% منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل، ومست كذلك خريجي الجامعات حيث أن 80 ألف جامعي سنة 1996 وأكثر من 150 ألف سنة 2004. دون أن ننسى تسريح العمال الذي زاد من الاختلالات في سوق العمل الجزائري، حيث أن أكثر من 360 ألف عامل فقدوا مناصب عملهم في الفترة بين 1994-1998، نتيجة لسياسة الخوصصة والتي أدت إلى حل الكثير من المؤسسات العمومية وذلك من أجل تشجيع الاستثمار.¹ وهو ما أدى إلى تسريح الآلاف من العمال وهذا عملا بتوصيات البنك الدولي الذي يرى أنه يتعين على الحكومات أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة قبل البدء في عملية خصخصة المؤسسات، وذلك للسماح لأصحاب المؤسسات بإعادة هيكلتها وإنعاشها من جديد. ورغم كل تلك الجهود المبذولة إلا أنه يتضح من خلال الإحصائيات ضعف عروض العمل المسجلة، والتي لم تستطع تلبية الطلبات المتزايدة، فمنذ 1996 نلاحظ تراجع في خلق مناصب العمل في الوقت الذي شهدت عروض العمل تراجعا مستمرا، حيث تم خلق ما يقارب 60 ألف منصب شغل سنة 1990 ليصل إلى 32 ألف منصب سنة 1996، ثم إلى 24 ألف منصب شغل سنة 2001. إضافة إلى ذلك معظم مناصب الشغل المحدثة تدخل ضمن البرامج الإجتماعية التي تتميز بأنها تنشأ مناصب شغل مؤقتة، كما أنها تنشأ في القطاعات غير المنتجة كالإدارة والخدمات وأشغال المنفعة العامة.. إلخ

وهذا ما أدى إلى زيادة في تدهور ظروف العمل بصفة عامة، وهو ما يظهر جليا في إرتفاع نسبة الأجراء غير الدائمين من ضمن العدد الإجمالي للعمال المشتغلين، فهذه الفئة من العمال كانت تمثل 35% من مناصب الشغل سنة 1995، إرتفعت إلى 62.2% سنة 1996 و66% سنة 1997. كما أن عدد مناصب الشغل الدائمة المنشأة من طرف الوكالة الوطنية للشغل إنتقل من 87% سنة 1985 إلى 20% سنة 1998 لتصل إلى 14% سنة 2001². أما في الفترة الممتدة من 2001-2005 فإن مناصب الشغل غير الدائمة مثلت 49% من مجموع مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة بنسبة زيادة تقدر بـ 14%، مقابل 28%

¹ أحمين شفير، مرجع سابق، ص 226

² Slimane Ben elhadj, op.cit., p.114

مناصب شغل دائمة بنسبة زيادة تقدر بـ 4.6%. كما أن عدد الأجراء المؤقتين ارتفع من 1.784.641 عامل سنة 2004 إلى 2.679.977 عامل سنة 2007.¹

إن كل الدراسات التي أنجزت من طرف الهيئات الرسمية وغير الرسمية تجمع على محدودية أعداد المستفيدين من هذه الإجراءات مقارنة باحتياجات التشغيل، وعلى الطابع المؤقت لأغلبية مناصب الشغل التي أنشأت ضمن هذه البرامج، وكذلك على ضعف الميزانية المخصصة لها. فهذه البرامج رغم كثرتها لم تستطع الوصول إلى هدفها الأساسي المتمثل في النهوض بالشغل وتقليص البطالة، ورغم المجهود المالي والتأطيري المبذول فإن النتائج كانت متواضعة، خاصة ما يتعلق ببرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تهدف لمساعدة الشباب على إنشاء مشاريع المؤسسات الصغيرة. وهذا ما تؤكد إحصائيات صندوق الكفالة المتبادلة وضمان القروض الممنوحة للمقاولين التابع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي سجل في إطار جهاز هذه الوكالة "إفلاس 1200 مؤسسة مصغرة منذ عام 2005. كما أن صندوق الضمان دفع إجمالا 85 مليار سنتيم من التعويضات لفائدة البنوك كتعويض عن قروض منحت سابقا للمقاولين الشباب، نظرا لسوء التسيير وغياب التأهيل مع التغيرات التي يشهدها مجالات الاستثمار وكذا نقص المؤهلات التكوينية للمستفيدين".²

وتعود محدودية نجاح هذه البرامج لعدة أسباب أهمها ضعف الأجهزة القائمة على متابعة ومساعدة تطبيق هذه البرامج، وكذا التداخل في مهامها وإنعدام التنسيق فيما بينها، إضافة إلى كثرة النصوص القانونية التي تنظم هذه البرامج ومنه المشاكل البيروقراطية المترتبة على ذلك، وتردد البنوك في تمويل هذه المشاريع وهو ما شكل عائقا أما تطور هذه المبادرة، والأهم من ذلك عدم امتلاك الشباب المستفيدين من هذه القروض ذهنية الاستثمار وافتقارهم لأفكار فعالة عن مشاريع ناجحة من شأنها خلق ديناميكية نمووية، وهذا ناتج عن انعدام تأهيل هذه الطاقات البشرية وتحضيرها مسبقا لخلق مشروعاتها الخاصة وآليات تسييرها.

فمن منطلق أن التشغيل أصبح يمثل اشكالية للاقتصاد الوطني وللسياسات التنموية في كل

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني 2008، الجزائر،

2008، ص 109

² بوعلام ناصف، مرجع سابق، ص 5

بلدان العالم المصنعة منها والنامية تجلت في ارتفاع معدلات البطالة واتساع الهوة بين طلبات الشغل والعروض المحدودة المتوفرة، فإن ذلك يضع الفاعلين المكلفين بوضع سياسات التشغيل في الجزائر أمام حتمية مراجعة هذه السياسات بكل ما تحمله من برامج، آخذين بعين الاعتبار مختلف المتغيرات الجديدة سواء الداخلية او الخارجية. وهذا ما يتطلب فهما دقيقا للأوضاع الاجتماعية والاستدلال بمرجعية نظرية تكون الأقرب لفهم مختلف جوانبه حتى تكون التدخلات الميدانية في هذا المجال والمتمثلة في آليات وبرامج التشغيل مرتكزة على منطلق صحيح ومتماشية مع المستجدات الحاصلة في هذا المجال مما يساعد على بناء نظرة استشرافية طويلة المدى حول مستقبل التشغيل في الجزائر.

خلاصة الفصل:

انطلاقاً من كل ما سبق يتبين لنا من خلال استعراض مراحل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر منذ الاستقلال وكيفية تعاطي هذه السياسات مع الأوضاع الجديدة والمستجدات المتسارعة، أن مسألة التشغيل اكتست اهتماماً خاصاً من طرف الدولة لما لها من تأثيرات على مستوى الأمن الاجتماعي والاقتصادي وعلى الاستقرار السياسي في المجتمع. فالتشغيل تأثر بجملة التحولات التي شهدتها مختلف الأنساق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية سواء على المستوى الداخلي أو العالمي نهاية القرن الماضي منذ بداية الثمانينات، حيث لجأت الجزائر لتطبيق آليات للتصحيح الهيكلي والتطهير المالي لمؤسساتها الاقتصادية العمومية شكلت نتائجها ضغطاً هاماً وتراجعا واضحا في مستوى الاستثمارات وخلق مناصب الشغل، وهذا ما ساهم في زعزعة الاستقرار والأمن الاجتماعي لفئة واسعة من العمال، إضافة إلى الاختلال المتصاعد بين عروض وطلبات العمل وتسارع وتيرة البطالة التي أصبحت تشكل هاجس السياسيين والباحثين على حد سواء.

وأمام هذه الوضعية كان لزاماً على الدولة أن تجد حلاً لمعالجة مشكل التشغيل الذي أفرزته هذه المرحلة الانتقالية من الاقتصاد الموجه نحو اقتصاد السوق، وذلك من خلال وضع برامج واستحداث صيغ جديدة للعمل المأجور تسمح بالتخفيف من حدة هذه الأزمة. غير أن الملاحظ على هذه الآليات والبرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل بعد مرحلة الإصلاحات، زيادة توجهها نحو مناصب العمل التعاقدية المؤقتة مقارنة بمناصب العمل الدائمة التي كانت تميز سياسة التشغيل

طيلة مرحلة التسيير الاشتراكي. هذا الواقع الجديد مخالف لوضعية منظومة العمل في الجزائر خلال عشرينين بعد الاستقلال، التي كانت مرادفة لمناصب العمل الدائمة والمستقرة كعامل من عوامل الحراك الاجتماعي، فإذا كان جيل الاستقلال شهد وضعاً مستقراً فيما يخص العمل، سواء من حيث صيغته القانونية (عقود عمل دائمة) أو من حيث الضمانات والامتيازات المرتبطة به، فإن مرونة التشغيل التي باشرت الجزائر بداية من التسعينيات، وما يرتبط بها من اللأمن واللااستقرار، تمسّ حالياً وبشكل خاص فئة الشباب، حيث أن الإجراءات الخاصة بدعم تشغيل الشباب حصرت هذه الفئة الاجتماعية في مناصب عمل بعقود محدودة المدة. هذا الوضع أصبح يطرح إشكالية استقرار هذه الفئة من العمال ومدى تأثير هذه الصيغ من التشغيل على ارتباطها بالمؤسسات التي تنتمي إليها وعلى مستوى اندماجها المهني، خاصة وأن هذا الأخير يعتبر من أهم العوامل الرئيسية لتحقيق اندماج الأفراد اجتماعياً، وهو ما سنستعرضه في الفصل النظري الموالي الخاص بالاندماج الاجتماعي.

الفصل الرابع

العمل التعاقدى بين الاندماج والإقصاء الاجتماعيين

تمهيد

1. الإندماج الاجتماعي وأبعاده
2. التصورات النظرية لمفهوم الاندماج
3. مستويات الاندماج الاجتماعي وصيغته
4. الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية
5. تحولات منظومة العمل ومسألة الاندماج
6. النظريات الحديثة حول الإقصاء الاجتماعي

خلاصة

تمهيد:

شغلت العلاقة بين العمل والاندماج الاجتماعي حيزا هاما من اهتمام الباحثين في علم الاجتماع، بداية من أعمال إميل دوركايم *E. Durkheim* إلى غاية الآن، فالاندماج الاجتماعي عن طريق العمل يعد أكثر من كونه مجرد موضوع مكرر في المجال السوسيولوجي، خاصة في العقود الأخيرة المتميزة بعدم استقرار ظروف العمل المأجور وبالتحولات العميقة التي مست منظومة العمل، حيث أعيد طرح هذه المسألة الاجتماعية من جديد (العلاقة بين العمل والاندماج الاجتماعي). فمسألة دور العمل في تحقيق اندماج الأفراد اجتماعيا لم تعد مطروحة بنفس الأسلوب الذي طرحت به سابقا بعد التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الحديثة في العقود الأخيرة. وبعبارة أخرى، فإن الدافع الرئيسي لظهور هذه "المسألة الاجتماعية الجديدة" هو الانتشار الواسع للأمن الوظيفي والصيغ الجديدة لمناصب العمل غير الدائمة، التي أدت إلى زعزعة دورة الحياة المتسلسلة بالنسبة للعمال الأجراء (تكوين، نشاط مهني، تقاعد) بعد أن أصبحت فئة واسعة من العمال في المجتمعات الحديثة تواجه بشكل أو بآخر هذه الوضعية المهنية غير المستقرة.

ضمن هذا السياق، ولفهم أفضل لهذه المسألة الاجتماعية الجديدة حول العمل اللأمن والاندماج الاجتماعي سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد معنى الاندماج الاجتماعي للأفراد من خلال تحديد أبعاده وأهم التصورات النظرية المفسرة له، إضافة إلى أهم مستويات الاندماج الاجتماعي وصيغته من خلال تسليط الضوء على الأوساط والعلاقات الاجتماعية التي تشكل هذه المستويات، لتتطرق بعدها للتحولات التي شهدتها منظومة العمل وتأثيرها على الاندماج الاجتماعي للأفراد. وانطلاقا من أن تناول مسألة الاندماج الاجتماعي هو في الوقت نفسه تناول لمسألة قصور هذا الاندماج الذي تنعكس مظاهره حسب الباحثين في ظاهرة الإقصاء الاجتماعي، سنستعرض في الأخير أهم النظريات الحديثة التي تناولت مسألة الإقصاء الاجتماعي المرتبط بهذه التحولات في منظومة العمل والصيغ الجديدة لمناصب العمل الناتجة عنها.

I. الاندماج الاجتماعي وأبعاده :

إذا أردنا دراسة الاندماج الاجتماعي أو بمعنى أدق اندماج الأفراد في المجتمع، وبالأخص إذا أردنا إعطاء مقياس معين لمعنى "الحصول على موقع في المجتمع"، فإن ذلك يتطلب التحديد الدقيق لأبعاده.

فغالبا ما ينظر للاندماج الاجتماعي باعتباره آلية ديناميكية متعددة الأبعاد، من حيث أنه "سيرورة من المبادلات والمشاركة الفعالة للفرد أو لمجموعة من الأفراد في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية من خلال الأدوار الاجتماعية المحددة من طرف المجتمع".¹

فهو عبارة عن سيرورة لأنه لا يتعلق بحالة ثابتة، بل أنه يتطور ويتغير ويأخذ صيغا مختلفة، لدرجة أنه يمكن القول أن كل مرحلة من مراحل نمو الفرد ترتبط بصيغة من صيغ الاندماج. وفيما يخص عملية التبادل، فهي تعود لفكرة أن الفرد مرتبط بنظام من التفاعلات والاتصالات أو بشبكة علاقات اجتماعية تعزز التبادل المادي والرمزي. أما المشاركة، التي نعتبرها بمثابة المحرك لعملية الاندماج الاجتماعي، فهي تفترض تمتع الفرد ببعض الاستعدادات والقدرات الشخصية، ولكن في مقابل ذلك فهي تفترض أيضا الإمكانيات والفرص المتاحة من طرف محيطه الاجتماعي التي تسمح له بتلبية حاجياته الفيزيولوجية والاجتماعية وتطوير قدراته الشخصية واستثمارها للمساهمة في تحقيق الأهداف الاجتماعية.²

فالاندماج الاجتماعي إذن، لا يمكنه أن يتحقق إلا من خلال ممارسة الفرد لأدوار اجتماعية، هذه الأخيرة التي تعد بمثابة حلقة وصل بين الفردي والاجتماعي، يتم القيام بها استجابة لطموحات الفرد وتبعا للقواعد والمعايير المحددة من طرف المجتمع. لذلك يمكننا القول أن الاندماج الاجتماعي هو علاقة إيجابية بين الفرد ومختلف الأنساق الاجتماعية، حيث تكون المسؤولية مشتركة بين الفرد والمجتمع.

وحسب التراث السوسيولوجي المتوفر حول الموضوع يمكن تحديد بعدين مختلفين ومتكاملين للاندماج الاجتماعي، الأول موضوعي والثاني ذاتي:

¹ Christine Jaminon, *Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion)*, Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain (UCL), Belgique, 2002, p. 9

² Ibid., p.9

1/ البعد الموضوعي:

يرتبط الاندماج في بعده الموضوعي باشتراك الأفراد في علاقات تبادلية وتفاعلية مع غيرهم أو مع المجتمع بكامله، وهو التصور الموجود غالباً في تعريف الاندماج الاجتماعي، حيث يعرف غيدنز *A. Giddens* الاندماج الاجتماعي من خلال "تبادل الخبرات والسلوكيات بين الفاعلين أو الجماعات المرتبطة بعلاقات استقلالية وتبعية"¹. أما روبرت كاستل *R. Castel* فقد أشار إلى أن "المندمجون هم الأفراد والجماعات المنتسبين إلى شبكات منتجة للثروة وللإعتراف الاجتماعي"². فالاندماج الاجتماعي مرتبط بـ "العلاقات المحسوسة التي ينشئها الأفراد مع بعضهم البعض". وهذا يعني أن فهم مسألة الاندماج يمر إذن عبر تسليط الضوء على شبكات العلاقات الاجتماعية التي ينتسب إليها الأفراد وعلى صيغ مشاركتهم في هذه الشبكات.³

تجدر الإشارة إلى الاندماج الاجتماعي في بعده الموضوعي يمكنه أن يتحقق في بعض الحالات الاستثنائية دون المشاركة في علاقات تفاعلية أو شبكة علاقات اجتماعية، وذلك نتيجة لاحتلال موقع أو مركز اجتماعي ذو قيمة بالنسبة للمجتمع. إذ أن بعض الوضعيات الاجتماعية تعتبر في حد ذاتها جالبة للإعتراف الاجتماعي وبالتالي للاندماج الاجتماعي، حتى ولو كانت المشاركة الفعلية لهؤلاء الأفراد في شبكة العلاقات الاجتماعية محدودة.⁴

فالوضعيات الاجتماعية للأفراد إذن أو مكاناتهم الاجتماعية ضمن الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها قد تشكل أيضاً صيغة للاندماج في بعده الموضوعي بقدر ما تشكل التفاعلات الاجتماعية والروابط الاجتماعية القوية.

2/ البعد الذاتي:

حيث يمكننا دراسة الاندماج الاجتماعي وقياسه انطلاقاً من وجهة نظر الفرد حول مشاركته في الجماعات الاجتماعية المختلفة وحول مدى شعوره بانتمائه لها. فهذا البعد مرتبط بمستوى إدراك الأفراد لطبيعة العلاقات التي يقيمونها مع غيرهم ومدى تماهيهم في الجماعات

¹ C.Jaminon, op.cit., p.19

² R.Castel, op.cit., p.

³ C.Jaminon, op.cit., p.20

⁴ Ibid., p.20

الاجتماعية التي ينتمون إليها. فأن يكون الفرد مندجاً يعني أن يكون قادراً على قول "نحن"، يعني أن يعرف نفسه من خلال انتمائه لجماعة ما.¹

يمكننا القول أن الاندماج الاجتماعي في بعده يتكون من مجموعة من العلاقات أو الروابط الاجتماعية التي تربط الفرد بأعضاء آخرين من نفس الجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها وبالجماعة بكاملها: علاقات تبادلية وتفاعلية، علاقات رمزية، علاقات عاطفية. فأن يكون الفرد مندجاً في جماعة اجتماعية يعني أن يكون مرتبطاً بهذه الجماعة عن طريق علاقات تفاعلية مادية ورمزية وعاطفية. هذه العلاقات نسبية من حيث كثافتها ومن حيث قوتها، كما أنها تربط الفرد بجماعات اجتماعية مختلفة.

II. التصورات النظرية لمفهوم الاندماج:

يعتبر مفهوم الاندماج الاجتماعي مفهوم واسع تم تناوله من طرف عدد من الباحثين في علم الاجتماع أين تم تطويره في البداية، حيث كان محل اهتمام مختلف حقول علم الاجتماع وبالأخص: علم اجتماع التنشئة الاجتماعية، علم الاجتماع الثقافي، علم اجتماع الانحراف، علم اجتماع العمل، ليصبح بعدها متداولاً ضمن العديد من التخصصات العلمية الأخرى.

وضمن تخصص علم الاجتماع، تم تناول مفهوم الاندماج الاجتماعي وفقاً لتصويرين نظريين أساسيين، الأول يعتبره ديناميكية مرتبطة بالحياة الاجتماعية، فلا يمكن أن يتحقق الاندماج الاجتماعي دون امتثال الأفراد للقيم والمعايير السائدة في المجتمع واستبطانها، ويمثل هذا التصور النظري الوظيفيون. في مقابل ذلك، التصور الثاني يؤكد على أن الاندماج الاجتماعي هو نتاج لعلاقات القوة الممارسة ضمن المجتمع، والذي يتحدد بالنظر إلى ثقافة الطبقة المسيطرة المفروضة ضمناً في المجتمع، ويمثل هذا الاتجاه الماركسيون.

1/ التصور الوظيفي للاندماج الاجتماعي:

تم الاقتراب من مفهوم الاندماج الاجتماعي في البداية وفق المنظور الوظيفي، ويعود الأمر إلى السوسيولوجي إميل دوركايم الذي يعتبر أول من اهتم بظاهرة الاندماج الاجتماعي، ويعد

¹ C.Jaminon, op.cit., p.22

مصطلح "التضامن الاجتماعي" المفهوم الذي وظفه دوركايم لتحديد ما يعرف بالاندماج الاجتماعي. وضمن هذا الإطار قد ميز دوركايم بين نمطين من التضامن الاجتماعي، الأول آلي (ميكانيكي) ناتج عن الوعي الجمعي المتشكل من القيم الأفكار المشتركة في المجتمعات الأولية (التقليدية) حيث تبنى الروابط الاجتماعية فيها على أساس التشابه والقربان. هذا الوعي الجمعي يمارس نوعا من الإكراه على الأفراد ويقودهم إلى التعاون والعمل مع بعضهم البعض بشكل فعال. أما النمط الثاني المتمثل في التضامن العضوي الذي ينتج عن الاختلاف والتميز الذي يجد أصله في التقسيم الاجتماعي للعمل. فالمجتمعات المعقدة (الحديثة) التي يوجد فيها هذا النمط من التضامن الاجتماعي، تبنى الروابط الاجتماعية فيها على أساس تكاملية المبادلات التجارية والخدمات. فبقدر ما كان تقسيم العمل قائما ومستقرا والمبادلات مكثفة وقوية يكون أعضاء المجتمع أكثر اختلافا عن بعضهم البعض، لكنهم يقومون بوظائف أكثر تكاملية تسمح للنظام الاجتماعي بالاستمرارية والاستقرار، فالتضامن الاجتماعي هنا يركز على مقتضيات التبادل والتكامل الناتجة عن تقسيم العمل¹. وهذا ما يؤكد دوركايم *E. Durkheim* في قوله "دور تقسيم العمل ليس في المقام الأول لزيادة إنتاجية الوظائف المقسمة، ولكن لجعلها متضامنة، ولخلق الروابط، ولإدماج الأفراد وضمان وحدة الجسم الاجتماعي أيضا"².

إضافة إلى ذلك، فالاندماج الاجتماعي التصوري الوظيفي ينتج عن اندماج الأفراد ضمن مختلف أوساط التنشئة الاجتماعية (الأسرة، الحي، العمل...) وتوافق سلوكياتهم مع مجموع القيم المنظمة رسميا على شكل معايير اجتماعية. فمن خلال هذه الأنساق الفرعية (مؤسسات التنشئة الاجتماعية) يستطيع المجتمع تأمين تماسكه الداخلي، وفي حال حدوث خلل في هذه الوظيفة فالمجتمع سيكون مهددا بـ "اللامعيارية"³.

في النهاية، يمكننا القول أن التصور المعياري للاندماج الاجتماعي يشير إلى نتيجتين، الأولى نعتبرها إيجابية، وتعكس حالة نجاح الاندماج الاجتماعي ما يجعل الفرد ممثلا للمعايير والقيم الاجتماعية لجماعته الاجتماعية. في حين أن النتيجة الثانية سلبية، وتعكس حالة إخفاق

¹ G.Liénard, *L'insertion: défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, Editions Mardaga, Belgique, 2001, pp. 23-24

² B.Flacher, op.cit., p. 36

³ G.Liénard, op.cit., p. 25

الاندماج الاجتماعي ما يؤدي الى استبعاد الفرد عن جماعته الاجتماعية وعن المعايير والقيم المفروضة، ليجد نفسه مقصيا ومهمشا اجتماعيا.

2/ التصور الصراعى للاندماج الاجتماعى:

إن المنظور الوظيفي للاندماج الاجتماعي كان هدفا للعديد من الانتقادات في بداية النصف الثاني من القرن 20. فقد أظهرت دراسات سوسولوجية جديدة مستوحاة من الاتجاه الماركسي، الدور الكبير لمختلف المؤسسات الاجتماعية في تحديد المسارات الفردية فيما يخص العلاقات التي يقيمها الفرد مع جماعته الاجتماعية. في حالة ما إذا كان هذا الدور إيجابيا، سينتهي باندماج قوي للفرد وللجماعات الاجتماعية في مختلف مستويات الحياة الجماعية، وفي حال العكس، فإنه يؤدي إلى إقصائهم الاجتماعي¹. هذا يعني، أن الأفراد الذين لا يمتلكون الوسائل للمشاركة في وضع المعايير وفرص المساهمة في عمل المؤسسات يكونون ضحايا للتهميش أو الإقصاء الاجتماعي.

ووفقا للتصور النظري الصراعى، تعتبر البنى الاجتماعية مسؤولة عن تحديد مسارات الأفراد والجماعات، فهي التي تحدد اندماجهم أو استبعادهم ونجاحهم أو فشلهم، ولوصف هذه العلاقة استخدم بورديو مفهوم "إعادة الإنتاج" الذي سمح من خلاله بتقديم نظرة جديدة حول مشاكل التهميش والانحراف، التي تعتبر نتيجة للاشتغال غير المنصف للبنى الاجتماعية². إضافة لذلك، وحسب التصور الماركسي دائما، فإن التغيير في المجتمع يحدد من خلال علاقات القوة بين رأس المال وقوة العمل، ما يعني أن الاندماج الاجتماعي لا يمكن فهمه إلا في إطار هذه العلاقات التي تظهر من خلال الصراع المستمر بين طبقتين لديهما مصالح متناقضة³. في النهاية، يمكننا القول أنه بخلاف التصور المعيارى الذي يعتبر آليات السلطة والمؤسسات الاجتماعية والتربوية كوسائل وآليات لتحقيق التماسك والاندماج الاجتماعى، فالتصور الصراعى يعتبرها وسائل للانتقاء وإعادة الإنتاج الاجتماعى وبالتالي للإقصاء والتهميش الاجتماعى.

¹ G.Liénard, op.cit., p. 27

² Ibid., p.27

³ Ibid., p.28

وضمن هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن علم الاجتماع المعاصر جدد النقاش حول مسألة الاندماج الاجتماعي سعياً منه لتجاوز الانقسامات الموجودة بين الاتجاهين النظريين السابقين من خلال طرح تصورات نظرية مختلفة عن تلك التي تم تطويرها في علم الاجتماع الكلاسيكي، حيث تم استحداث عناصر أخرى لدراسة وتحليل مفهوم الاندماج الاجتماعي، قائمة على أساس "إمكانية تدخل الفرد للتفكير ولبناء اندماجه الخاص، ضمن الاكراهات التي تميز موقعه الاجتماعي"¹، فتصور الفرد باعتباره عنصراً مدججاً ضمن بني اجتماعية تم إحلاله بتناول متزايد للذاتي والموضوعي، أو بالأحرى للفاعل والنظام.

كما أن الباحثين المعاصرين في علم الاجتماع تجاوزوا توظيف مفهوم الاندماج إلى تطوير مفاهيم "سلبية"، مثل: الإقصاء، التفكك، فقدان الاعتبار، واللاإنتساب، وذلك نظراً لوجود مشكل في الاندماج في المجتمعات المعاصرة. فالدراسات السوسيولوجية أصبحت أكثر تركيزاً على المستوى الميكروسوسيولوجي بشكل خاص، في تناولها للمشاكل الاجتماعية بدلاً من البناء الاجتماعي أو المستوى الماكروسوسيولوجي الذي كانت تتبناه النظريات الكلاسيكية.

III. مستويات الاندماج الاجتماعي وصيغته:

1/ أوساط الاندماج الاجتماعي والدوائر الاجتماعية:

أكد نوربرت إلياس *N.Elias* أن كل مجتمع يتميز بتعدد مستويات الاندماج الاجتماعي ضمنه، كما أوضح جورج سيمل *G.Simmel* أن الأفراد يتموقعون ضمن تقاطع عدة "دوائر اجتماعية"². هذا ما يجعل تناول مسألة الاندماج الاجتماعي للأفراد يتطلب دراسة وضعياتهم ضمن كل مستوى من هذه المستويات المتعددة للاندماج الاجتماعي مع الأخذ في الاعتبار علاقة هذه المستويات مع بعضها البعض.

ويعتبر جورج سيمل *G.Simmel* أول من استخدم مصطلح "الدوائر الاجتماعية" (*Cercles Sociaux*) لوصف "عالم من العلاقات البينية والتفاعلية المتميزة بمجموعة من القيم

¹ G.Liénard, op.cit., pp. 30-31

² M. Grossetti, *Les réseaux sociaux (Alain Degenne et Michel Forsé)*, In: Flux n°20, Avril-Juin 1995, p. 56

والمعايير الخاصة"¹. حيث أن الفرد بالنسبة له ينتمي دائما لدوائر اجتماعية متعددة أين يحتل موقعا خاصا، "فالإنسان المعاصر ينتمي أولا إلى أسرة والديه، ثم إلى تلك التي أسسها هو في حد ذاته وبالتالي إلى أسرة زوجته، وبعدها إلى مهنته التي بدورها تندمج ضمن دوائر نفعية متعددة (..) وهو مدرك انتماءه لجنسية معينة.."².

هذه الدوائر الاجتماعية تتشكل ضمن مستويات خاصة تمثل أوساطا اجتماعية تجري في إطارها التفاعلات الاجتماعية. فالأسرة، القبيلة، الطبقة الاجتماعية، الحي، المؤسسة، سوق العمل، الديانة، الدولة الوطنية.. كلها تمثل مستويات أو أوساطا للاندماج الاجتماعي التي يمكن ان تتشكل ضمنها دوائر اجتماعية.

فكل فرد ينتمي إلى دوائر اجتماعية متعددة يتموقع في إطار تقاطع هذه الدوائر، حيث أن هذه الدوائر الاجتماعية لا تساهم في تحديد الوضعية الاجتماعية للفرد فحسب، بل تحدد هويته الشخصية والاجتماعية أيضا.

بقي أن نستعرض مختلف الجماعات أو الوحدات الاجتماعية الممكنة التي ينتمي إليها الفرد والتي تشكل في حدا ذاتها أوساطا لمختلف صيغ الاندماج الاجتماعي (الأسري، المهني، الاجتماعي، الوطني):

1. الوسط الأسري : يشير جورج سيميل *G.Simmel* إلى أن الفرد ينتمي أولا إلى الدائرة الأسرية، المحددة "بمجموع أعضاء العائلة المعروفين باعتبارهم الأقارب الذين يكون الفرد على صلة مادية ورمزية معهم"³.

خصوصية العلاقات الأسرية تجعلها تتميز عن بقية أنماط العلاقات الاجتماعية الأخرى وذلك من خلال مجموعة من الخصائص التي ذكرها آلان ديغن *A. Degenne* والمتمثلة في:⁴

- ثبات هذه العلاقات مع الوقت واستمراريتها.

- الاستثمار العاطفي القوي جدا لهذه العلاقات.

- طبيعتها النوعية واتجاهها الإيثاري.

¹ M. Grossetti, op.cit., p. 58

² Ibid., p. 58

³ Ibid., p. 59

⁴ Ibid., p. 59

فخصوصية العلاقات الأسرية تكمن في أهميتها بالنسبة لحياة الأفراد وفي استقلاليتها النسبية مقارنة مع العلاقات الاجتماعية الأخرى.

فالأسرة إذن تحتل مكانة حاسمة بالنسبة للأفراد وتمثل وسطا هاما لاندماجهم الاجتماعي، من حيث تزويدهم بمجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية خلال تنشئتهم الاجتماعية، ودعمهم المعنوي وحمايتهم المادية ومن حيث تحديد مكانتهم الاجتماعية وبناء هويتهم الشخصية.

2. الوسط السكني (الإقامة): الوسط الثاني الذي يمكن أن يشكل بالنسبة للفرد دائرة

اجتماعية هو الوسط السكني، أو ما يمكننا تسميته بالحي السكني، فهذا الأخير يمثل فضاء للانتماء وللاندماج الاجتماعي. وقد اهتمت العديد من الدراسات السوسولوجية بإبراز الأهمية التي يمثلها الحي السكني بالنسبة للأفراد الذين يعيشون في إطاره، باعتباره "فضاء للقرابة وللحيرة" يحدد صيغا خاصة للانتماء والروابط الاجتماعية، و"وسطا للحياة الاجتماعية" ينطوي على تفاعلات اجتماعية خاصة، و"إطارا للفعل الاجتماعي" ملائم لتطوير التعبئة الجماعية.¹

في هذا السياق، يعتبر الحي السكني وسطا اجتماعيا خاصا "له حدود وضوابط خاصة" يمكنها تأطير سلوكات الأفراد المنتمين إليه. فالأحياء السكنية تمثل إطارا اجتماعيا لعلاقات اجتماعية متعددة وللتفاعل الاجتماعي، حيث يكون الأفراد مرتبطين بالحياة الاجتماعية فيها. وقد أظهر بيدار *C. Bidart* بأن الصيغ التي تأخذها العلاقات الاجتماعية ليست خاضعة لخصائص فردية فحسب، بل أنها خاضعة للأوساط الاجتماعية التي تشكل ضمنها.

3. الوسط الانتاجي (المهني): يعتبر من أهم مستويات الاندماج الاجتماعي، فهذا

الوسط "يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة وفي تبادل السلع والخدمات"². فقد أظهر إميل دوركايم أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يخلق علاقات تبادلية وتفاعلية بين أعضاء المجتمع، ويشكل عاملا أساسيا لتمامهم الاجتماعي. فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في هذه المجتمعات جعلت منه "آلية محورية للاندماج الاجتماعي (*un grand intégrateur*)،

¹ Juliette Grange, op.cit., p. 43

² Ibid., p. 44

مكان للتنشئة الاجتماعية وبناء الهويات، مكان لاكتساب القيم وتطوير الذات، وفضاء للتفاعل والألفة".¹

لذلك، وفي المقابل، يمكن أيضا أن تتولد ضمن هذا الوسط ظواهر مثل الإقصاء الاجتماعي، واللامتناسب، والتهميش. فمن جهة، الصعوبة التي تواجهها العديد من الدول في ضمان التشغيل الكامل أنتجت فئة من "الزائدين الحد" أو "غير النافعين للمجتمع" حسب الباحث روبرت كاستل *R.Castel*. ومن جهة أخرى فإن مشاركة الفرد في الإنتاج ليست دائما كافية في حد ذاتها لتحقيق اندماجه الكامل، مثلما هو الحال بالنسبة للعمال غير الدائمين والعمال بصيغة العقود المحدودة المدة.²

إضافة إلى ذلك، فإن العمل المرتبط بالأجر المقبول والحماية الاجتماعية اللازمة يمثل شرطا ضروريا للاندماج المهني والاجتماعي خاصة في المناطق الحضرية. غير أن الحماية الاجتماعية التي يمنحها العمل أصبحت غير ثابتة ومتعددة الأوجه، فإلى جانب قطاع عام محدود لكنه أكثر حماية، هناك قطاع خاص يطغى عليه الطابع التجاري غالبا يضمن أجورا متدنية وصيغا مختلفة من الحماية الاجتماعية، إضافة إلى بروز قطاع موازي (غير رسمي) والذي يعرف الأفراد ضمنه صيغ متعددة من اللأمن والدخل المتدني. والمجتمع الجزائري كما رأينا في الفصل النظري السابق "سياسة التشغيل في الجزائر" لم يخرج عن إطار هذه التحولات.

4. الوسط الوطني: من المعروف أن الدول المتقدمة والحديثة تسمح للفرد بالاستفادة من صيغ متعددة من الحماية الاجتماعية خارج إطار المشاركة في سوق العمل، كما أنها تتحمل مسؤولية القيام ببعض الوظائف والأدوار التي تعود كلاسيكيا إلى الأسرة، وهذا ما يساهم في تحقيق الاندماج السوسيواقتصادي لكثير من الفئات الاجتماعية³. أما دول العالم الثالث فهي لم تشهد تطورا معتبرا في هذا المجال مقارنة بالدول الرأسمالية المتقدمة، حيث أن الخدمات الاجتماعية في هذه الدول أقل تطورا وفعالية، كما أن آليات الحماية الاجتماعية غالبا محدودة.

هذه الدول التي تأسست في عمومها متأخرة نتيجة كونها في غالبها مستعمرات سابقة – ومن ضمنها الجزائر – تتميز بشكل خاص ببقاء الأسرة وعلاقات القرابة عموما محافظة إلى حد ما

¹ B.Flacher, op.cit., p. 7

² Juliette Grange, op.cit., pp. 44-45

³ Ibid., p. 46

على دورها في توفير الحماية بالنسبة لكثير من الأفراد، إضافة إلى تواجد ثنائية الفئات الاجتماعية من حيث مستوى الأمن الاجتماعي، حيث توجد فئة من العمال الأجراء المرتبطين بسوق عمل قانوني ومنظم رسمياً إلى جانب فئة أخرى أقل حماية وغير آمنة اجتماعياً.

من جهة أخرى، وإضافة إلى مساهمتها في تحقيق الاندماج السوسيواقتصادي، فالدولة يمكنها أيضاً "تطوير الاندماج السياسي للأفراد من خلال تعريفهم بحقوقهم المدنية والسياسية والاعتراف بها والسماح بخلق علاقات تفاعلية خاصة وتطويرها في مناسبات مشاركتهم القضايا الجماعية"¹. فالدولة بإمكانها أيضاً المساهمة في تنمية ارتباط جماعي بين مواطنيها وهو ما يسمى "الهوية الوطنية".

هذه الأوساط الاجتماعية التي تتشكل ضمنها الدوائر الاجتماعية والتي تمثل مستويات للاندماج الاجتماعي، ليست شاملة، حيث أننا حاولنا الاقتصار على الأوساط الاجتماعية الأكثر ارتباطاً بمتغيرات موضوعنا محل الدراسة. حيث أن الاندماج الاجتماعي يتم التعبير عنه من خلال مختلف التفاعلات بين مختلف عناصر جماعة اجتماعية ما، الشيء الذي يؤدي إلى الشعور بالتماثل مع هذه الجماعة والانتماء إليها. ويرتبط الاندماج الاجتماعي بوحدات اجتماعية عديدة أهمها: الأسرة باعتبارها وحدة للتنشئة الاجتماعية وللدعم المادي والمعنوي، والعمل كعامل أساسي من عوامل الاندماج الاجتماعي، والدولة التي تحدد مجموعة من الحقوق والواجبات التي تربط الفرد بالآخرين وبالمجتمع ككل.

فإذا كان هناك تعدد في صيغ الاندماج الاجتماعي و مستوياته في المجتمعات الحديثة، فإن العمل باعتباره آلية أساسية تسمح بخلق روابط اجتماعية وتحقيق الذات وبناء الهوية الاجتماعية للأفراد، يجعل للاندماج المهني تأثيراً هاماً على صيغ الاندماج الأخرى.

2/ أوساط الاندماج الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية:

إن الأوساط الاجتماعية التي ذكرناه آنفاً تعتبر في حد ذاتها "مواقع" لنشوء وتطوير العلاقات الاجتماعية، حيث أن كل وسط يتضمن في جزء أكبر منه نمطاً خاصاً من العلاقات الاجتماعية المساهمة في تعزيز الاندماج الاجتماعي.

¹ Juliette Grange, op.cit., p. 47

وقد ميّز سيرج بوغام *S.Paugam* بين 4 أنماط أساسية من العلاقات الاجتماعية تبعا لطبيعتها، وهي: علاقات النسب، علاقات المشاركة الاختيارية، علاقات المشاركة العضوية، وعلاقات المواطنة.

1. علاقات النسب: تنشأ ضمن الوسط الأسري، وهي العلاقة التي تربط الفرد بوالديه إضافة إلى "العائلة الممتدة التي ينتمي إليها دون أن يختارها". هذه العلاقة لها نوع من الخصوصية من منطلق أنها تنشأ منذ ولادة الفرد وتزداد قوة خلال التنشئة الأسرية، كما أنها أساسية للتوازن العاطفي للفرد بقدر ما تمده بالاستقرار والحماية. إضافة لذلك فما يميز هذه العلاقة بشكل خاص هو قوتها واستمراريتها.¹

2. علاقات المشاركة الاختيارية: "تتعلق بالتنشئة الاجتماعية خارج إطار الأسرة، أين يدخل الفرد في اتصال واحتكاك مع أفراد آخرين يتعرف عليهم في إطار جماعات ومؤسسات مختلفة". وهي تختلف عن علاقة النسب من حيث ميزتها الاختيارية، كما أنها تقوم على التقاسم والاشترك في المعايير والقواعد الجماعية.²

3. علاقات المشاركة العضوية: فهي تختلف عما سبقها بما يميزها من حيث "التكوين وممارسة وظيفة محددة ضمن تنظيم العمل (..) فهي تنتج عن تكامل الوظائف التي تُكسب كل الأفراد المختلفين عن بعضهم البعض وضعية اجتماعية محددة من شأنها أن تجلب لكل منهم الحماية الضرورية والشعور بالتقدير الاجتماعي".³

4. علاقات المواطنة: "فهي تقوم على مبدأ الانتماء لوطن أو قومية معينة" وهي تتضمن "الحقوق والواجبات" بالنسبة للمواطنين، وأيضا تقوم على أساس "هوية وقيم مشتركة".⁴ بالنسبة للوسط الأسري، فمن الواضح أنه يمثل المكان المميز لتشكيل علاقات النسب. ولكن على الرغم من ذلك، هناك أنماط أخرى من العلاقات التي يمكنها ان تشكل داخل الأسرة.

¹ S. Paugam, *Le lien social*, Entretien du Anne Châteauneuf-Malclès avec Serge Paugam , DGESCO SES-ENS [En ligne], p. 6 - [URL : <http://ses.ens-lyon.fr>]

² Ibid., p. 6

³ Ibid., pp. 6-7

⁴ Ibid., p. 7

فالأسرة التي تمثل وحدة للاستهلاك، قد تكون في حالات كثيرة وحدة للإنتاج، وهذا ما يفترض ضمنا أن طبيعة العلاقات الأسرية يمكنها أيضا أن تتأثر بالوضعيات الخاصة لأفراد الأسرة في سوق العمل. وبالتالي يمكننا القول أن العلاقات الأسرية يمكنها أن تكون أيضا علاقات عضوية.

وبالنسبة للحي أو الوسط السكني، فهو وسط تتميز العلاقات الاجتماعية التي تتشكل ضمنه بطبيعتها الاختيارية بالدرجة الأولى، المحددة بتقاسم نفس الفضاء الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يمكن أيضا أن تتواجد علاقات النسب ضمن هذا الوسط من منطلق أنه في بعض الحالات يمكن لمجموعة من الأقارب أو أفراد عائلة واحدة أن يتواجدوا في حي سكني واحد. إضافة لذلك يمكن أيضا أن تتشكل ضمن هذا الوسط علاقات عضوية وذلك عندما يتضمن الحي نشاطات ذات طبيعة تجارية أو اقتصادية بشكل عام.

أما طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تنشأ في الوسط الإنتاجي "باعتباره نظاما للعلاقات والمبادلات المادية أين يحتل كل فرد مكانة خاصة ضمن هذا الوسط"¹ فهو مناسب لتشكل علاقات المشاركة العضوية. لكن هذا الوسط يمكنه أيضا أن يكون مكانا لتشكل علاقات المشاركة الاختيارية كالصداقة مثلا.

يمكننا القول من خلال كل ما سبق أن الأوساط والدوائر والروابط الاجتماعية تعكس الأبعاد المختلفة للاندماج الاجتماعي للأفراد ومستوياته.

فالأوساط الاجتماعية تمثل الوحدات الميكروسوسولوجية التي تتشكل ضمنها الدوائر الاجتماعية، أما الدوائر الاجتماعية فهي مجموعات محددة من الأفراد الذين يدخلون في علاقات اجتماعية مع بعضهم البعض، في حين أن الروابط الاجتماعية تتمثل العلاقات التي تربط الأفراد الذين يكوّنون الدوائر الاجتماعية، حيث تحدّد هذه الروابط من خلال طبيعتها أو من خلال كثافتها.

¹ Juliette Grange, op.cit., p. 45

IV. الاندماج الاجتماعي والحاجات الاجتماعية للأفراد:

إن الحاجات الإنسانية كما صنفها ماسلو *A.Maslow* إلى 5 حاجات أساسية (فيزيولوجية، الأمن، الانتماء، تطوير الذات، تقدير الذات)، هي في جزء أكبر منها حاجات ذات طبيعة اجتماعية أكثر من كونها ذات طبيعة فيزيولوجية، والوصول إلى إشباع هذه الحاجات خاصة الاجتماعية منها له ارتباط قوي بمسألة الاندماج الاجتماعي للأفراد.

ضمن هذا السياق، وبالموازاة مع متغيرات موضوعنا محل الدراسة، سنستعرض فيما يأتي حاجتين أساسيتين من الحاجات الإنسانية ذات البعد الاجتماعي: الحماية الاجتماعية (*protection sociale*) والاعتراف الاجتماعي (*reconnaissance sociale*).

يرى سيرج بوغام *S.Paugam* أن كل من الحماية والاعتراف الاجتماعيين تمثلان وظيفتان أساسيتان ومتكاملتان للعلاقات الاجتماعية. فليكون الفرد مندجاً في وسط اجتماعي معين هو في حاجة إلى "الاعتماد على (*compter sur*)" أن يكون "ذو اعتبار أو قيمة (*compter pour*)" بالنسبة لأسرته، جيرانه، أصدقائه، زملائه في العمل¹. كما حدد أيضاً وظيفة مادية وأخرى رمزية للعلاقات الاجتماعية، حيث أن "الحماية تعود إلى مجموع مصادر الدعم التي يمكن أن يستعين بها الفرد لمواجهة مخاطر الحياة (عائلية، جماعية، مهنية...)"، أما الاعتراف فيعود إلى التفاعل الاجتماعي المحض للفرد والذي يمكنه من إثبات وجوده وقيمه الاجتماعية من خلال نظرة الآخرين².

1/ الحاجة للحماية الاجتماعية:

قام روبرت كاستل *R.Castel* بإعادة وضع الحاجة للحماية الاجتماعية في سياقها السوسيوثقافي "عندما تهيمن الروابط الأسرية والقريبة، وعندما يعرّف الفرد من خلال الموقع الذي يحتله ضمن نظام هرمي، فإن الحماية مضمونة بشكل أساسي على قاعدة الانتماء المباشر لجماعة معينة وخاضعة لقوة هذه الروابط الجماعية"³، وهذا ما يمكن تسميته بالحماية القربانية. بينما بلحجى الحداثة، تغيرت وضعية الأفراد بشكل جذري، حيث أصبح الفرد يعرّف لذاته،

¹ S. Paugam, *Le lien social*, op.cit., p. 9

² Ibid., p. 10

³ R.Castel, op.cit., p. 16

بمعزل عن انتمائه أو عضويته في جماعات معينة"¹. هذا ما جعل مسألة الحماية الاجتماعية تكون أكثر أهمية في المجتمعات الحديثة، خاصة ان وضعيات الأفراد في هذه المجتمعات كشفت عن إمكانية ظهور "مجتمع للأمن الشامل" أين يكون الأفراد "متحررين من كل الضوابط الجماعية" (..) ويعيشون تحت سمة التهديد الدائم لأنهم لا يملكون بأيديهم القدرة على حماية أنفسهم أو حماية غيرهم"².

فحسب كاستل *R.Castel*، نتيجة لهذه المخاطر والوضعيات غير الآمنة في المجتمعات الحديثة، تم تطوير صيغ للحماية الاجتماعية المضمونة من طرف الدولة. هذه الحماية سواء المادية أو التأمينات والمنح الاجتماعية الممنوحة من طرف الدولة تمثل دعما للأفراد بشكل يسمح لهم بتطوير استراتيجياتهم الخاصة وتحقيقها. حيث يرى أنها تمثل شرطا أولياً "للدخول في علاقات وروابط مع الآخرين"³. لذلك لا يمكن للفرد تحقيق وجوده الاجتماعي أو الشخصي دون حماية مادية، ودون إمكانية إشباع حاجاته الفيزيولوجية وتجاوز الخوف من المستقبل وعموضه.

فالحماية الاجتماعية ليست مصدرا للصحة الفيزيولوجية الجيدة من خلال تسهيل الوصول للعلاج والوقاية من الأمراض فحسب، بل أنها أيضا تشكل مصدرا للصحة النفسية والاجتماعية من حيث انها تحرر الفرد من ضغط الحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمن الاجتماعي بالنسبة له ولأفراد أسرته، وبذلك يمكنها أن تشكل شرطا أساسيا للسلامة الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية.

2/ الحاجة للاعتراف الاجتماعي:

يعتبر جورج هربرت ميد *G.H.Mead* من أوائل الذين حاولوا إثبات أن "الذات" ليست ذات طبيعة فردية فحسب، بل انها تتشكل من خلال التفاعل الاجتماعي أثناء عملية التنشئة الاجتماعية، فحسب هذا الباحث "الذات اجتماعية، فهي ذات تتحقق من خلال علاقتها بالآخرين"⁴. فالهوية الفردية تتحقق إذن عن طريق التفاعل الاجتماعي، والاعتراف الاجتماعي

¹ R.Castel, op.cit., p. 16

² Ibid., p. 17

³ Ibid., p. 17

⁴ Christine Jaminon, op.cit., p. 218

يسمح للفرد أن يكون واعيا ومدركا لقيمته الاجتماعية الفعلية، وهذا ما أطلق عليه ميد *G.H.Mead* مصطلح "إحترام الذات"¹.

ضمن هذا السياق، تبدو العلاقات الاجتماعية ضرورة حتمية للتكامل بين الأفراد ولتحقيق الذات، حيث أن "الاعتراف ليس نوعا من التهذيب اتجاه الأفراد فحسب، بل انه حاجة حيوية"². ففي محيط اجتماعي أصبحت فيه وضعيات الأفراد أكثر غموضا وتغيرا ولا استقرارا، قد يشكل غياب الاعتراف الاجتماعي أو افتقاده من طرف الآخرين نوعا من الإعاقة الاجتماعية التي يمكنها ان تحول دون قدرة الفرد على إثبات وجوده والشعور بقيمته الاجتماعية.

في الواقع، عندما تكون هوية الفرد في المجتمع محددة نسبيا بانتمائه التنظيمي أو المهني، فإن الاعتراف الاجتماعي قد يأخذ صيغة تنظيمية بقدر ما كان الموقع الذي يحتله الفرد محددًا بأدوار اجتماعية خاصة ذات قيمة اجتماعية. فأن يحصل الفرد على عمل أو ان يكون عضوا في تنظيم معين يمكنه في حد ذاته أن يحدد صيغة من الاعتراف الاجتماعي.

V. تحولات منظومة العمل ومسألة الاندماج الاجتماعي:

بعد الثورة الصناعية، شهدت الدول الأوروبية نمو اقتصاديا كبيرا زادت حدته بشكل خاص بعد الحرب العالمية الثانية، ما استدعى استخدام أعداد هائلة من اليد العاملة ليس فقط على المستوى الداخلي لهذه الدول، بل حتى على المستوى الخارجي من خلال استقدام العمالة من دول أخرى. هذه الوضعية كانت ناتجة في الأصل عن وجه جديد لهذه المجتمعات التي أصبحت تسمى "مجتمعات العمل"، حيث أن ممارسة نشاط مهني أصبحت المعيار المشترك والمميز في هذه المجتمعات ما جعل العمل يبدو كمحور أساسي للاندماج الاجتماعي باعتباره "أكبر مدمج" (*le grand intégrateur*)، فهو الذي يسمح للأفراد بالامتثال والاندماج في مختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها³. هذا يعني أن من يمارس نشاطا مهنيا يكون أكثر اندماجا ممن لا يمارسون أي عمل. وضمن هذا السياق، استبعاد الأفراد من سوق العمل يعني زيادة احتمالات

¹ Christine Jaminon, op.cit., p. 218

² Ibid., p. 219

³ B.Flacher, op.cit., p. 72

تهميشهم أو إقصائهم اجتماعيا وبالتالي إضعاف العلاقات الاجتماعية الناتجة عن الاندماج في سوق العمل.

ورغم هذه الدور البارز للعمل وأهميته في تحقيق الاندماج الاجتماعي، إلا أن هذه العلاقة بينهما لم تدم طويلا، فبداية من سنوات الثمانينيات "شكلت هذه المرجعية المعيارية للاندماج عن طريق العمل محورا لنقاش عميق وإعادة النظر، بعد أن شهدت منظومة العمل تغييرات كبيرة خلقت محيطا يتميز بالأمن الوظيفي بالنسبة لبعض الأفراد وغياب العمل بالنسبة للبعض الآخر"¹. فالعمل المأجور بصيغته الدائمة، المصحوب بضمانات وحماية اجتماعية عرف نوعا من التراجع أو "الأزمة"، حيث أن مختلف التحولات التي شهدتها منظومة العمل والتي فتحت المجال واسعا أمام اللأمن الوظيفي والمرونة في التشغيل (تعدد الصيغ الخاصة بعقود العمل) تشكل مؤشرا هاما على هذه الأزمة، وهذا ما أصبح بدوره يطرح إشكالية الاندماج الاجتماعي الذي يعتبر العمل الدائم والأمن من أهم العوامل المساهمة في تحقيقه.

فعندما نعرف أن العمل يساهم في اندماج الأفراد اجتماعيا بفضل المكانة والدخل والحقوق والحماية الاجتماعية التي يمنحها لهم، سنفهم أن انتشار اللأمن الوظيفي والمرونة في التشغيل يمكن ان يشكلان تهديدا على قوة الاندماج الاجتماعي، خاصة أن مكانة العمل كعامل أساسي لاندماج الأفراد اجتماعيا شهدت الكثير من التغييرات والتراجع.

إن تطور اللأمن الوظيفي له تأثيره الواضح على العلاقات الاجتماعية الناتجة عن العمل، فغالبا ما يلاحظ أن هناك اعترافا اجتماعيا أقل بهذه الصيغ الجديدة من العمل، كما أن العمال بصيغة العقود المحدودة المدة وغير المثبتين في القطاع العام والعمال بالدوام الجزئي غالبا ما يعانون من صعوبات في بناء هوياتهم المهنية نتيجة لخضوعهم في الغالب لفترات متعاقبة من البطالة وأخرى قصيرة من العمل، فالوقت الذي يقضونه في مكان العمل غير كاف لمشاركتهم ودخولهم في علاقات اجتماعية ومطلبية، حيث أن المدة هنا تمثل مؤشرا سلبيا. إضافة إلى أن وجود وضعيات مهنية متنوعة من حيث صيغتها القانونية داخل المؤسسة الواحدة (عمال دائمون، عمال متعاقدون، متربصون،....) لا يسهل تشكيل جماعات عمل تسمح بالاندماج المهني

¹ B.Flacher, op.cit., p. 73

للأفراد الذين يكونونهم. من جهة أخرى، هذه الصيغ من العمل مرتبطة عموماً بمستوى أقل من الحقوق الاجتماعية خاصة تلك المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية.

هذه الفئة من العمال غالباً ما يكون اندماجهم المهني محدوداً، فلا يتشكل لديهم شعور قوي بالانتماء لجماعة العمل ولا بأهميتهم وقيمتهم الاجتماعية في مجتمع لا يشغلهم إلا عند الحاجة إليهم، وهذا ما يمكنه المساهمة في إضعاف اندماجهم الاجتماعي المرتبط بهذا العمل. حيث أن "الاندماج المهني الضعيف يمكنه أن يقود إلى اندماج ضعيف في النظام الاجتماعي بأكمله. فكلما كان الفرد مندجاً في الوسط المهني كانت حظوظه أكبر في الحصول على الاعتراف والاعتبار الاجتماعيين نتيجة لمساهمته في النشاط الانتاجي، وفي الاستفادة من الحماية والأمن بالنسبة للمستقبل. فهذه الشروط ضرورية وملائمة لمشاركته في الفعل الجماعي، ولا استقراره الأسري ولمشاركته المنتظمة في شؤون المجتمع. فعندما لا يتمكن الفرد من الاستفادة من هذه الشروط وعندما يواجه اللأمن المهني، يمكنه أن يعاني بالموازاة مع ذلك من صعوبات ومشاكل على مستوى أوساط الاندماج الاجتماعي الأخرى".¹

وانطلاقاً من الارتباط القوي بين الاندماج المهني والاندماج الاجتماعي، يؤكد بوغام أن النظام الاجتماعي في مجمله يمكنه أن يكون في حد ذاته أكثر تماسكاً وتضامناً عندما يتمكن من تأمين اندماج مهني مضمون لعدد أكبر من الأفراد وعلى المدى البعيد.

فمرونة مناصب العمل التي أملتها العولمة وتنافسية المؤسسات أدت إذن إلى نوع من الإقصاء أو التهميش الاجتماعي سواء بشكل مؤقت أو نهائي مما أدى إلى إضعاف العلاقة بين العمل والاندماج الاجتماعي.

وهذا ما توصل إليه مجموعة من الباحثين في مجال علم اجتماع العمل، حيث قاموا بتطوير نماذج نظرية مفسرة للعلاقة بين التحولات التي شهدتها تنظيم العمل التي فتحت المجال لظهور صيغ جديدة من العمل اللأمن واللامستقر، وبين وضعيات مختلفة من التهميش أو الإقصاء الاجتماعي المترتب عن هذه التحولات.

¹ S. Paugam, *Dans quel sens peut-on parler de disqualification sociale des salariés?*, communication présentée aux huitièmes journées de sociologie du travail sur « Marchés du travail et différenciations sociales : Approches comparatives » à Aix-en-Provence, 22 juin 2001, pp. 8-9

VI. النظريات الحديثة حول الإقصاء الاجتماعي:

هناك ثلاث نظريات أساسية تم تطويرها حول الإقصاء الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة: نظرية فقدان الاعتبار الاجتماعي (*disqualification sociale*) التي طورها سيرج بوغام (1991)، نظرية التفكك الاجتماعي (*désinsertion sociale*) التي وضعها كل من دوغولجاك DeGaulejac و تابوادا Taboada (1994)، وأخيراً نظرية اللانتمسب الاجتماعي (*désaffiliation sociale*) لروبرت كاستل (1995).

هذه المفاهيم التي استخدمها الباحثون للدلالة على "الإقصاء الاجتماعي" تشير في مجملها إلى الضعف التدريجي لعلاقة الأفراد مع مختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها، نتيجة لوضعياتهم الاجتماعية والمهنية غير الآمنة وغير المستقرة. وسنحاول التطرق بشكل موجز لهذه النظريات لأن كل نظرية تتضمن في جزء منها تفسيراً لوضعية فئة العمال بصيغة العقود المحدودة المدة وتصنيفهم من حيث مستوى اندماجهم الاجتماعي.

1/ نظرية فقدان الاعتبار الاجتماعي (*disqualification sociale*):

من خلال كتابه "فقدان الاعتبار الاجتماعي: محاولة حول الفقر الجديد" (*La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*) (1991)، حاول السوسيولوجي سيرج بوغام S.Paugam الإحاطة بالآليات المؤدية لما أطلق عليه مصطلح "الفقر الجديد" (*nouvelle pauvreté*)، من خلال دراسة الوضعية الاجتماعية للفقراء الجدد، أو بالأحرى سيرورة البناء الاجتماعي لهذه الوضعية.

فقدان الاعتبار الاجتماعي (*disqualification sociale*) يعتبر "الآلية التي يكتسب عن طريقها الفرد وضعية الفقر ويستبطنها"، والتي حددها بوغام S.Paugam في مستويين: الأول يتمثل في أن "الفقر الجديد" ناتج عن "تدهور سوق العمل"، فمن جهة "التزايد القوي لمعدلات البطالة، خاصة طويلة الأجل"، ومن جهة أخرى "الانتشار الواسع لمناصب العمل غير المستقرة"

(اللاأمن الوظيفي). أما الثاني مرتبط بـ "ضعف الروابط الاجتماعية" وهذا ما تعكسه "النسب المرتفعة للطلاق وتراجع التضامن الطبقي والقرابي".¹

وقد أوضح بوغام *S.Paugam* أنه بداية من سنوات السبعينيات، شهد ما كان يعرف بالجماعات المركبة والمتضامنة نوعاً من التراجع " فلم يعد هناك علاقات تضامنية قوية بين أعضاء الجماعة الاجتماعية الواحدة". فبداية من ثمانينيات القرن الماضي لم يصبح الأفراد المعنيين بهذا "الفقر الجديد" أولئك العاجزين عن العمل والمنحدرين من عائلات فقيرة، ولا أولئك الذين يعانون من إعاقات خاصة. بل هم بكل بساطة "الأفراد الذين يتم وضعهم بعيداً عن العمل (المبعدين عن العمل)، هم الأشخاص المنسحبين من الحياة الاجتماعية الذين يعيشون أزمة هوية، ويعانون من مشاكل نفسية ومن ضعف علاقاتهم الأسرية والاجتماعية".²

فـ "الفقراء الجدد" حسب بوغام *S.Paugam* يعكسون مستوى معيناً من ضعف الموارد المالية، أو حتى "عدم كفاية الدخل أو غيابه"، حيث أنهم يعرفون نوعاً من الهشاشة واللاأمن فيما يخص أوضاعهم المعيشية. فهم مهددون بحدوث قطيعة في علاقاتهم بالمجتمع عند غياب فرص حصولهم على مناصب عمل آمنة ومستقرة، كما أنهم ضحايا لتنامي شعورهم بعدم أهميتهم وقيمتهم في المجتمع. كما يرى بوغام أن نظرة المجتمع هي من تسم هؤلاء الأفراد (الفقراء الجدد) من ذوي الدخل المحدود وتفقدتهم الاعتبار الاجتماعي.

وضمن هذا السياق، حدد بوغام 3 فئات من الأفراد المقصيين اجتماعياً:

1. فئة الضعفاء (*les fragiles*): وهي الفئة التي تعاني من مشاكل ذات طبيعة اقتصادية نتيجة لكون مداخيل الأفراد المنتمين لها غير مضمونة وغير منتظمة، إما لأنهم دون عمل (البطالة)، أو لارتباط وضعياتهم المهنية بوضعيات تنظيمية غير مستقرة مثل: العمل بصيغة العقود المحدودة المدة، العمل بالدوام الجزئي.³

¹ S. Paugam, *Les statuts de la pauvreté assistée*, In: Revue française de sociologie, n° 32-1, 1991, pp. 76-77

² Ibid., p. 77

³ Ibid., p. 79

المشاكل التي تعاني منها هذه الفئة مرتبطة غالبا "بعدم ضمان الدخل وعدم انتظامه، ما يؤدي إلى مشاركة جزئية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية"، وهذا ما يجعل هذه الفئة في حاجة إلى الدعم الاجتماعي المنتظم.¹

2. فئة المُساعدِين أو المتكفّل بهم (*les assistés*): تتميز هذه الفئة بارتباط مداخلها بالمساعدات الاجتماعية المنتظمة، سواء بسبب الإعاقة الجسدية أو العقلية، أو بسبب بعض العراقيل والصعوبات والمشاكل الاجتماعية التي تعترض حياتهم بشكل عام.²

3. فئة الهامشيون (*les marginaux*): وهم الذين لا يتمتعون بمداخل ثابتة، حيث أن هؤلاء الأفراد "بمجردين من أي مكانة أو سلطة"، كما أنهم لا يستفيدون من صيغ المساعدة الاجتماعية للدولة، بل غالبا ما يتم التكفل بهم من طرف منظمات المجتمع المدني كالجمعيات الخيرية.³

وقد سعى بوغام *S.Paugam* من خلال هذا التصنيف إلى الكشف عن الارتباط بين خصائص هذه الفئات الثلاث من المقصيين اجتماعيا، وعن علاقاتهم بالهيئات الرسمية (الدولة)، وعن المعنى الذي يعطونه لتجارهم الشخصية.

هذه الآليات لفقدان الاعتبار الاجتماعي مناسبة جدا لفهم كيف يمكن للأفراد أن يتواجدوا في وضعية الإقصاء الاجتماعي. فقد أوضح بوغام *S.Paugam* أنه لا توجد وضعية نهائية حتمية أو دون رجعة، ولكن حسب العلاقات الاجتماعية والأسرية، والنجاح أو الفشل المهني، والحالة الصحية والنفسية، وعدم استقرار الوظائف المتاحة، يشكل الأفراد مسارات يمكن أن تقودهم إلى التهميش أو الإقصاء الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك، أكد بوغام *S.Paugam* على أن المجتمع هو المسؤول عن بناء الهوية الشخصية أو هدمها نتيجة تصنيفه الدولي لوضعيات بعض الأفراد.

¹ S. Paugam, *Les statuts de la pauvreté assistée*, op.cit, p. 79

² Ibid., p. 79

³ Ibid., p. 78

2/ نظرية التفكك الاجتماعي (*désinsertion sociale*):

قدم الباحثان دوغولجاك *V.DeGaulejac* وتابوادا ليونتي *L.Taboada Léonetti* من خلال كتابهما "صراع المواقع (*La lutte des places*)" (1994) تحليلا على المستوى الماكروسوسولوجي للتغير الاجتماعي في المجتمعات الصناعية المرتبط بعوامل ذات طبيعة اقتصادية و رمزية (النسق القيمي)، كما قاما أيضا بتحليل طبيعة الروابط الاجتماعية الناتجة عن هذا التغير. وقد أكد الباحثان على أن "التفكك الاجتماعي هو ظاهرة فردية إلى حد كبير. فهي مؤشر على المرور من صراع الطبقات إلى صراع المواقع"، هذا الأخير الذي يعُرف بأنه "صراع أفراد منفردين ضد المجتمع لإيجاد "موقع"، بمعنى إيجاد مكانة، هوية، إعرافا، ووجودا اجتماعيا". وقد عرّف الباحثان التفكك الاجتماعي باعتباره "سيرورة من تغيير ترتيب بعض الأفراد وانحدارهم اجتماعيا والقطيعة في علاقاتهم الاجتماعية"¹، كما قدما ثلاثة عوامل مساهمة في الوصول إلى وضعية التفكك الاجتماعي:

1. عامل اقتصادي مهني: ويشمل تديني مستوى الإنتاج، إعادة هيكلة منظومة العمل من خلال إدخال صيغ جديدة للعمل، تديني مستوى عروض العمل مقارنة مع الطلب على العمل ما يؤدي إلى البطالة.

2. عامل اجتماعي علائقي: تراجع قوة شبكة العلاقات القرابية والاجتماعية مما يؤثر على دورها في الحماية من تفكك الروابط الاجتماعية بين الأفراد.

3. عامل رمزي معياري: حيث ان تقييم الفرد اجتماعيا يكون تبعا لدوره ومنفعته الاجتماعية، وهذه الأخيرة يتم قياسها من خلال المقابل الذي يحصل عليه الفرد لقاء نشاطه ومن خلال السلطة التي يمكنه أن يمارسها على الآخرين. وهذا العامل الأخير يشكل جوهر الإقصاء الاجتماعي.²

وقد أظهر الباحثان أن اندماج الأفراد اجتماعيا في المجتمعات المعاصرة مرتبط بشرطين أساسيين، الأول اجتماعي: "لإثبات الوجود الاجتماعي، على الفرد إثبات قيمته وفائدته

¹ C.Jaminon, op.cit., pp. 54-55

² Ibid., p.55

الاجتماعية للمجتمع". والثاني تنظيمي: "لإثبات الوجود الاجتماعي، يجب أن يحصل الفرد على الاعتراف من طرف المؤسسات الرسمية التي تمنحه موقعا ودخلا".¹

ما يميز الإقصاء الاجتماعي حسب هذا الاقتراب النظري هو غياب العمل (البطالة) أو لإستقراره (اللاأمن الوظيفي)، وغياب الموارد التي تحرم الفرد من المشاركة في شبكات التضامن المادي والدعم المعنوي، وبشكل خاص الوصم الاجتماعي الذي يفرض على الأفراد صورة سلبية عن ذاتهم لا يمكنهم تجنبها. وهذا ما يجعل الفرد يواجه ضعفا تدريجيا في علاقاته الاجتماعية سواء العائلية أو مع محيطه الاجتماعي أو في العمل، حيث أن "التفكك الاجتماعي هو أيضا العزلة والقطيعة في الانتماءات، التي تحرم الأفراد من شبكات التضامن المادي ومن الدعم المعنوي (..) فدون الدعم العاطفي والنفسي لهذه الجماعات الأولية (القرابية) يفقد الأفراد معنى الانتساب الذي يشركهم في تاريخ عائلي واجتماعي".²

فمسألة الإقصاء الاجتماعي - حسب *DeGaulejac* و *Taboada* - يمكن فهمها بشكل أساسي من خلال كون الفرد يُقيّم تبعاً لدخله وللسلطة التي يمكنه أن يمارسها على الآخرين أو على الأقل حجم المنفعة التي يمكنه الحصول عليها. فالأفراد الذين لا يستجيبون لهذه المعايير لا يحظون بالتقدير الاجتماعي بالنسبة لمختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها.

من جهة أخرى حدد الباحثان ثلاث مراحل لسيرورة التفكك الاجتماعي: القطيعة، تنابع القطيعة، التفكك والسقوط. تقابلها 3 مراحل متتابعة لرد فعل الأفراد لمواجهة هذه الوضعية:

1. المقاومة: حيث أن الفرد في البداية يرفض هذا تصنيف الآخرين له من خلال رسم صورة سلبية عنه.

2. التكيف: وذلك من خلال محاولة الفرد تحسين وضعه للزيادة في قيمته الاجتماعية.

3. التثبيت: في النهاية يقوم الفرد باستبطان هذه الوضعية والتخلي عن مقاومتها.³

فنظرية التفكك الاجتماعي تهتم بمسار الإقصاء الاجتماعي للفرد عبر ثلاث مراحل: محاولة الفرد رفض تصنيف الدوني الذي وضعه المجتمع فيه، من خلال بحثه عن عمل في حالة البطالة أو عمل دائم ومستقر في حالة العمل المؤقت، بالموازاة مع محاولته تقوية علاقاته

¹ C.Jaminon, op.cit., p. 55

² Ibid., p. 55

³ Ibid., pp. 55-56

الاجتماعية في محيطه العائلي والاجتماعي عموماً. حيث يسعى الفرد من خلال ذلك إلى تحسين وضعيته، وإذا لم ينجح في ذلك فإنه يتخلى في النهاية عن مقاومته لهذا الوضع وهذا ما يؤدي إلى التفكك الاجتماعي.

3/ نظرية اللانتماس الاجتماعي (*désaffiliation sociale*):

إنطلاقاً من أهمية العمل في تحقيق الاندماج الاجتماعي من خلال قدرته على خلق روابط اجتماعية حقيقية، قام الباحث روبرت كاستل *R. Castel* من خلال كتابه "تحولات المسألة الاجتماعية. تاريخ الأجراء (*Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du Salarariat*) (1995)، بدراسة آلية إضعاف الروابط الاجتماعية انطلاقاً من علاقات تبادلية وتكاملية بين "تدهور الوضعيات المرتبطة بالعمل وإضعاف دعائم العلاقات الاجتماعية، المضمونة من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية الأولية (القرايية)".¹

وفضل كاستل *R. Castel* استعمال مصطلح "اللانتماس الاجتماعي" (*désaffiliation sociale*) على استعمال مفهوم "الإقصاء الاجتماعي"، حيث أن هذا الأخير -حسب الباحث- يدل على قطيعة تامة مع المجتمع إضافة إلى أنه يعكس وضعية ستاتيكية ونهائية، في حين يرى كاستل أنه "لا يوجد فرد خارج المجتمع ولكن مجموعة من الوضعيات حيث تكون العلاقات مع مركزه (المجتمع) أقل أو أكثر امتداداً".²

فدراسة مسألة الإقصاء الاجتماعي أو "اللانتماس الاجتماعي" بالنسبة لكاستل *R. Castel*، كانت ضمن حقل سوسولوجيا العمل، مؤكداً بأن العمل المأجور سمح للأفراد بالحصول على التقدير والاعتراف الاجتماعي حيث ان ذلك لم يكن متوفراً إلا بعد ستينيات القرن الماضي، وبعد وقت طويل من نضال العمال لتحسين وضعياتهم السوسيو مهنية. فالحماية من مخاطر الحياة الاجتماعية وتقلباتها (البطالة، المرض، الشيخوخة، حوادث العمل) بداية من هذه الفترة أصبحت مرتبطة بمكانة العامل الأجير، وعندما تمت زعزعة هذه المكانة بداية من سنوات الثمانينات من خلال ارتفاع معدلات البطالة والصيغ الجديدة للعمل غير المضمونة وغير

¹ R.Castel, op.cit., p. 19

² Ibid., p20 .

المستقرة (اللاأمن الوظيفي)، فإن شعورا من اللاأمن الاجتماعي المعمم ظهر لدى مختلف أفراد المجتمع.¹

فالعمل -حسب كاستل- هو أكثر من كونه مجرد وسيلة لكسب لقمة العيش، فهو يلعب دورا محوريا في تحقيق الاندماج الاجتماعي (مدمج-intégrateur) والانتساب للجماعات الاجتماعية والاعتراف الاجتماعي بالأفراد ضمن هذه الجماعات.

فإذا كان العمل إذن آلية لتحقيق الاعتراف الاجتماعي ضمن جماعة اجتماعية، فإن "اللاعمل يمكنه أن يكون أكثر من مجرد التواجد في حالة بطالة. فليس من النادر أن نرى اليوم أفرادا لا يدركون في أي فئة هم مصنّفون أو أن يجيبوا بأنهم مؤقتون على السؤال: ما هي مهنتك؟"². غير أن مسار اللانّساب الاجتماعي -حسب كاستل- لا يمكن حصره في مسألة الهوية المهنية فقط، بل أنه يستدعي أيضا الهوية الاجتماعية، وهذا يعني كيف يُنظر للفرد ضمن جماعته الاجتماعية وما مدى الاعتراف به ضمن هذه الجماعة.

فإذا كانت هناك علاقة بين الهوية المهنية والهوية الاجتماعية، فكيف تعمل هذه العلاقة؟ هذا ما حاول كاستل *R.Castel* معرفته "من خلال طرحه لفرضية عامة من شأنها إبراز التكامل بين الاندماج عن طريق العمل وبين كثافة العلاقات الاجتماعية، تمثلت هذه الفرضية في أن اندماج الفرد يكمن في الالتقاء بين الاندماج عن طريق العمل والتكامل العلائقي القوي".³

وقد توصل روبرت كاستل *R.Castel* لطرح اقتراب نظري حول الأفراد المهمشين أو الـ"لامتسبين" اجتماعيا، حيث أظهر أن الوضعيات الهامشية هي نتاج آلية مزدوجة للتفكك: من جانب العمل ومن جانب تكامل العلاقات الاجتماعية. وقد لخص نموذج النظرية قائلا: "أنا لا أنظر للعمل هنا باعتباره علاقة تقنية للإنتاج، ولكن باعتباره ركيزة محورية للمشاركة في البناء الاجتماعي. إذ يوجد ارتباط قوي بين الموقع الذي يشغله الفرد في التقسيم الاجتماعي للعمل وبين المشاركة في شبكات العلاقات الاجتماعية وفي نظم الحماية التي "تحمي" الفرد ضد مخاطر الحياة. أين توجد إمكانية بناء ما أسميه مجازا "مناطق" (*des zones*) للتماسك الاجتماعي. حيث أن اجتماع العمل المستقر والدائم والتكامل العلائقي القوي يخص منطقة الإندماج. وعلى

¹ C.Jaminon, op.cit., pp. 61-62

² Ibid., p. 63

³ Ibid., p. 64

العكس من ذلك، غياب المشاركة في كل النشاطات المنتجة والعزلة العلائقية توحد تأثيراتها السلبية لإنتاج منطقة "الإقصاء"، أو بالأحرى - كما سأحاول أن أبين لاحقاً - "اللاإنتساب". الهشاشة أو الضعف الاجتماعي هي منطقة وسيطة، وغير مستقرة، تجمع بين اللأمن الوظيفي وهشاشة أو ضعف العلاقات القرابية. النموذج المقترح ليس ثابتاً أو ستاتيكيًا. فالأمر لا يتعلق بتصنيف الأفراد أو وضعهم في هذه المناطق بقدر ما يتعلق بتوضيح الآليات التي تجعلهم يعبرون من منطقة لأخرى. لهذا، مقارنة بالمواضيع المنسقة بغزارة عن الإقصاء، أفضل مصطلح "اللاإنتساب" لإبراز نتيجة هذه الآليات".¹

فقد قام كاستل *R. Castel* بالتخطيط لسيرورة اللاإنتساب من خلال ثلاث مؤشرات على محورين مختلفين، على النحو التالي:

"على محور العلاقة بالعمل، مجموعة من الوضعيات المتجهة من الارتباط بمنصب عمل مستقر إلى الغياب التام للعمل مروراً بالمشاركة في صيغ عمل غير مضمونة، غير منتظمة أو موسمية. على محور التكامل العلائقي، يمكننا أيضاً تحديد مجموعة من الوضعيات التي تتراوح بين المشاركة في شبكات قوية من العلاقات الاجتماعية إلى العزلة الاجتماعية الكاملة. تقاطع هذين المحورين يحدد مناطق متباينة من الفضاء الاجتماعي تبعاً للتماسك الاجتماعي الذي تحققه".²

المحور الأول خاص بمستوى الاندماج عن طريق العمل، يبدأ من العمل المستقر، ثم العمل اللأمن وغير المضمون، ليصل إلى الاستبعاد النهائي من العمل. أما المحور الثاني فهو لقياس كثافة العلاقات الاجتماعية بدءاً من التكامل العلائقي القوي، وصولاً إلى العزلة الاجتماعية التامة، مروراً بهشاشة العلاقات الاجتماعية وضعفها.

فالمناطق التي حددها كاستل *R. Castel* ناتجة عن تقاطع هذين المحورين، حيث أن تجميع هذه المؤشرات والمحاور ضمن ما أسماه "مناطق" (*des zones*)، يكون على النحو التالي:

¹ R.Castel, op.cit., p. 12

² Ibid., p. 13

1. منطقة الاندماج *zone d'intégration*: تجمع بين العمل الدائم والمستقر وتكامل

قوي في العلاقات الاجتماعية.

2. منطقة الضعف أو الهشاشة (*zone de vulnérabilité*): تضم الأفراد الذين

يعيشون وضعيات مختلفة من العمل اللائق واللامستقر ونوعا من الضعف في علاقاتهم الاجتماعية.

3. منطقة اللانتمسب (*zone de désaffiliation*): تجمع بين الإقصاء من العمل في

حين أن الفرد يعتبر قادرا على العمل وبين العزلة الاجتماعية.

وتتميز هذه المناطق بحدودها المسامية، وهذا ما يجعلها قابلة للاختراق والتأثر. وما يستدعي

الاهتمام هي الآليات والأسباب التي تجعل الأفراد ينتقلون من منطقة لأخرى.

ويؤكد كاستل *R.Castel* على الموقع الاستراتيجي الذي تحتله "منطقة الضعف" لكونها

منطقة هشة للغاية، حيث أن احتمالات انتقال الأفراد منها نحو منطقة اللانتمسب دائما

موجودة، قائلا "هذا النموذج لا ينبغي قراءته بطريقة ستاتيكية، ولكن بطريقة ديناميكية،

ف"المناطق" التي قمت بتحديددها ليست معطاة بشكل نهائي وقطعي، حيث أن حدودها غير

ثابتة وتسمح بالعبور المستمر من منطقة لأخرى. منطقة الضعف (الهشاشة)، على الخصوص،

تحتل مكانة استراتيجية، فهي تمثل فضاءً اجتماعيا للاستقرار وللاضطراب، مأهولة بالأفراد غير

المستقرين فيما يخص علاقاتهم بالعمل وضعفاء فيما يخص تكاملهم العلائقي، أين يتواجد خطر

الانحدار إلى المنطقة الأخيرة، التي تمثل أيضا نهاية المسار. فمنطقة الضعف هي التي تغذي

التهميش أو اللانتمسب".¹

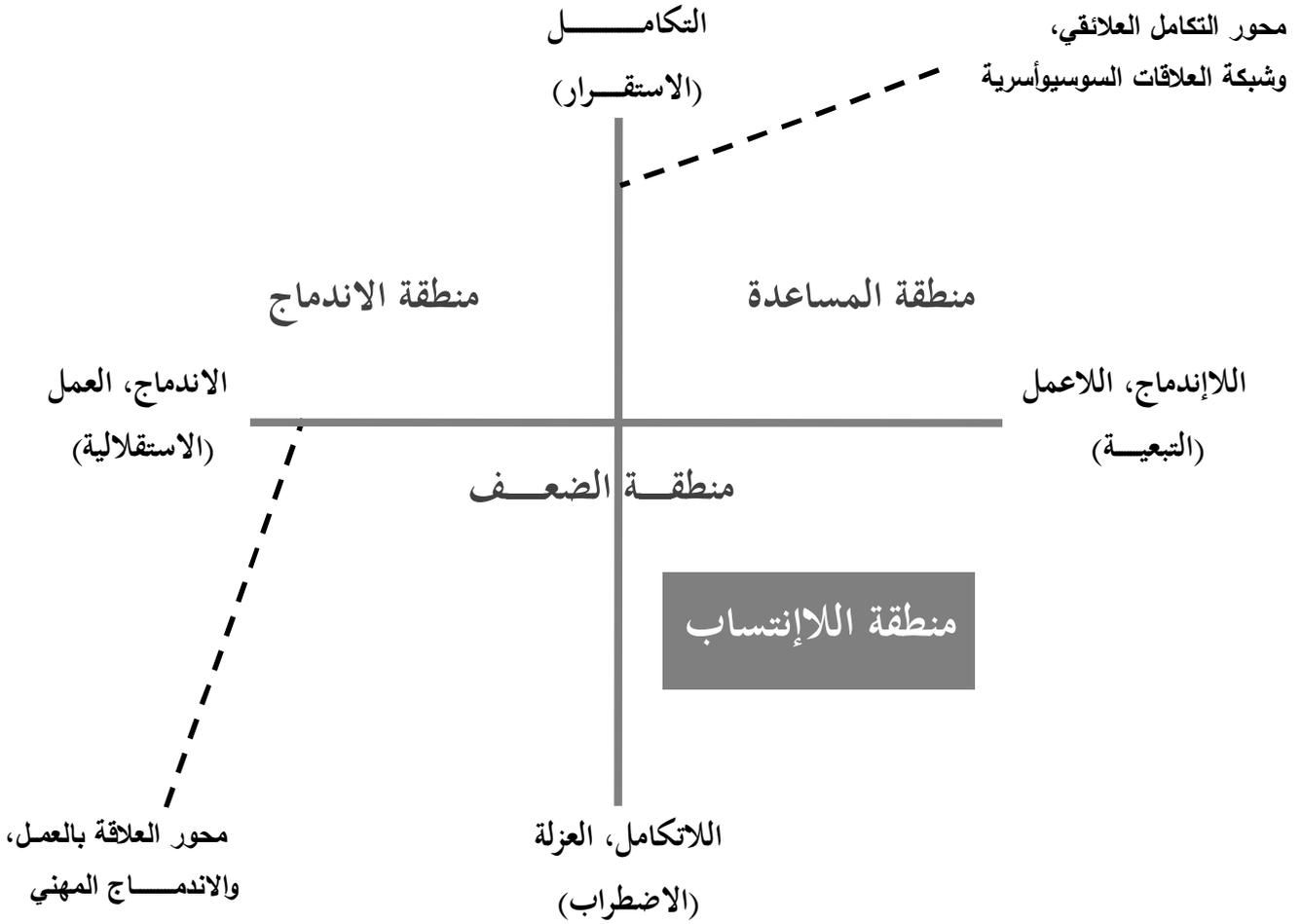
إلى جانب هذه المناطق الثلاث، أضاف كاستل *R.Castel* منطقة رابعة تخص "منطقة

المساعدة" (*zone de l'assistance*) القائمة على الحماية المباشرة لمؤسسات الدولة، وهي

تشمل الأفراد العاجزين عن العمل مثل المعاقين جسديا أو عقليا والمتقاعدین.

ويمكننا تلخيص هذا النموذج النظري حول مناطق الاندماج الاجتماعي في المخطط التالي:

¹ C.Jaminon, op.cit., p. 122



Source: R.Castel, op.cit, p14

● ملاحظة:

هذا النموذج النظري لكاستل *R.Castel* يمثل لنا مدخلا هاما ومفيدا فيما يتعلق بفهم وتفسير ضعف الاندماج الاجتماعي الذي يعتبر نتيجة لالتقاء محورين أساسيين: مسألة الاندماج/الاندماج الاجتماعي عن طريق العمل، ومسألة التكامل/اللاتكامل الاجتماعي الذي تعكسه مجموعة من المبادلات والعلاقات الاجتماعية سواء على المستوى الأسري او على مستوى الأوساط الاجتماعية الأخرى.

لذلك فهذا النموذج النظري يمثل إحدى المقاربتين النظريتين اللتين استندنا إليهما في دراستنا، لأنه سيسمح لنا بفهم وتفسير العلاقة بين اللأمن الوظيفي وبين طبيعة العلاقات الاجتماعية ومستوى الاندماج الاجتماعي لدى العمال المتعاقدين.

ما يمكننا استخلاصه من خلال النماذج النظرية الثلاث السابقة الذكر، أن كل من الباحثين: سيرج بوغام، دوغولجاك *V.DeGaulejac* وتابوادا ليونتي *L.Taboada Léonetti*، وروبرت كاستل *R.Castel* حاولوا من خلال اقتراباتهم النظرية، تسليط الضوء على الآليات الجديدة المؤدية إلى الإقصاء الاجتماعي، حيث يتضح أن هذه الآليات مرتبطة في جزء كبير منها بمسألة لاستقرار العمل وتعميم اللأمن الوظيفي.

لذلك يمكننا القول أن مسألة الاقصاء الاجتماعي في المجتمعات الحديثة ناتجة غالبا عن حدوث خلل في اندماج الأفراد اجتماعيا نتيجة لعدم استقرار وضعياتهم المهنية، وهذا ما أكده كاستل *R.Castel* عندما أشار إلى أن "تعميم اللأمن الوظيفي في المجتمعات المعاصرة وزعزعة استقرار وضعيات العمال الأجراء أدى إلى زعزعة التماسك الاجتماعي واندماج الأفراد وزعزعة مفهوم الدولة الاجتماعية الحامية للأفراد".¹

خلاصة الفصل:

يتبين من خلال هذا الفصل أن الاندماج الاجتماعي يشكل مصدرا هاما لدعم الأفراد ولاستقرارهم من حيث أنه يوفر لهم الحماية والانتماء والاعتراف الاجتماعي، فاندماج الأفراد اجتماعيا يكون أكثر قوة بقدر قوة وكثافة الروابط الاجتماعية التي تربطهم بمختلف الأوساط الاجتماعية التي ينتمون إليها والتي يتشكل منها المجتمع ككل.

ويعتبر الوسط المهني في المجتمعات الحديثة، من أهم الأوساط المساهمة في تعزيز اندماج الأفراد اجتماعيا نتيجة لارتباط العمل بالمأجور بمجموعة من الحقوق والضمانات الاجتماعية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، ما جعله مصدرا هاما للحماية والأمان الاجتماعي بالنسبة للأفراد وعاملا محوريا لتحقيق التماسك والاندماج الاجتماعي. غير أن السياق الاجتماعي الجديد في المجتمعات المعاصرة أصبح مرتبطا بتحويلات عميقة يشهدها سوق العمل العالمي جعلت من الاندماج عن طريق العمل أكثر صعوبة، حيث ان الانتشار الواسع للأمن الوظيفي أدى إلى إضعاف مكانة العمل بالمأجور في تحقيق الاندماج الاجتماعي للأفراد وأفسح المجال لآليات

¹ R.Castel, op.cit., p. 17

الهشاشة والإقصاء الاجتماعي والإضعاف التدريجي للعلاقات الاجتماعية التي تربط الأفراد بمختلف الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها.

وهذا ما كان سببا في سيطرة استعمال مفهوم الإقصاء الاجتماعي تحت مسميات متعددة بتعدد النماذج النظرية التي تناولت هذا المفهوم وارتباطه بالصيغ الجديدة للعمل المتميزة بالإنظام واللايقينية وتراجع الحماية الاجتماعية المرتبطة بالعمل، فلم يعد الإقصاء محصورا في فئات اجتماعية محددة وإنما وفي سياق من تدهور أوضاع التشغيل صار الإقصاء يتسع ليشمل عددا أوسع من الأفراد الذين يعانون من هشاشة أوضاعهم المهنية الناجمة عن اللأمن الوظيفي، وهذا ما أدى لتوسيع استعمال مفهوم الإقصاء ووضعه في قلب نقاش "المسألة الاجتماعية الجديدة".

الجانِب الميْدانِي

الفصل الأول

الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين والاندماج المهني

تمهيد

1. خصائص عينة الدراسة
2. عرض البيانات وتفسيرها
3. نتائج الفرضية الأولى

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لخصائص عينة الدراسة، وكذا عرضاً وتحليلاً للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها، لاختبار العلاقة بين لإستقرار الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة وطبيعة اندماجهم المهني، معتمدين في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بهذين المتغيرين. كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

I. خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (04): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	124	96.87%
أنثى	04	03.13%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (04) يتبين أن أغلب المبحوثين من الذكور حيث بلغت نسبتهم 96.87%، مقابل 03.13% من الإناث، ويرجع هذا التفاوت الواضح بين الجنسين إلى طبيعة النشاط الممارس في هذه المؤسسة، الذي يتطلب قوة بدنية كبيرة وخاصة في ورشات التنفيذ والميكانيك والحدادة، وتقتصر فئة الإناث على أعمال الإدارة وبعض الخدمات (النظافة).

الجدول رقم (05): يبين توزيع المبحوثين حسب السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
[34-24]	48	37.50%
[45-35]	41	32.03%
[56-46]	36	28.13%
57 فأكثر	03	02.34%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (05) يتبين أن المبحوثين يسودهم عنصر الشباب بنسبة عالية حيث نجد أن 37.5% منهم تتراوح أعمارهم بين 24 و 34 سنة، و 32.03% أعمارهم بين 35-45 سنة، وبهذا نجد أن نسبة الشباب في المؤسسة مجال الدراسة من خلال المبحوثين تصل إلى حدود 69.53 بالمئة، وهي نسبة عالية إذا ما قارناها مع عنصر الكهول الذين بلغت نسبتهم 30.47% من المبحوثين موزعين على الفئتين (56-46) بنسبة 28.13% و(57 سنة فما فوق) بنسبة 2.34%.

إن ارتفاع نسبة الشباب مؤشر على أنهم المعنيين أكثر بهذه الصيغة من العمل بالعقود المحدودة المدة، سيما وأن دخول هذه الفئة لسوق العمل تزامن مع الانتشار الواسع لهذا النمط من التشغيل في مختلف المؤسسات الاقتصادية، فبخلاف جيل الاستقلال هؤلاء الشباب لم يعرفوا أفضل من الوضع الحالي المتميز بالغموض واللاإستقرار في كل ما يرتبط بالعمل.

الجدول رقم (06): يبين الحالة العائلية للمبحوثين

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	51	39.84%
متزوج	73	57.03%
مطلق	04	03.12%
أرمل	-	-
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (06) يتبين أن نسبة المتزوجين من أفراد العينة بلغت 57.03%، أما نسبة العزاب فهي 39.84%، في حين بلغت نسبة المطلقين 3.12%. إن النسبة المئوية للعزاب رغم أنها لا تشكل الأغلبية إلا أنها نسبة معتبرة لا يمكن إغفالها، وخاصة إذا ما رجعنا إلى الجدول الذي يبين سن المبحوثين حيث نجد أن أدنى سن هو 24 سنة، وهذا ما يوحي بأن أفراد هذه الفئة كلهم في سن يسمح لهم بتكوين أسرة، وعدم إقبالهم على ذلك مرتبط على الأرجح بعدم استقرار وضعهم الاقتصادي والمهني، نتيجة لعملهم بصيغة العقود المحددة المدة القابلة للفسخ من طرف المؤسسة في أي لحظة، مهما كان المستوى المهني الذي ينتمي إليه العامل، لأن الأمر مرتبط بالعقود التي تبرمها المؤسسة مع زبائنها فهي تعمل وفق الطلبات المقدمة لها.

الجدول رقم (07): يبين المستوى التعليمي للمبحوثين

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
إبتدائي	11	8.60%
متوسط	32	25.00%
ثانوي	56	43.75%
جامعي	29	22.65%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (07) يتبين أن النسبة الأكبر من المبحوثين ذوي مستوى الثانوي حيث بلغت 43.75%، وتليها نسبة ذوي المستوى المتوسط بـ 25%، في حين بلغت نسبة الجامعيين 22.65%، مقابل 8.60% ذوي المستوى الابتدائي.

إن هذه النسب التي توضح المستوى التعليمي لمجتمع البحث ترتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به العمال في هذه المؤسسة، فالمؤسسة مجال الدراسة بحكم نوعية العمل فيها والذي يغلب عليه الصنف المهني، لا تحتاج إلى عدد كبير من ذوي المستويات التعليمية العليا إلا في مصالح محددة، كالإدارة بمختلف مصالحها وورشات التنفيذ التي يشرف عليها بعض المهندسين والتقنيين السامين المتخرجين من الجامعة، أما بقية النشاطات فتتطلب بشكل أكبر عمالا مهنيين ذوي مهارة بغض النظر عن مستواهم التعليمي.

من جهة أخرى فإن تواجد نسبة معتبرة من ذوي المستوى الجامعي 22.65% من مجموع المبحوثين تعكس بصورة واضحة أن اللأمن الوظيفي الذي يبدو كظاهرة حتمية لا رجعة فيها، بعدما كان يخص بشكل أكبر ذوي المستويات التعليمية المتوسطة والأقل تأهيلا، أصبح يشمل أيضا عددا متزايدا من حاملي الشهادات الجامعية، فأمام تراجع مناصب العمل الدائمة ليس أمام نسبة كبيرة هذه الفئة إلا الاستنجد بهذه الصيغ المؤقتة من العمل، وهذا ما يبعث على القلق والإحباط المرتبط بالطموحات والتوقعات المهنية لدى هذه الفئة التي استثمرت الكثير خلال تكوينها سواء من الناحية المادية أو من حيث الجهد، بعد أن كانت تعتقد ان قيمة تكوينها الجامعي تمنحها نوعا من الامتيازات للحصول على وضعية جيدة على المستوى المهني.

الجدول رقم (08): يبين توزيع المبحوثين حسب طبيعة الوظيفة التي يشغلونها

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
إداري	47	32.72%
مهني	81	63.28%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتبين أن أغلبية المبحوثين يمارسون مهام ذات طبيعة مهنية بنسبة تقدر بـ 63.28%، في حين بلغت نسبة الإداريين 32.72%. وهو ما يؤكد ما ذكرناه سابقا عن طبيعة العمل في المؤسسة والذي يغلب عليه الطابع المهني.

الجدول رقم (09): يبين توزيع المبحوثين حسب الفئة المهنية

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	21	16.40%
مشرف	19	14.84%
عامل مؤهل	56	43.75%
عامل بسيط	32	25.00%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (09) يتبين أن المبحوثين يتوزعون على مختلف الفئات المهنية في المؤسسة، وتتركز أعلى نسبة منهم 43.75% في فئة العمال المؤهلين، في حين أن 25.00% عمال بسطاء، بينما تمثل فئة الإطارات 16.40% مقابل 14.84% مشرفين. والفرق بين الإطار والمشرف في هذه المؤسسة، أن الإطارات هم الأفراد الذين تخرجوا في غالبيتهم من الجامعات والمعاهد ويحتلون مراكز أساسية في الإدارة وتوجيه العمل في المؤسسة، وعادة ما تشكل هذه الفئة من رؤساء المصالح، والمهندسين، والتقنيين، ونواب المدير، في حين تشكل فئة المشرفين من قدماء العمال الذين كلفوا بمتابعة العمال وتعليمهم تقنيات العمل نظرا للخبرة التي يمتلكونها.

II. عرض البيانات وتفسيرها :

الجدول رقم (10): يبين توزيع المبحوثين حسب مدة الخدمة في المؤسسة محل الدراسة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
]05-01]	71	55.47%
]10-06]	28	21.87%
]15-11]	15	11.71%
]20-16]	09	07.03%
21 سنة فأكثر	05	03.90%
المجموع	128	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (10) أن 55.47% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم بالمؤسسة مجال الدراسة من سنة إلى 05 سنوات، مقابل 21.87% منهم تتراوح مدة خدمتهم بين 06 و 10 سنوات، أما الذين قضوا في المؤسسة مدة تتراوح بين 11 و 15 سنة فتقدر نسبتهم بـ 11.71%، بينما فئة العمال المتعاقدين التي تتراوح مدة خدمتهم بين 16 و 20 سنة فتقدر نسبتهم بـ 07.03%، أما الفئة الأخيرة التي دامت مدة خدمتها بالمؤسسة بين 21 وأكثر فتقدر بـ 03.90%.

إن هذه النسب المشار إليها تفيد أن أغلبية العمال في المؤسسة لا تتجاوز مدة خدمتهم فيها 05 سنوات، ونلاحظ أن هذه النسب تتناقض كلما زادت مدة الخدمة، وهذا ما يدل على عدم الاستقرار لدى العمال في المؤسسة مادام وجودهم فيها مرتبط بعقود عمل مؤقتة خاضعة لحاجات المؤسسة من اليد العاملة لتلبية طلبات زبائنهم، حيث نجد أن نسبة قليلة فقط من العمال تتجاوز مدة خدمتهم في المؤسسة 15 سنة. فالعمال الذين لديهم مدة خدمة أقل في المؤسسة هم الذين يعيشون لإستقرار أكبر في العمل، مما يعيق اكتسابهم لسنوات أقدمية أكثر.

من جهة أخرى، إن هذه النسب تعكس بشكل واضح لجوء المستخلمين بشكل واسع للتوظيف بصيغة العقود المحدودة المدة بصفة متعاقبة، ليس فقط بالنسبة للعمال الجدد ولكن حتى بالنسبة للذين قضوا سنوات من حياتهم المهنية في هذه المؤسسة، وهذا ما يتناقض مع نظرة العمال

لهذه الصيغة من عقود العمل، حيث أنها تمثل لهم غالباً ممراً نحو منصب عمل دائم و"خطوة" أو "فرصة" يحاولون انتهازها "أملاً في اندماج مهني مستقر"، حسب تصريح مجموعة من الباحثين، غير أن الواقع المهني الذي يعيشونه جعل لدى الغالبية منهم أملاً أقل في تحسن وضعياتهم المهنية في المستقبل القريب، حيث يتعزز هذا الشعور أكثر كلما كان الباحثين أكبر سناً، وقد عبر عن ذلك أحد الباحثين بقوله "كنت أعلم قبل دخولي عالم الشغل أن الأمر ليس سهلاً للحصول على منصب عمل دائم بعد فترة قصيرة من العمل بالعقود المحدودة المدة، لكنني لم أكن أعتقد أنني بعد 8 سنوات من عملي كمتعاقداً، سأعود بالضبط إلى الوضعية نفسها التي كنت عليها في الأشهر الأولى لتشغيلي". ليضيف آخر "عمري الآن 42 سنة وأنا أتنقل بين المؤسسات بصفتي عاملاً متعاقداً.. لم أتمكن من الحصول على عقد عمل دائم بعد هذا العمر، رغم الوعود الكثيرة في كل مرة".

كما أن هذه النتائج أيضاً تعكس واقع اللجوء لمثل هذه الصيغ من عقود العمل المحدودة المدة لفترات طويلة التي أصبحت بمثابة صيغة فعلية للتشغيل وليست مجرد بوابة للدخول لعالم الشغل وللاندماج المهني، حيث تلجأ المؤسسات إلى الاستفادة من بعض الثغرات القانونية في قانون العمل كهوامش للمناورة للتصرف فيها بطريقة إستراتيجية وذلك من خلال استغلالها إلى حد ما لوضعية اللامن الوظيفي التي تساهم بدورها في تعزيزها، سعياً منها لتخفيض التكاليف وذلك من خلال وضع العامل في خطر وخوف دائمين من فقدان منصبه.

الجدول رقم (11): يبين الوضعية المهنية للمبحوثين قبل التحاقهم بالمؤسسة مجال الدراسة

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
في حالة بطالة	50	39.06%
عامل دائم في مؤسسة أخرى	23	17.97%
عامل مؤقت في مؤسسات أخرى	55	42.96%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (11) يتبين أن 42.96% من المبحوثين كانوا يعملون في مؤسسات أخرى بعقود عمل محددة المدة قبل التحاقهم بالمؤسسة مجال الدراسة، بينما 39.06% منهم كانوا في وضعية بطالة، في حين بلغت نسبة من كانوا يعملون في مؤسسات أخرى بعقود عمل دائمة 17.97%.

إن هذه النسب تعكس بصورة واضحة ما تناولناه في الجانب النظري (الفصل الثالث) حول سياسة التشغيل في الجزائر، والتحويلات التي شهدتها سياسة التشغيل وسوق العمل في المجتمع الجزائري بداية من منتصف الثمانينيات تزامنا مع بداية التوجه نحو اقتصاد السوق من خلال إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات، والمتمثلة بشكل أساسي في تزايد نسب البطالة وتراجع التوظيف بصيغة عقود العمل الدائمة والتوجه أكثر نحو صيغة عقود العمل المحددة المدة، إضافة لجوء المؤسسات إلى تخفيض عدد العمال الزائدين عن الاحتياجات الفعلية لها، سواء عن طريق التسريح أو الخروج الطوعي أو التقاعد المسبق.

الجدول رقم (12): يبين أسباب ترك الباحثين لعمالهم في المؤسسات السابقة

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
انتهاء مدة عقد العمل	43	55.13%
تسريح العمال	21	26.92%
إرادة شخصية	14	17.95%
المجموع	78	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن 55.13% من الباحثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات أخرى قبل التحاقهم بالمؤسسة محل الدراسة صرحوا بأن تركهم للعمل في هذه المؤسسات ناتج عن انتهاء مدة عقد العمل، وهو ما يعني أنهم كانوا يشغلون مناصب عمل مؤقتة بعقود محدودة المدة، في حين أرجع 26.92% منهم السبب إلى تسريح العمال، بينما كان السبب في ذلك بالنسبة لـ 17.95% منهم هو إرادتهم الشخصية التي تتضمن الخروج الطوعي والتقاعد المسبق.

يمكننا القول أن نتائج الجدولين رقم (11) ورقم (12)، تعكس بصورة واضحة أن اللاأمن الوظيفي يجمع بين مسارات مهنية متباينة، تتراوح بين البطالة والعمل التعاقدي الذي تتمركز حوله نسبة كبيرة من المسارات المهنية للباحثين، هذه النسبة تتزايد أكثر إذا أضيفت لها فئة أخرى من العمال عرفوا اندماجاً مهنيًا ناجحاً منذ سنوات ضمن مناصب عمل دائمة ثم لجأوا لهذه الصيغة من العقود العمل بعد حدث أوقف سيروية مسارهم المهني كتسريح العمال، وما يميز هذه الفئة من المتعاقدين أنها لا تجد الاستقرار نفسه ضمن وضعيتها المهنية الجديدة، المتميزة أساساً باللاإستمرارية.

هذه المسارات المهنية المتباينة تعكس الصعوبة التي يواجهها الباحثين في تثبيتهم ضمن عمل دائم ومستقر، فلا هم تمكنوا من تحقيق مشاريع مهنية مستقلة، ولا هم تمكنوا من الاندماج بشكل دائم ومستقر في سوق العمل بعد قضائهم سنوات متفاوتة من العمل المؤقت. كما أن التغيير والانتقال من بين المؤسسات على مدى سنوات وشغل مناصب عمل مختلفة يضاعف من مراكمتهم لخبرات مهنية وثقافة تنظيمية واضحة المعالم، فليس من السهل تغيير مكان العمل

باستمرار وما يعنيه ذلك من بداية جديدة في كل ما يتعلق بالعمل من خبرة وتنظيم وعلاقات، مما يجعل اندماجهم المهني أكثر هشاشة خاصة بعد إنتهاء عقود عملهم وامتداد فترات توقفهم عن العمل.

الجدول رقم (13): يبين النظام المتبع لتجديد عقود عمل الباحثين في المؤسسة

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
تجديد عقد العمل بصفة متواصلة	45	35.15%
تجديد عقد العمل بصفة متقطعة بعد مدة من التوقف عن العمل	71	55.47%
لا يتم تجديد عقد العمل بعد انقضاء المدة المتفق عليها	12	09.37%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (13) يتبين أن أغلبية الباحثين بنسبة 55.47% صرحت بأن عقود عملهم لا يتم تجديدها مباشرة بعد انتهائها بل أنهم يعيشون فترات متباينة من التوقف عن العمل، تليها نسبة 35.15% من مجموع الباحثين صرحت بأن عقود عملهم يتم تجديدها بصفة متواصلة دون انقطاعهم عن العمل، في حين أن 09.37% منهم صرحوا بأن عقود العمل لا يتم تجديدها بعد انقضاء المدة المتفق عليها.

هذه النتائج تدل على أن هناك فئة من الباحثين تحافظ على مناصب عملها بشكل أكثر استمرارية دون تثبيتها -رغم ذلك- في مناصب عمل دائمة، هذه الفئة تتشكل في غالبيتها من الإطارات وذوي الاقدمية في المؤسسة (أكثر من 10 سنوات)، غير أن نسبة أكبر من الباحثين بعد مرورها بفترات متفاوتة من النشاط المهني، فإنها تعود إلى نقطة البداية، أي إلى وضعية اللاعمل أو البطالة في انتظار تجديد عقود عملهم. فاللاإستمرارية في تجديد عقود العمل تكون

أكبر بالنسبة للعمال الأقل أقدمية وبالأخص الأقل تأهيلا، في حين انها تكون أقل بالنسبة للعمال ذوي الأقدمية وذوي المؤهلات العالية.

من جانب آخر، هذه المسارات المهنية الموسومة بالتناوب الدائم بين فترات من العمل وأخرى من البطالة تساهم في تعزيز الشعور بالأمن والارتياح المحيط بمنصب العمل لدى هذه الفئة من العمال المهنيين دائما بفقدانه وما يعنيه ذلك من ضرورة مواجهة الصعوبة في إيجاد عمل بديل خاصة بالنسبة لفئة الشباب الوافدين الجدد على سوق العمل. وقد عبر عن ذلك أحد الباحثين قائلا "أعيش اليوم بيومه، ومن راتب شهري لآخر، لأنني لا أعلم أبدا من شهر لآخر كم تبقى لي من أسبوع أقضيه في العمل.. هذا الوضع مقلق وغير آمن"، ليضيف آخر "ماذا يعني أن تكون عاملا أو حتى إطارا بعقد محدد المدة، مادام هناك احتمال دائم ان تصبح بطالا في أي لحظة".

كما أن اللااستمرارية في منصب العمل واللاإستقراره بين فترات من العمل وأخرى من البطالة يجعل العمال المتعاقدين يكتسبون صفة العمال الأجراء تارة، لكن دائما بصفة غير كاملة لكونهم لا يتمتعون بكل الامتيازات التي يحظى بها نظراؤهم من العمال الدائمين، وتارة أخرى يكتسبون صفة البطالين ولكن بشكل غير منتظم، وهذا ما يؤثر على بناء هويتهم المهنية وتقوية خبراتهم المهنية وخلق شبكة من العلاقات وإمكانية الحفاظ عليها. فإذا كانت الإستمرارية والاستقرار في منصب العمل من العوامل الهامة والأساسية المساهمة في بناء هوية مهنية واضحة المعالم ومستقرة، فإن لإستمرارية ولا استقرار المسار المهني الذي يميز العمل بصيغة العقود المحدودة المدة قد تشكل أزمة في بناء الهوية المهنية.

إضافة لذلك، فإن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة يكون غالبا مرتبطا بالدخل المتدني إضافة لعدم انتظامه نتيجة لهذا التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة، وهذا ما يجعل العمال المتعاقدين يواجهون مجموعة من الصعوبات، خاصة المادية منها.

الجدول رقم (14): يبين قيمة أجور العمال المتعاقدين وعلاقتها بممارستهم لنشاطات مهنية موازية لعملهم في المؤسسة

المجموع	أبدا	أحيانا	غالبا	ممارسة نشاط مهني موازي قيمة الأجر
16 %100	05 %31.25	03 %18.75	08 %50.00	أقل من 15.000.00 دج
42 %100	06 %14.28	29 %69.05	07 %16.66	[15.000.00-19.000.00 دج]
39 %100	03 %07.69	12 %30.76	24 %61.53	[20.000.00-24.000.00 دج]
19 %100	14 %73.68	04 %21.05	01 %05.26	[25.000.00-29.000.00 دج]
12 %100	11 %91.66	01 %07.14	-	30.000.00 دج فأكثر
128 %100	39 %30.46	49 %38.28	40 %31.25	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (14) وحسب الاتجاه العام يتبين أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم أحيانا يزاولون أنشطة موازية لعملهم في المؤسسة بنسبة تقدر بـ 38.28%، وتدعمها في ذلك نسبة 69.05% ممن يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 15.000.00 وأقل من 20.000.00 دج، مقابل 30.76% أجورهم بين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج، تقابلها نسبة 21.05% من المبحوثين تتراوح بين 25.000.00 وأقل من 30.000.00 دج، وبالمقابل 18.75% أجورهم أقل من 15.000.00 دج، تقابلها نسبة 07.14% يتقاضون 30.000.00 دج فأكثر.

هذا بالمقارنة مع 31.25% من المبحوثين قالوا أنهم غالبا ما يمارسون نشاطا موازيا لعملهم، وتدعمها في ذلك نسبة 61.53% منهم تتراوح أجورهم بين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج، وكذا نسبة 50.00% يتقاضون أجورا أقل من 15.000.00 دج، مقابل نسبة 16.66% أجورهم تتراوح بين 15.000.00 وأقل من 20.000.00 دج. بينما صرحت نسبة 30.46% منهم بأنها لا تمارس أبدا نشاطا آخر إضافة لعملها في المؤسسة، وتدعمها في ذلك نسبة 91.66% يتقاضون 30.000.00 دج فأكثر، وكذا نسبة 73.68% تتراوح أجورهم بين 25.000.00 وأقل من 30.000.00 دج، مقابل 31.25% أجورهم لا تتجاوز 15.000.00 دج، وتقابلها نسبة 14.28% أجورهم بين 15.000.00 وأقل من 20.000.00 دج، مقابل 07.69% يتقاضون أجورا تتراوح بين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج.

من مجموع هذه النتائج يتبين أن غالبية المبحوثين يمارسون أعمالا موازية لعملهم بالمؤسسة إما أحيانا أو في الغالب تتراوح أجورهم بين 15.000.00 وأقل من 25.000.00 دج، وهذا ما يمكن تفسيره بعاملين، فالعمال المتعاقدين يلجؤون الجمع بين نشاطين مهنيين إما بسبب لإستقرار الأجر ولإستمراريته نتيجة لوضعياتهم المهنية المتميزة بالإستمرارية حيث تتزامن ممارستهم لهذه الأعمال مع فترات توقفهم عن العمل بعد انتهاء عقودهم وما يرتبط بها من غياب الأجر، وهذا ما نلمسه لدى الفئة الأولى التي صرحت بأنها تمارس هذه الأعمال أحيانا، وإما لتدني قيمة الأجر التي يتقاضونها وعدم كفايتها في تلبية احتياجاتهم وإعالة أسرهم، حيث وجدنا في الجدول رقم (06) أن 57.03% منهم متزوجون وهو ما يعني بأنهم يعولون أسرا، وهذا ما تعكسه الفئة الثانية التي أقرت بأنها تمارس أعمالا موازية في غالب الأحيان، خاصة أن العمل بالعقود المحدودة المدة مرتبط في الغالب بمستوى متدني من الدخل نتيجة لحرمان العمال المتعاقدين من المنح والعلاوات المرتبطة بالأجر أو استفادتهم منها بشكل جزئي فقط.

وقد عبرت نسبة 71.28% من المبحوثين عن عدم رضاها عن الأجر التي يتقاضونها، حيث أرجعت الفئة الأولى منهم السبب إلى عدم تناسبه مع ما يبذلونه من جهد ومع طبيعة المهام التي يقومون بها وقد عبر عن ذلك أحدهم قائلا "طبيعة عملي في الورشة تتطلب مجهودا كبيرا،

لكني لا أتقاضى سوى 18.000.00 دج كمرتب شهري.. هذا ما يجعلني أشعر في بعض الأحيان بالظلم وفي أحيان أخرى بنوع من الاستغلال". في حين صرح آخر "الخدمة أكثر من الشهرية.. لكن الله غالب، واش رايح تدير هذي هي حالة الخدمة بالكونترا".

هذا التعبير عن عدم الرضا عن الأجر قد يؤدي إلى تعزيز الشعور بالإقصاء، أي شعور المتعاقد باستغلال جهده الذي يستفيد منه الآخرون في حين يبقى هو بعيد عن الاستفادة من نتائج الجهد الذي يبذله. ويبرز هذا الشعور بنسبة أكبر لدى العامل المتعاقد خاصة مع وجود فئتين من العمال في المؤسسة ذاتها يؤدون المهام نفسها لكنهم لا يتقاضون في مقابل ذلك أجورا متكافئة لأن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين لا تضمن لهم نفس الامتيازات المادية التي تضمنها لهم عقود العمل الدائمة وهذا ما نلمسه لدى الفئة الثانية ممن عبروا عن عدم رضاهم عن أجورهم، فقد صرح أحدهم "عندما تكون متعاقدا، فأنت في وضع أقل وبأجر أقل، لا لشيء إلا لأنك متعاقد"، ليضيف آخر "تقوم بنفس العمل الذي يقوم به زملاؤك في المنصب نفسه وربما أكثر، بينما هم يتقاضون أجورا أعلى ويتمتعون بامتيازات أكثر فقط لأنهم عمال دائمون".

ما يمكن استخلاصه مما سبق أن ممارسة فئة من المبحوثين لبعض النشاطات المهنية بالموازاة مع عملهم في المؤسسة كاستراتيجية خاصة لمواجهة صعوبات عدم استقرار وضعياتهم المهنية خاصة المادية منها المتمثلة في تدني مستوى الأجور وعدم انتظامها، تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للعمال بهذه الصيغة من العقود وعلى قوة اندماجهم المهني وشعورهم بالانتماء للوسط المهني، خاصة أن العلاقة بين العمل والأجر هي علاقة قوية جدا، فإلى جانب بعده المادي فالأجر له بعد رمزي هام يتمثل في كونه مصدرا للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي يبذله العامل في محيطه المهني.

الجدول رقم (15): يبين تقييم الباحثين لطبيعة العلاقة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين وعلاقتها بشعورهم عند التوجه للعمل

المجموع	أشعر بالملل وأضغظ على نفسي للذهاب للعمل	أشعر أنني ذاهب لأداء واجبي فقط	ارتياح كبير ورغبة في الذهاب للعمل	الشعور عند التوجه للعمل طبيعة العلاقة
66 %100	10 %15.15	31 %46.96	25 %37.87	تضامن وتعاون واحترام متبادل
49 %100	08 %16.32	39 %79.59	02 %04.08	مهنية فقط
13 %100	07 %53.84	06 %46.15	-	توتر وصراع
128 %100	25 %19.53	76 %59.37	27 %21.09	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (15) وحسب الاتجاه العام يتبين أن 59.37% من الباحثين صرحوا بأنهم يشعرون عند التوجه إلى العمل بأنهم ذاهبين لأداء واجبهم الاجتماعي فقط، وتدعمها في ذلك نسبة 79.59% ممن يرون بأن طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم من العمال الدائمين هي علاقة مهنية فقط، مقابل 46.96% يرون أنها علاقة تضامن وتعاون واحترام متبادل، وتقابلها نسبة 46.15% من الباحثين وصفوها بعلاقة صراع وتوتر. في حين 21.09% من الباحثين بأنهم يشعرون بارتياح كبير ورغبة في الذهاب للعمل، وتدعمها في ذلك نسبة 37.87% يجدون أن العلاقة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين هي علاقة تضامن وتعاون واحترام متبادل، مقابل 04.08% وصفوها بالعلاقة المهنية فقط. بينما نجد ان الباحثين الذين أقروا بأنهم يشعرون بالملل ويضغظون على أنفسهم للذهاب للعمل يمثلون نسبة تقدر بـ 19.53%، وتدعمها في ذلك نسبة 53.84% ممن صرحوا بان

العلاقة بين العمال المتعاقدين وبين زملائهم الدائمين هي علاقة صراع وتوتر، مقابل 16.32% وصفوها بالعلاقة المهنية فقط، وتقابلها نسبة 15.15% ممن قالوا بأنها علاقة تضامن وتعاون واحترام متبادل.

من خلال هذه النسب يتضح أن 68.57% من المبحوثين قالوا بأنهم عند توجيههم للعمل يشعرون بأنهم ذاهبين لأداء واجبهم الاجتماعي فقط، 54.16% منهم وصفوا علاقتهم بزملائهم من العمال الدائمين بالعلاقة المهنية فقط، وهذا ما يؤكد عدم وجود اندماج بين فئتي العمال المتعاقدين والدائمين وانسجام بينهما حيث تشير هذه النسبة إلى أن العلاقات بينهما هي ذات طابع مهني رسمي يفتقد إلى البعد الاجتماعي، وهذا راجع حسب ما تم تناوله في الجانب النظري إلى أن هذه الصيغة من عقود العمل تسهم في خلق طبقة مقنعة داخل المنظمات تغذي بدورها الصراعات التي تنشأ بين هاتين الطبقتين، وهذا ما تؤكد نسبة 26.04% الذين صرحوا بأنهم يشعرون بالملل عند التوجه للعمل ويضغطون على أنفسهم لفعل ذلك ومنهم 66.66% صرحوا بأن العلاقة بين العمال المتعاقدين وبين زملائهم الدائمين هي علاقة صراع وتوتر.

فتواجه فئات مختلفة من حيث وضعياتها المهنية في نفس محيط العمل يحدث بدوره تغييرا على مستوى التعاون والتضامن بين العمال في العمل، لأن "التضامن في فضاء العمل يتولد عن ظروف وتبعية مشتركة"¹. فالعمال المتعاقدين ونظرائهم الدائمين يشتركون في نفس الفضاء التنظيمي غير أنهم يتموقعون ضمن مستويات متباينة سواء من حيث وضعياتهم المهنية أو من حيث توقعاتهم وطموحاتهم المهنية وحتى استراتيجياتهم الخاصة، هذا ما يساهم في إضعاف تماسك جماعات العمل نتيجة لهشاشة العلاقات بين العمال وضعف الشعور لدى المتعاقدين بالانتماء لجماعة عمل لها مصالح مشتركة تستدعي التعاون والتضامن.

كل ذلك من شأنه التأثير على استقرار العمال وخلق مناخ عمل متوتر ينجر عنه في المقابل سلوكيات سلبية تؤثر على اندماج هذه الفئة من العمال مهنيا وعلى مواقفهم اتجاه الوسط المهني الذي ينتمون إليه، هذا ما تؤكد مجموعة من المبحوثين الذين أجابوا بأن محيطهم المهني لا

¹ S. Paugam, op.cit., p.719

يساعدهم على العمل والاستقرار، حيث أرجعت فئة منهم السبب إلى عدم انسجامهم مع جماعة العمل.

الجدول رقم (16): يبين تقييم المبحوثين لأسلوب تعامل المسؤولين معهم وعلاقته بتقييمهم للمحيط المهني

المحيط المهني / أسلوب المعاملة	يشجع على العمل والاستمرار	لا يساعد على العمل والبقاء	المجموع
عدالة واحترام	35 %66.03	21 %39.62	53 %100
تمييز في التعامل	18 %31.57	39 %68.42	57 %100
تسلط واستعلاء	06 %33.33	12 %66.66	18 %100
المجموع	58 %45.31	70 %54.68	128 %100

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (16) وحسب الاتجاه العام ان 54.68% من المبحوثين صرحوا بأن محيط العمل المتمثل في بيئة العمل وظروفه الاجتماعية والفيزيقية لا يشجع على العمل والاستمرار، ويدعمها في ذلك نسبي 68.42% و 66.66% على التوالي ممن يرون أن هناك تمييز في تعامل المسؤولين في العمل مع العمال، وممن أجابوا بوجود نوع من التسلط والاستعلاء في معاملة مسؤولي العمل للمتعاقدين، وتقابلها نسبة 39.62% ممن قالوا أن المسؤولين في العمل يعاملونهم بعدالة واحترام.

في حين ان نسبة 45.31% من المبحوثين أجابوا بأن المحيط المهني مساعد على العمل والبقاء، وتدعمها في ذلك نسبي 66.03% و 33.33% على التوالي ممن يجدون معاملة

مسؤوليهم فيها الكثير من العدالة والاحترام ومن يرون أن مسؤوليهم في العمل يعاملونهم باستعلاء وتسلط، مقابل 31.57% قالوا أن هناك تمييز في تعامل المسؤولين مع العمال.

ما يمكن استنتاجه من هذه النسب أن الأغلبية من المبحوثين يرون أن محيط العمل لا يساعدهم على العمل والبقاء نتيجة شعورهم بتمييز رؤسائهم في العمل في التعامل معهم وشعورهم بالاستعلاء والتسلط الممارس من طرف المسؤولين عليهم من منطلق استغلال هؤلاء لهشاشة الوضعية المهنية لهذه الفئة من العمال ولحاجتهم للعمل وعدم وجود بدائل أخرى، وهذا ما أكدته مجموعة من المبحوثين، حيث صرح أحدهم بأن "العامل المتعاقد يشعر دائما بالتمييز في التعامل، لأن المسؤولين في المؤسسة يتعاملون معه بمنطق أن مصيره المهني بين أيديهم خاصة في ظل قلة فرص عمل أخرى". في حين أجاب آخر بأنه يرى "التوظيف بالعقود المحدودة المدة أصبح سيفا في يد المسؤول يتصرف به كيف ما شاء اتجاه العامل ولو كان أكثر منه خبرة أو مستوى تعليمي".

وهذا ما يؤثر بدوره على مستوى اندماجهم في محيطهم المهني وعلى مواقفهم اتجاه المؤسسة حيث تمثل بالنسبة لهم مجرد مصدر للحصول على عائد مادي فلا يهتمهم من نجاحها سوى مناصب عملهم فقط نتيجة لأنهم لا يتلقون أي تشجيع أو تقدير لمجهوداتهم من طرف رؤسائهم في العمل، خاصة وأنهم يرون بأنهم كمتعاقدين يبذلون مجهودات أكبر من زملائهم الدائمين غير أنهم لا يجدون أي اعتراف بهذه الجهود أو أي تقدير معنوي لها. وهذا ما يدعم نتائج الجدول السابق (رقم 15)، حيث أن عدم انسجام المبحوثين مع جماعة العمل، وأسلوب تعامل مسؤوليهم معهم، تعتبر من العوامل الأكثر تأثيرا على مستوى اندماجهم المهني.

الجدول رقم (17): يبين مدى تعاون زملاء العمل مع الباحثين لأداء مهامهم وعلاقته بشعورهم اتجاه المؤسسة

المجموع	لا أشعر بأي ارتباط بها	أشعر بأنها مصدر للأجر وكسب الرزق فقط	أشعر بالفخر كوني عضوا فيها وبارتباط داخلي بها	الشعور اتجاه المؤسسة مدى التعاون
61 %100	06 %09.83	20 %32.78	35 %57.37	أجد كل التعاون للقيام بعملية على أكمل وجه
67 %100	14 %20.89	51 %76.12	02 %02.98	لا يتم تزويدي بالمعلومات الكافية والتوجيهات اللازمة
128 %100	20 %15.62	71 %55.46	37 %28.90	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (17) وحسب الاتجاه العام يتضح ان الباحثين الذين تمثل المؤسسة بالنسبة إليهم مجرد مصدر للأجر وكسب الرزق فقط يمثلون نسبة تقدر بـ 55.46%، وتدعمها في ذلك نسبة 76.12% ممن قالوا بأن زملاءهم في العمل لا يزودهم بالمعلومات الكافية ولا يقدمون لهم المساعدة والتوجيهات اللازمة عند الضرورة لإنجاز أعمالهم، مقابل 32.78% من الباحثين أجابوا بأنهم يجدون كل التعاون للقيام بأعمالهم على أكمل وجه. مقارنة مع ذلك يتبين أن الباحثين الذين يشعرون بالفخر بعضويتهم في هذه المؤسسة وبارتباط داخلي بها يمثلون نسبة 28.90%، وتدعمها في ذلك نسبة 57.37% ممن يجدون كل التعاون والمساعدة لتأدية مهامهم بشكل أفضل، مقابل 02.98% لا يجدون التعاون اللازم ولا يتم تزويدهم بالمعلومات الكافية لمساعدتهم في إنجاز مهامهم.

بينما نجد أن 15.62% من المبحوثين أقروا بأنهم لا يشعرون بأي ارتباط بالمؤسسة التي يعملون بها، وتدعمها في ذلك نسبة 20.89% ممن لا تتوفر لهم المساعدة والمعلومات الكافية لإنجاز أعمالهم، مقابل 09.83% ممن يجدون التعاون من طرف زملائهم.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نستنتج أن غالبية المبحوثين علاقتهم بالمؤسسة علاقة مادية نفعية لا غير وهم يعملون فيها مادامت تحقق لهم عائدا ماديا أو لأنهم لا يملكون بدائل أخرى فقط، وهذا راجع حسب هذه الفئة من المبحوثين إلى احتكار المعلومات الخاصة بمجال العمل من طرف زملائهم من العمال الدائمين وعدم تعاونهم معهم لتطوير قدراتهم وخبراتهم المهنية والقيام بأعمالهم على أكمل وجه، حيث يشير أحد المبحوثين إلى ذلك "نحن كعمال متعاقدين نعاني من الضغط في العمل ونبذل مجهودات أكبر غير أننا لا نجد في مقابل ذلك التعاون اللازم والمعلومات الكافية عندما نستشير أحد الزملاء". وقد لاحظنا أن العمال الدائمين هم في غالبيتهم من ذوي سنوات الأقدمية في المؤسسة ويتقلدون مناصب عليا، لهذا نجد أن الأكثر معاشة لهذا الوضع هم من فئة المبحوثين الشباب الذين رغم حصولهم على مستويات تعليمية مقبولة ومؤهلات مهنية يرون أن فئة العمال الدائمين تقوم بتهميشهم، وتصد في أوجههم كل فرص التطور والترقي لاعتقادهم أن هذه الفئة من الشباب تهدد مناصبهم ومراكزهم، حيث يتخوف بعض العاملين الدائمين الأكثر تجربة من نقل خبراتهم ومعرفتهم بالعمل إلى زملائهم حديثي التجربة اعتقادا منهم أن الأهمية والتقدير اللذين يحظون بهما في المؤسسة إنما هما مستمدان من مقدار ما يحتفظون به من معرفة وخبرة، وبالتالي لا يجبنون مشاركة الغير في ذلك، لذا فإنهم عندما يلجؤون إلى هذا الأسلوب فهم يحاولون حماية وجودهم واستمرار بقائهم في مناصب عملهم.

ولهذا فإن انتشار هذه الاتجاهات داخل الوسط التنظيمي من شأنه أن يضعف فعالية هذه الفئة من العمال، ويضعف اندماجهم المهني وارتباطهم بالمؤسسة وتمسكهم بالبقاء فيها.

الجدول رقم (18): يبين مشاركة المبحوثين في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وفي اتخاذ القرارات وعلاقتها بتقييمهم لمحيط العمل

المحيط المهني فرص المشاركة	يشجع على العمل والاستمرار	لا يساعد على العمل والبقاء	المجموع
فرص المشاركة متاحة للجميع	21 %47.72	23 %52.27	49 %100
لا توجد فرص للمشاركة أو لإبداء الآراء	12 %23.07	40 %76.72	79 %100
المجموع	58 %34.37	70 %65.62	128 %100

من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة **65.62%** من المبحوثين صرحوا بأن المحيط المهني لا يساعد على العمل والاستمرار، وتدعمها في ذلك نسبة **76.72%** منهم صرحوا بعدم وجود فرص لمشاركتهم في مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل أو لإبداء آرائهم بخصوصها، مقابل **52.27%** منهم أجابوا بأن فرص المشاركة متاحة للجميع. في حين أن نسبة **34.37%** من المبحوثين قالوا بأن المحيط المهني مشجع على العمل والبقاء، تدعمها في ذلك نسبة **47.72%** منهم أجابوا بأن فرص المشاركة متاحة مقابل **23.07%** صرحوا بأن فرص المشاركة وإبداء الآراء غير متاحة أمامهم كعمال متعاقدين. انطلاقاً من هذه النسب يمكن أن نستنتج أنه كلما تقلصت فرص مشاركة العمال المتعاقدين في مناقشة القضايا والأمور المتعلقة بالعمل أو مشاركتهم في اتخاذ بعض القرارات التي تخص مجال عملهم كلما أثر ذلك على نظرهم لمحيطهم المهني وعلى ارتباطهم به. فرغم أن نسبة كبيرة من هؤلاء المبحوثين عبروا عن إدراكهم بأن طبيعة عملهم ومستواهم العلمي والمهني يقتضي عدم معرفتهم وإطلاعهم على كل القضايا المرتبطة بشؤون المؤسسة، إلا أنهم صرحوا في المقابل بأن استشارتهم أو إشراكهم في مناقشة أمور مهنية تتعلق بمجال عملهم يشعروهم بقيمتهم ومكانتهم في المنظمة وبأنهم ليسوا مجرد فئة مهنية عضويتها في المؤسسة مرهونة بالعقود التي تبرمها هذه الأخيرة

مع زبائنها، خاصة وأن مشاركة العمال لها دور كبير في تعزيز ثقتهم في المؤسسة وتدعيم انتمائهم واندماجهم المهني، وهذا ما تعكسه الفئة الثانية التي ترى أن محيط المهني يساعد على العمل والاستمرار، حيث أن النسبة الأكبر ممن صرحت بأنها تستشار ويتم إشراكها في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل.

إن هذه النتائج تدل على أن قيم التشاور وإشراك العامل المتعاقد في إبداء رأيه في قضايا العمل غير منتشرة بصورة واضحة داخل المؤسسة مجال الدراسة، وهو ما يجعله يشعر بنوع من التهميش، من شأنه أن يولد اتجاهات سلبية لدى هذه الفئة اتجاه العمل واتجاه محيطها المهني.

الجدول رقم (19): يبين فرص استفادة الباحثين من الترقيات

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
تمت ترقيتي	30	23.43%
ليس لدينا الحق في الترقية	98	76.56%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين أن أغلبية الباحثين بنسبة 76.56% صرحت بأن ليس لهم الحق في الاستفادة من دورات التكوين والتدريب في المؤسسة، بينما 23.43% منهم قالوا بأنهم يستفيدون من هذه الدورات.

انطلاقاً من هذه النسب يمكن أن نستنتج أن فرص الترقية أمام العمال المتعاقدين محدودة، وهذا راجع إلى لإستقرار وضعيتهم المهنية، حيث أن الترقية تكون مرتبطة بمسار مهني أكثر استقراراً واستمرارية، وهذا ما يساهم في التأثير على مستوى رضاهم الوظيفي واندماجهم المهني، خاصة بالنسبة لذوي الأقدمية في المؤسسة وذوي الشهادات والمؤهلات المهنية وذوي المستويات التعليمية العليا، الذين يرون أن عدم استفادتهم من الترقية لا يعود إلى افتقارهم لشروطها ومتطلباتها بل يعود لوضعيتهم المهنية باعتبارهم عمالاً بالعقود المحددة المدة مما يضعف فيهم روح

المبادرة لأن جهودهم ذاهبة سدا. فالترقية وما يصحبها من امتيازات مادية ورمزية ناجحة عنها من تحسن في مستوى الأجر وتحسن في الوضع والمركز الذي يشغله العامل والحصول على مزيد من التقدير والاحترام وتحقيق الذات، من شأنه أن يربط بين الطموحات المادية والمعنوية للمتعاقد، وبالتالي حرمانه منها نتيجة لتصنيفه المهني كمتعاقدين يشجع على ظهور اتجاهات سلبية تجاه محيطه المهني وعلى شعوره بالانتماء والارتباط به.

الجدول رقم (20): يبين فرص استفادة المبحوثين من دورات التكوين

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
نستفيد من دورات تكوينية	38	29.68%
ليس لدينا الحق في هذه الدورات	90	70.31%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (20) يتبين أن أغلبية المبحوثين بنسبة 70.31% صرحت بأن ليس لهم الحق في الاستفادة من دورات التكوين والتدريب في المؤسسة، بينما 29.68% منهم قالوا بأنهم يستفيدون من هذه الدورات. ما يمكننا استخلاصه من هذه النتائج أن النسبة الأكبر لا يستفيدون من أي دورات تكوينية طيلة فترة تواجدهم في المؤسسة، حيث أن الغالبية منهم يعتقدون بأن ليس لهم الحق في التكوين، أو بمعنى أصح ليس لديهم الحق في التكوين في إطار المؤسسة التي يعملون بها بسبب وضعيتهم المهنية والقانونية كعمال متعاقدين، في حين يرجع بعضهم الأمر إلى عدم حاجتهم للتكوين مقارنة مع طبيعة عملهم، حيث صرح أحدهم "عملي لا يتطلب تكويننا خاصا"، وأضاف آخر "لست في حاجة للتكوين". في المقابل هناك فئة من المبحوثين صرحت بأنها استفادت من دورات تكوينية رغم وضعيتهم المهنية كعمال متعاقدين.

إن التكوين المتخصص في المؤسسة يكون مصحوبا غالبا بمعدل منخفض من دوران العمل، حيث أن المؤسسة تستثمر في تكوين العمال أين يكون العائد أكثر أهمية، وذلك يتحقق عندما تكون علاقة العمل أكثر استقرارا، هذا ما يجعل المؤسسة لها مصلحة في تكوين العمال المتعاقدين في حالتين: الأولى من أجل التكيف الضروري والسريع مع متطلبات منصب العمل، حيث تلجأ في هذه الحالة إلى تكوين قصير، نادرا ما يكون مؤهلا وليس له أفق للترقي المهني والاجتماعي بالنسبة للعمال المتعاقدين خاصة الأقل تأهيلا. أما الحالة الثانية تلجأ المؤسسة للتكوين كآلية لتحديد العمال الأكثر كفاءة لإدماجهم لديها، حيث تكون على استعداد لتمويل تدريب العمال المتعاقدين الذين ترغب في الإبقاء عليهم.

فكلما كانت الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين أكثر لاستقرار ولاإستمرارية، كانت حظوظهم أقل في الاستفادة من دورات التدريب والتكوين، وحتى الأقلية منهم التي قد تستفيد من هذه الدورات فهي تواجه اللامساواة نتيجة لوضعيتها المهنية وهذا ما تعكسه كثافة التكوين ومحتواه.

فحرمان المبحوثين من فرص التكوين والتدريب يؤثر بدوره على مستوى اندماج هذه الفئة من العمال مهنيا، خاصة أن غياب التكوين يشكل عاملا هاما من عوامل عدم الرضا الوظيفي، فالتكوين ضمن الوسط المهني يساعد على اكتساب معارف جديدة وتحديث المهارات المتحصل عليها مما يساهم في تعزيز المسار المهني للعمال المتعاقدين، وتطويره.

الجدول رقم (21): يبين تقييم الباحثين للمهام الموكلة إليهم وعلاقته بانطباعهم حول مساهم المهني

المجموع	لا أرى أنني حققت تقدما كبيرا	حققت تقدما وتطورا ملموسا	الانطباع حول المسار المهني تناسب المهام مع القدرات والمؤهلات
49 %100	07 %14.28	42 %85.71	المهام محددة ومتناسبة مع مؤهلاتي
35 %100	27 %77.14	08 %22.85	أكلف بمهام منفصلة وبعيدة عن تخصصي
44 %100	35 %79.54	09 %20.45	مسؤولياتي في العمل غير محددة تحديدا واضحا
128 %100	69 %53.90	59 %46.09	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (21) وحسب الاتجاه العام يتضح ان الباحثين الذين صرحوا بأنهم لم يحققوا تقدما ملموسا في مستوى أدائهم أو تطوروا في قدراتهم وخبراتهم المهنية طيلة مساهم المهني يمثلون نسبة تقدر بـ 53.90%، وتدعمها في ذلك نسبي 79.54% و 77.14% على التوالي ممن يرون أن مسؤولياتهم في العمل غير محددة تحديدا واضحا وممن قالوا بأنهم يكلفون بعدة مهام منفصلة عن بعضها وبعيدة عن مجال تخصصهم، مقابل 14.28% أجابوا بأن المسؤوليات والمهام الموكلة إليهم واضحة ومحددة وتناسب مع مؤهلاتهم.

مقارنة مع ذلك يتضح ان الباحثين الذين أقروا بتحقيقهم لتقدم واضح وتطور ملموس خلال مساهم المهني يمثلون نسبة 40.62%، وتدعمها في ذلك نسبة 85.71% أجابوا بأن مسؤولياتهم في العمل والمهام الموكلة إليهم واضحة ومحددة، وتقابلها نسبي 22.85% و 20.45%

على التوالي ممن صرحوا بأنهم يكلفون بالقيام بعدة مهام منفصلة عن بعضها وبعيدة عن تخصصهم ومن يرون أن مسؤولياتهم في العمل غير محددة تحديدا واضحا.

إنطلاقا من هذه النسب نلاحظ أن 53.90% لا يرون أنهم حققوا تطورا ملموسا سواء على مستوى أدائهم أو على مستوى اكتسابهم لخبرات ومهارات مهنية طيلة مساهم المهني كمتعاقدين نتيجة لعدم وضوح المسؤوليات والأدوار لدى المتعاقدين وتكليفهم بتأدية عدة مهام منفصلة، مما يساهم بشكل كبير في لإستقرارهم الوظيفي ويؤثر سلبا على تطوير مساهم المهني، كما يعزز لديهم أيضا الشعور باستغلال المؤسسات لحاجتهم إلى العمل دون مراعاة لقدراتهم وامكانياتهم وتخصصاتهم المهنية. كما ترجع فئة أخرى الأمر إلى تكليفهم بأداء مهام وأعمال إما غير متناسبة مع قدراتهم وإمكانياتهم المهنية وإما أنها بعيدة عن مجال تخصصاتهم، حيث وجدوا أنفسهم مكلفين بأعمال لا يرغبون في ممارستها وتعارض مع قدراتهم المهنية العادية نظرا لعدم تمكنهم من الحصول على عمل في مجالات تخصصهم، وهذا ما يتعارض مع طموحات العامل المتمثلة في تحقيق ذاته مهنيا من خلال تطوير خبراته ومهارات المهنية خاصة وأن أغلبية الباحثين هم من فئة الشباب حسب ما تم توضيحه في الخصائص الشخصية للباحثين، وهو ما يجعل هذا الطموح أعلى نسبيا لدى هذه الفئة من الباحثين وخاصة ذوي المستويات التعليمية العليا.

لكن ما يلاحظ دائما من خلال النتائج المعروضة في الجدول، أنه بالرغم من أن غالبية الباحثين لا يرون أنهم حققوا تقدما كبيرا في مساهم المهني، إلا أن هناك منهم من يرى عكس ذلك، خاصة أولئك الذين يكلفون بمهام واضحة ومتناسبة مع قدراتهم ومؤهلاتهم، فرغم وضعيتهم المهنية كمتعاقدين إلا أنهم تمكنوا من اكتساب خبرة مهنية ميدانية يرون أنها تساهم في تحقيق تقدم ملموس في مساهم المهني وبالأخص الملتحقين الجدد بسوق العمل.

ما يمكننا استخلاصه انطلاقا من إجابات غالبية الباحثين، أن الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحددة المدة المتميزة بالاستقرار وكذا اللانتماء في انتقال الخبرة المهنية بشكل متواصل، إضافة إلى عدم وضوح المهام التي يكلفون بها وعدم تناسبها مع قدراتهم المهنية والعلمية، كل ذلك يؤثر على تطوير مساهماتهم المهنية، خاصة في غياب تكوين هذه الفئة من العمال

وتدريبهم مما يساعد على اكتسابهم لمعارف جديدة وتحديث المهارات المتحصل عليها، كما تبين من خلال الجدول السابق رقم (20).

III. نتائج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى القائلة: كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقرارا واستمرارية كان اندماجهم المهني ضعيفا. توصلنا إلى ما يلي:

من خلال نتائج الجداول (11، 10، 12 و 13) تبين أن المسارات المهنية لغالبية الباحثين متباينة بشكل واضح، حيث أنها تتراوح بين البطالة والعمل التعاقدى الذي تتمركز حوله نسبة كبيرة من المسارات المهنية للباحثين، وهذا ما توضحه نتائج الجدول رقم (11)، إضافة لفئة أخرى من العمال الذين شهدوا استقرارا مهنيا منذ سنوات ضمن مناصب عمل دائمة ثم لجؤوا لهذه الصيغة من عقود العمل بعد حدث أوقف سيرورة مسارهم المهني كتسريح العمال، وهذا ما تبيّن منه نتائج الجدول رقم (12). غير أن النسبة الأكبر من الباحثين بعد مرورها بفترة متفاوتة من النشاط المهني، تعود إلى وضعية اللاعمل أو البطالة في انتظار تجديد عقود عملهم أو ضرورة مواجهة الصعوبة في إيجاد عمل بديل خاصة بالنسبة لفئة الشباب الوافدين الجدد على سوق العمل، حسب نتائج الجدول رقم (13). وهذا ما يعكس بشكل واضح لاستقرار وضعياتهم المهنية واللااستمرارية التي تميزها.

فكلما كانت الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين متميزة باللااستقرارا ومساراتهم المهنية موسومة بالتناوب الدائم بين فترات من العمل وأخرى من البطالة، كان مستوى اللاأمن والارتباب المحيط بمنصب العمل أكبر وزاد مستوى عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل المهني لدى هذه الفئة من العمال المهتدة بفقدان منصب عملها في أي وقت. كما أن هذه الوضعية المهنية مرتبطة أيضا بصعوبة بناء هوية مهنية واضحة وإيجابية عند العمال المتعاقدين نتيجة اللاإنتظام في اكتسابهم لصفة العمال وما يصحب ذلك من صعوبة في تعزيز خبراتهم المهنية وخلق شبكة من العلاقات وإمكانية الحفاظ عليها.

إضافة لذلك، فإن التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة الناتج عن لاستقرار الوضعية المهنية للمبحوثين تكون في المقابل مرتبطة بعدم انتظام الأجر، وهذا ما يجعل غالبيتهم يلجؤون لاستراتيجيات خاصة لمواجهة الصعوبات المادية التي يفرضها اللأمن الوظيفي عن طريق لجوء البعض منهم إلى نشاطات مهنية موازية، وهذا ما تعكسه نتائج الجدول رقم (14)، كما أن البعض منهم يلجأ الى هذه الاستراتيجية نتيجة لتدني مستوى الأجر وعدم كفايته حيث عبرت نسبة 71.28% عن عدم رضاها عن الأجر التي يتقاضونها خاصة اذا ما قورنت بالجهود التي يبذلونها وطبيعة المهام الموكلة إليهم، أو بالأجور التي يتقاضاها زملائهم الدائمين الذين يشغلون المناصب نفسها. فغياب العدالة التوزيعية بين المتعاقدين وزملائهم الدائمين سيضعف من اندماج المتعاقد في المؤسسة ومن تماسك جماعات العمل، هذا الاتجاه تعززه هشاشة العلاقات بين هاتين الفئتين من العمال وضعف الشعور لدى المتعاقدين بالانتماء لجماعة عمل لها مصالح مشتركة تستدعي التعاون والتضامن نتيجة لتباين وضعياتها المهنية وتوقعاتهم وطموحاتهم المهنية وحتى استراتيجياتهم الخاصة، وهذا ما تؤكد نتائج الجدول رقم (15) والتي أظهرت أن غالبية المبحوثين لديهم مواقف سلبية اتجاه محيطهم المهني حيث أن النسبة الأكبر منهم وصفت علاقاتهم بزملائهم من العمال الدائمين بالعلاقة المهنية أي أنها ذات طابع رسمي يفتقد إلى البعد الاجتماعي، في حين وصفها آخرون بأنها علاقة توتر وصراع، ما يؤكد ضعف الاندماج بين فئتي العمال المتعاقدين والدائمين والانسجام بينهما، كما أن نتائج الجدول رقم (17) تدعم أيضا هذا الاتجاه، حيث تشير إلى افتقاد المبحوثين للتعاون الكافي من طرف زملائهم في العمل لتطوير قدراتهم وخبراتهم المهنية والقيام بمهامهم على أكمل وجه وذلك من خلال مواجهتهم لاحتكار المعلومات الخاصة بمجال العمل. يضاف إلى كل ذلك أسلوب تعامل رؤساء العمل مع المبحوثين حيث تظهر نتائج الجدول رقم (16) أن غالبية المبحوثين يرون ان المحيط المهني لا يساعدهم على العمل والاندماج حيث صرحت النسبة الأكبر منهم بأن معاملة رؤسائهم في العمل يغلب عليها الطابع التمييزي إضافة الى وجود نوع من الاستعلاء والتسلط الممارس من طرف بعض مسؤوليهم مستغلين هشاشة الوضعية المهنية لهذه الفئة من العمال ولحاجتهم للعمل وعدم وجود بدائل أخرى.

إضافة لذلك، فإن العمل التعاقدية يهيكل للامساواة في الوسط المهني، ليس فقط على مستوى تدني ظروف العمل وعدم كفاية الأجر، حيث أنه يساهم في التوزيع غير العادل للأجور

بين العمال، ولكنها أيضا تمنح العمال المتعاقدين حظوظا أقل للمشاركة والتكوين والتقدم والترقي المهني وهذا ما تبين من خلال نتائج الجداول (18، 19، و20) وهذا ما ساهم في حرمانهم من تحسين وضعياتهم المادية وتطوير خبراتهم وقدراتهم المهنية، خاصة عندما تكون المهام الموكلة غير واضحة ومحددة وغير متناسبة مع قدراتهم المهنية والعلمية، وهذا ما تعكسه نتائج الجدول رقم (21) حيث ترى نسبة كبيرة من الباحثين بأنها لم تحقق تقدما وتطورا ملموسا خلال مسارها المهني.

فمن خلال كل ما سبق يمكننا أن نخلص إلى أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم بشكل كافي في تحقيق الاندماج المهني للعمال المتعاقدين، نتيجة لإستقرار وضعياتهم المهنية ولاإستمراريتها، ف"الاندماج المهني المضمون" مرتبط بشكل أساسي بشغل منصب عمل يمنح العامل الاستقرار المهني والمالي، وتكوين علاقات تعاون وتضامن بين العمال والحصول على تقدير واحترام الزملاء والرؤساء في العمل، وتوفر فرص الترقى وتطوير القدرات المهنية وتحقيق الذات. وهذا ما لم تعكسه النتائج المستخلصة من الفرضية الأولى.

وانطلاقا من هذه النتائج، ومما يؤكد الإطار النظري للدراسة يمكننا القول أنه رغم وجود نسبة من الباحثين تنتمي لصيغة "الاندماج غير المضمون" الذي يجمع بين لإستقرار منصب العمل والرضا الوظيفي. والأمر يتعلق في هذه الحالة بالمبجوثين الذين عبروا عن رضاهم عن محيطهم المهني وظروف العمل ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم والمشرفين عليهم ومديريهم في العمل، غير أنهم يدركون جيدا إمكانية فقدان مناصب عملهم في أي وقت. إلا أن غالبية الباحثين تنتمي إلى صيغة "الاندماج الاقصائي" الذي يعكس أزمة في الاندماج المهني لأنه يجمع بين عدم الرضا الوظيفي ولاإستقرار منصب العمل.

وبالتالي فالفرضية الأولى والتي مضمونها : كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقرارا واستمرارية، كان اندماجهم المهني ضعيفا، تحققت نسبيا.

الفصل الثاني

القبول الاجتماعي للعمل التعاقدية والعلاقات الاجتماعية

تمهيد

1. عرض البيانات وتفسيرها

2. نتائج الفرضية الثانية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية وتفسيرها، لاختبار العلاقة بين تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة وطبيعة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين، معتمدين في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بهذين المتغيرين. كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

I. عرض البيانات وتفسيرها :

الجدول رقم (22): يبين توزيع المبحوثين حسب نظرتهم لقيمة العمل المأجور

الاقترحات	التكرارات	النسبة المئوية
مصدر رزق فقط	27	18.75%
مصدر رزق ومكانة اجتماعية	53	36.80%
وسيلة لتحقيق الذات وتطويرها	18	12.50%
مصدر للحماية والأمان اجتماعيا	46	31.94%
المجموع	144*	100%

*تزايد عدد المبحوثين راجع إلى إعطائهم أكثر من إجابة

من خلال نتائج الجدول رقم (22)، يتبين لنا أن 36.80% من المبحوثين ينظرون إلى العمل إضافة إلى كونه مصدراً للرزق فإنه يمنحهم مكانة اجتماعية سواء داخل أسرهم أم في المجتمع عموماً، في حين نجد أن 31.94% يرون بأن العمل مصدر للحماية والأمان الاجتماعي، بينما نجد فئة أخرى تمثل 18.75% ترى أن العمل مصدر رزق فقط، فيما نجد فئة أخرى ترى أن العمل يمنحها الشعور بتحقيق الذات ويسمح لها بتطويرها وتقدر هذه الفئة بـ 12.50%.

إن نتائج هذا الجدول تبين أنه رغم أن قيمة العمل لدى 12.50% من المبحوثين تتعلق بكونه مصدراً للرزق فقط، بمعنى أن أهمية العمل بالنسبة إلى هذه الفئة تكمن في أنه يوفر لهم القوت

اليومي لهم ولأسرهم فقط، أما القيم الأخرى التي يحملها العمل كمفهوم اجتماعي له دلالات معنوية وأخلاقية، لا تعني لهم شيئا. إلا أننا نجد نسب مهمة من المبحوثين يصفون على العمل قيم اجتماعية وأخلاقية تخرج العمل من أبعاده المادية، وهذا ما نجده بارزا لدى 36.80% من المبحوثين الذين يرون بأن العمل يحقق لهم مكانة اجتماعية، ولدى 31.94% منهم يرون أن العمل مصدر للحماية والأمان اجتماعيا. إن هذه النسب تعطينا بوضوح الخلفية الاجتماعية والثقافية لعينة البحث، والتي تؤثر في اتجاهاتهم ومواقفهم من العمل بصفة عامة، والعمل التعاقدية بصفة خاصة.

جدول رقم (23): يبين تقييم المبحوثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية للعامل مقارنة بالعمل الدائم

الاقترحات	التكرارات	النسبة
مثلها مثل المكانة التي يمنحها العمل الدائم	41	32.03%
مكانة متواضعة نوعا ما	87	67.96%
المجموع	128	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن 67.96% من المبحوثين صرحوا بأن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل في إطار العقود المحدودة المدة هي مكانة متواضعة نوعا ما، في حين ترى نسبة 32.03% من المبحوثين أنه لا يوجد فرق بين المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية وبين تلك التي يمنحها العمل بعقد دائم.

إن هذه النسب تشير إلى أن أغلب المبحوثين يشعرون بتواضع مكانتهم الاجتماعية نتيجة لعملهم بصيغة العقود المحدودة المدة، وهذا ما يدل على أن التوقعات التي ينتظرها العامل من عمله ترتبط بالقيم السائدة في المجتمع والتي بمقتضاها تتحدد مكانة الفرد في محيطه الاجتماعي وفي المؤسسة أيضا، وفي البناء المهني بشكل عام. وهذا راجع إلى أن صيغة العمل بالعقود المحدودة المدة

لا تزال ظاهرة حديثة نسبيا مرتبطة بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري منذ منتصف الثمانينيات، وهو ما جعل نظرة المجتمع إلى العمل بهذه الصيغة من العقود فيها نوع الاستهجان وعدم التقبل لما يصاحبه من غموض وعدم استقرار مهني واجتماعي، خاصة بعد ترسخ فكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة الذي كان السائد طيلة فترة تطبيق نموذج التسيير الاشتراكي، وهذا ما أكسب عقد العمل الدائم قيمة رمزية واجتماعية لتأمين المستقبل وجعله معيارا لتحديد المكانة الاجتماعية للفرد نتيجة لارتباطه بمزايا اجتماعية كثيرة وتوفيره لقدر من الحماية والأمن الاجتماعي للعامل ولأسرته حتى آخر الحياة. فهذا الشعور بتواضع المكانة الاجتماعية يؤثر على مدى تقبل المبحوثين للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة الذي يحول دون حصولهم على مكانة اجتماعية مقبولة لدى محيطهم الاجتماعي، وهو ما يطمح أغلبية المبحوثين إلى اكتسابه من عملهم حسب ما عبروا عنه في الجدول رقم (22) حيث أن 36.80% منهم ينظرون إلى العمل إضافة إلى كونه مصدرا للرزق فإنه يمنحهم مكانة اجتماعية سواء داخل أسرهم أم في المجتمع عموما.

الجدول رقم (24): يبين تقييم المبحوثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية وعلاقته بإجابته على سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية

المجموع	دون حرج أو تدمر	بنوع من التدمر	بنوع من الحرج	طبيعة الإجابة تقييم المكانة
41	20	17	04	مثلها مثل المكانة التي يمنحها العمل الدائم
%100	%48.78	%41.46	%09.75	
87	09	42	36	مكانة متواضعة نوعا ما
%100	%10.34	%48.27	%41.37	
128	29	59	40	المجموع
%100	%22.65	%46.09	%31.25	

من خلال نتائج الجدول رقم (24) وحسب الاتجاه العام يتبين أن 46.09% من المبحوثين صرحوا بأنهم يجيبون بنوع من التدمر عند سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 48.27% ممن يرون بأن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل بصيغة العقود المحدودة المدة متواضعة نوعا ما، مقابل 41.46% يرون أنها مثل المكانة التي يمنحها العمل بعقد دائم.

في حين أن 31.25% من المبحوثين قالوا بأنهم يجيبوا الآخرين عند سؤالهم لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية بنوع من الحرج، وتدعمها في ذلك نسبة 41.37% يجدون أن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية متواضعة نوعا، وتقابلها نسبة 09.75% يرون أنها معادلة للمكانة التي يمكن أن يمنحها العمل الدائم.

بينما المبحوثين الذين أقرروا بأنهم يجيبوا دون أي حرج أو تدمر على سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية يمثلون نسبة تقدر بـ 22.65%، وتدعمها في ذلك نسبة 48.78% ممن صرحوا بأن المكانة التي يمنحها العمل التعاقدية موازية للمكانة التي يمكن أن يمنحها العمل الدائم، مقابل 10.34% وصفوها بالمكانة المتواضعة نوعا ما.

من خلال هذه النتائج نستخلص المكانة الاجتماعية المتواضعة نوعا ما مقارنة بالعمل الدائم لها تأثير مباشر على إجابة الباحثين عن سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، حيث أن التذمر والإحراج يبلغ ذروته عن فئة الباحثين الذي صرحوا بأن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية هي مكانة متواضعة نوعا مقارنة بالعمل بعقد دائم. فكلما كانت المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل التعاقدية متواضعة نوعا مقارنة بالعمل الدائم، زادت درجة الحرج والتذمر لدى الباحثين عند إجاباتهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، والعكس صحيح.

وضمن هذا السياق يمكننا ان نستنتج أن خاصية "الاستثناء" المرتبطة بالعمل التعاقدية مقارنة بمعيار العمل بعقد دائم، تفسر بوضوح النظرة السلبية المرتبطة به من طرف العامل في حد ذاته أو من طرف بقية أفراد المجتمع. هذه النظرة السلبية للعمل التعاقدية أو حسب الباحث سيرج بوغام "تدني مستوى الاعتبار الاجتماعي" المرتبط بالعمل التعاقدية، يحد على تدني صورة العامل الذي يشغل منصب عمل بعقد محدد المدة بالنسبة لذاته، وهذا ما تعكسه الفئة الأولى من الباحثين (نسبة 46.09%) التي صرحت بأنها تجيب بنوع من "التذمر" عند سؤالهم من طرف الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية، حيث أرجعت نسبة 48.27% منهم إلى المكانة الاجتماعية المتواضعة للعمل التعاقدية، وبالنسبة للمقربين منه أو بقية محيطه الاجتماعي، وهذا ما تعكسه الفئة الثانية من الباحثين (نسبة 31.25%) التي صرحت بأنها تجيب بنوع من "الحرج" عند سؤالهم من طرف الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية، حيث أرجعت نسبة 41.37% إلى المكانة الاجتماعية المتواضعة التي يمنحها العمل بصيغة العقود المحدودة المدة للعامل المتعاقد.

فكلما كانت المكانة الاجتماعية للعمل التعاقدية متواضعة نوعا ما في نظر العامل ومحيطه الاجتماعي، كان أقل تقبلا لوضعيته المهنية كعامل متعاقد، فاللأمن الوظيفي لا يمكن فصله عن الشعور بنوع من التذمر أو الحرج عند الإفصاح عن الوضعية المهنية للمتعاقد، لأن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة يشكل نوعا من "الاستثناء الاجتماعي"، ضمن وسط اجتماعي ترسخت فيه صيغة العمل بعقد دائم ومنصب العمل المضمون مدى الحياة التي مثلت لفترة طويلة معيارا للنجاح الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

الجدول رقم (25): يبين تقييم المبحوثين لرد فعل أفراد المجتمع الذين يدركون وضعيتهم المهنية كمتعاقدين وعلاقته بإجابتهم على التساؤل عن طبيعة وضعيتهم المهنية

رد فعل أفراد المجتمع	طبيعة الإجابة	بنوع من الحرج	بنوع من التذمر	دون حرج أو تذمر	المجموع
كعامل بالفعل	04	12	22	38	%100
في تساؤل دائم عن الجديد (عمل دائم)	27	42	06	75	%100
بنوع من السخرية	09	05	01	15	%100
المجموع	40	59	29	128	%100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان الاتجاه العام يميل إلى نسبة 46.09% من المبحوثين الذي قالوا بأنهم يجيبون بنوع من التذمر عند سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 56.00% منهم يرون بأن رد فعل أفراد المجتمع هو التساؤل الدائم عن الجديد (منصب عمل دائم)، وتقابلها نسبي 33.33% و 31.57% على التوالي ممن صرحوا بأنه يتضمن نوعاً من السخرية، ومن قالوا بأن بقية أفراد المجتمع يرونهم كعمال بالفعل. مقارنة مع 31.25% من المبحوثين أقروا بأنهم يجيبون بنوع من الحرج على سؤالهم من طرف الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 60.00% يجدون أن رد فعل أفراد المجتمع يتضمن نوعاً من السخرية، وكذا نسبة 36.00% قالوا بأنه يكون على شكل تساؤل دائم عن الجديد (عمل دائم)، وتقابلها نسبة 10.52% يرون أنهم عمال فعليين في نظر بقية أفراد المجتمع.

في حين أن المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يجيبون دون حرج أو تدمير على سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية يمثلون نسبة تقدر بـ 22.65%، وتدعمها في ذلك نسبة 57.89% منهم قالوا بأن بقية أفراد المجتمع يعتبرونهم كعمال بالفعل، مقابل نسبي 8.00% و 6.66% على التوالي ممن قالوا بأنهم يواجهون التساؤل الدائم عن الجديده (عمل دائم) وممن وصفوا رد فعل أفراد المجتمع بأنه يتضمن نوعاً من السخرية.

ما يمكننا أن نلاحظه في ضوء هذه النتائج أن المبحوثين يواجهون نوعاً من "الحرج الاجتماعي" و"التدمير" المرتبطين بالتقليل من قيمة وضعيتهم المهنية كعمال متعاقدين نتيجة للانطباع المترسخ لديهم ولدى محيطهم الاجتماعي بأنهم ليسوا كالأخرين خاصة عندما تقارن وضعياتهم بأولئك المستفيدين من مناصب عمل دائمة مصحوبة بحماية اجتماعية شاملة، التي تمثل معياراً مرجعياً في المجتمع ما يضفي عليها صفة "مناصب عمل فعلية"، وهذا ما تعكسه تصريحات بعض المبحوثين، حيث قال أحدهم "عندما تكون متعاقدًا لا تشعر أنك عامل بالفعل، فأنت دائماً معرض للخطر.. اليوم لديك منصب عمل، وغداً قد تبحث عن غيره.. يوماً تعمل في مؤسسة وغداً تعمل في أخرى. وعندما يسألونك عن طبيعة عملك وتجب بأنك تعمل كمتعاقد، هناك من لا يجد حرجاً في الرد "خدّام كونترا برك"، وكأنك لست عاملاً في نظرهم، هذا ما يشعرك بالحرج في بعض الأحيان". في حين صرح مبحوث آخر "أكثر ما يزعجني ويجعلني أجيب بتدمير هو عدم تواني المقربين والأصدقاء عن التساؤل باستمرار "كاش جديد؟".. فأنت في نظرهم في وضعية انتظار حتى لو بقيت تعمل لسنوات طويلة كمتعاقد".

ما نستخلصه من هذه النتائج أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لم يحظى بمستوى من القبول الاجتماعي في المجتمع الجزائري، حيث تطبعه عند الكثيرين نظرة خاصة تصنفه على أنه وضعية انتقالية في انتظار إيجاد وضعية مستقرة، ما يحول دون إضفاء صفة "العمل الفعلي" عليه بشكل كامل بالنسبة لغالبية العمال المتعاقدين ومحيطهم الاجتماعي، نظراً لارتباطه بمجموعة من الخصائص غير الاعتيادية (اللاإستقرار، عدم ضمان المنصب، تدني مستوى الدخل، تدني مستوى الحماية الاجتماعية)، وهذا ما ينعكس في شكل نوع من الحرج الاجتماعي أو التدمير لدى العمال

المتعاقدين نتيجة لشعورهم بمستوى تقدير اجتماعي أقل بالنسبة لذواتهم ولكن بشكل أكبر بالنسبة لبقية الأفراد في محيطهم الاجتماعي. وهذا ما يدعم نتائج الجدول السابق رقم (24).

الجدول رقم (26): يبين المستوى التعليمي للمبحوثين وعلاقته بإجاباتهم على سؤال الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية

المجموع	دون حرج أو تدمر	بنوع من التدمر	بنوع من الحرج	طبيعة الإجابة المستوى التعليمي
11 %100	07 %63.63	04 %36.36	-	ابتدائي
32 %100	16 %50.00	12 %37.50	04 %12.50	متوسط
56 %100	05 %08.92	31 %55.35	20 %35.71	ثانوي
29 %100	01 %03.44	12 %41.38	16 %55.17	جامعي
128 %100	29 %22.65	59 %46.09	40 %31.25	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (26) وحسب الاتجاه العام يتبين أن 46.09% من المبحوثين صرحوا بأنهم يجيبون بنوع من التدمر عند سؤالهم من طرف الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 55.35% من المتحصليين على مستوى تعليمي ثانوي، مقابل 41.38% من ذوي المستوى الجامعي، وتقابلها نسبي 37.50% و 36.36% على التوالي من المبحوثين ذوي المستوى المتوسط والابتدائي.

مقارنة مع نسبة 31.25% من المبحوثين صرحوا بأنهم يجدون نوعا من الحرج في إجاباتهم على سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 55.17% من ذوي

المستوى الجامعي، وكذا نسبة 35.71% من ذوي المستوى الثانوي، مقابل 12.50% من المتحصّلين على مستوى تعليمي متوسط.

في حين أن المبحوثين الذين أقرّوا بأنهم يجيبون دون حرج أو تدمر على سؤالهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية يمثلون نسبة تقدر بـ 22.65%، وتدعمها في ذلك نسبة 63.63% من الذين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي، وتليها نسبة 16.32% من ذوي المستوى المتوسط، مقابل 08.92% من ذوي المستوى الثانوي، وتقابلها نسبة 03.44% من المتحصّلين على مستوى جامعي.

من خلال القراءة الاحصائية لنتائج الجدول يتبين أنه كلما كان المستوى التعليمي للمبحوث مرتفعاً كانت إجابته عن طبيعة وضعيته المهنية يغلب عليها نوع من التدمر أو الحرج، والعكس نلاحظه عند الفئة التي صرح عناصرها بأن إجابته عن طبيعة وضعيتهم المهنية تكون دون حرج أو تدمر، إذ كلما كان المستوى التعليمي للمبحوث متدنياً كانت إجابته دون تدمر أو حرج.

هذا ما يعكس أن فئة الذين يحظون بمستوى تعليمي عالي هم الأقل اقتناعاً وتكيفاً مع واقعهم المهني ضمن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة مع ما يرتبط بها من خصائص اللإستقرار وعدم ضمان المنصب وتدني مستوى الدخل وعدم انتظامه وتدني مستوى الحماية الاجتماعية. وذلك ما نلمسه من خلال تصريحات مجموعة من المبحوثين، حيث قال أحدهم "كيف لا أخرج وأنا أتخبط في هذه الوضعية منذ تخرجي قبل 6 سنوات، خاصة عندما تسمع تعليقات الأهل وبعض الأصدقاء الأقل منك مستوى "باطل من قرايتك" .. عندهم الحق 5 سنوات قراية وتعب وفي النهاية تبقى تحت رحمة الكونترا..". ليضيف آخر "مستوى جامعي، وأعمل في منصب يتطلب مستوى الثالثة ثانوي، وفوق كل ذلك بعقد مؤقت.. في بعض الأحيان أستحي حتى أن أقول أنني جامعي لأتفادى سخرية الآخرين".

هذا الشعور بالتدمر والحرج هو نتيجة للصورة التي تحملها الغالبية من هذه الفئة عن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة الذي يساهم في نظرهم في الإنقاص من شأنهم وفي تواضع مكانتهم الاجتماعية، خاصة أن الاعتقاد السائد لدى المبحوث ولدى محيطه الاجتماعي بأن الحصول على مؤهل جامعي يمنح صاحبه حظوظاً أكبر في الحصول على منصب عمل مناسب ودائم في سوق

عمل أقل استقراراً، غير أن اصطدامهم بالواقع من خلال شغلهم لمناصب عمل تعاقدية ولفترات طويلة يجعلهم يشعرون بنوع من التذمر والحرج، حيث يتعزز لديهم هذا الشعور بشكل أكبر كلما كان مستوى طموحاتهم والتوقعات الاجتماعية اتجاههم مرتفعاً.

الجدول رقم (27): يبين تقييم الباحثين للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية مقارنة بالعمل الدائم وعلاقته بتقييمهم لكثافة علاقاتهم الاجتماعية (عائلة، أقارب، أصدقاء..).

المجموع	محدودة	عادية	قوية	كثافة العلاقات
				تقييم المكانة
41	06	19	16	مثلاً مثل المكانة التي يمنحها العمل الدائم
%100	%14.63	%46.34	%39.02	
87	09	45	33	مكانة متواضعة نوعاً ما
%100	%10.34	%51.72	%37.93	
128	15	64	49	المجموع
%100	%11.72	%50.00	%38.28	

من خلال نتائج الجدول رقم (27) وحسب الاتجاه العام يتبين أن 50.00% من الباحثين صرحوا بأن كثافة علاقاتهم الاجتماعية عادية، وتدعمها في ذلك نسبة 51.72% يرون بأن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل بصيغة العقود المحدودة المدة متواضعة نوعاً ما، مقابل 41.46% يرون أنها مثل المكانة التي يمنحها منصب العمل الدائم.

هذا مقارنة بنسبة 38.28% من الباحثين قالوا بأن كثافة علاقاتهم الاجتماعية قوية، وتدعمها في ذلك نسبي 39.02% و 37.93% على التوالي ممن يرون أن المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدية معادلة للمكانة التي يمكن أن يمنحها منصب العمل الدائم، وممن يرون أنها متواضعة نوعاً ما.

في حين أن المبحوثين الذين أقروا بأنهم علاقاتهم الاجتماعية محدودة يمثلون نسبة تقدر بـ 11.72%، وتدعمها في ذلك نسبي 14.63% و 10.34% على التوالي ممن صرحوا بأن المكانة التي يمنحها العمل التعاقدى موازية للمكانة التي يمكن أن يمنحها منصب العمل الدائم، وممن يقولون أنها مكانة متواضعة نوعا ما.

ما تعكسه هذه النتائج أن غالبية المبحوثين لم تتأثر قوة علاقاتهم الاجتماعية بالمكانة الاجتماعية المتواضعة نوعا ما التي يمنحها العمل بصيغة العقود المحدودة المدة، وهذا ما يشير إلى أن متغير كثافة العلاقات الاجتماعية يعرف نوعا من الاستقلالية عن المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل التعاقدى، مما يجعله لا يتأثر بشكل كبير بتواضع هذه الأخيرة، حيث أن غالبية المبحوثين لديهم علاقات وصفوها بالعادية والقوية رغم أنهم يرون أن مكانتهم الاجتماعية المرتبطة بعملهم التعاقدى مكانة متواضعة نوعا ما.

وهذا ما يمكن تفسيره بأن طبيعة العلاقات الاجتماعية وكثافتها غير خاضعة بشكل مباشر لعامل تواضع المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل التعاقدى الناتجة عن تدني مستوى القبول الاجتماعي لهذه الصيغة -الحديثة نسبيا- من العمل، فالعلاقات الاجتماعية ذات تركيبة معقدة تتحكم فيها عوامل متعددة قد يجد بعضها من كثافتها (العامل المادي مثلا)، إلا أن هناك من بين هذه العوامل ما يساهم في المحافظة على كثافتها واستقرارها مثل روابط الدم والقرابة وقيم التضامن والقيم الروحية خاصة في المجتمع الجزائري.

الجدول رقم (28): يبين كيفية مواجهة الباحثين لسؤال الآخرين عن طبيعة وضعيتهم المهنية وعلاقته بتقييمهم لمستوى تبادلهم الزيارات وتلبيتهم للدعوات في المناسبات

المجموع	محدود	متذبذب	جيد	تبادل الزيارات وتلبية الدعوات
				طبيعة الاجابة
40	11	14	15	أجيب بنوع من الحرج
%100	%27.50	%35.00	%37.50	
59	06	23	30	أجيب بنوع من التذمر
%100	%10.16	%44.06	%50.85	
29	03	14	12	دون حرج أو تذمر
%100	%10.34	%48.27	%41.37	
128	20	51	57	المجموع
%100	%15.62	%39.84	%44.53	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان الاتجاه العام يميل إلى نسبة 44.53% من الباحثين الذي قالوا بأن مستوى تبادلهم الزيارات مع أقاربهم وأصدقائهم جيد، وتدعمها في ذلك نسبة 50.85% منهم يجيبون بنوع من التذمر عن سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وتليها نسبة 41.37% صرحوا بأنهم يجيبون دون حرج او تذمر، مقابل 37.50% قالوا بأنهم يجدون نوعا من الحرج عند الاجابة عن طبيعة وضعيتهم المهنية.

بالمقارنة مع نسبة 39.84% من الباحثين قالوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات مع أقاربهم وأصدقائهم وتلبيتهم للدعوات في المناسبات متذبذب، وتدعمها في ذلك نسبة 48.27% يجيبون دون حرج أو تذمر عن سؤال الآخرين لهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وكذا نسبة 44.06% قالوا بأنهم يجيبون بنوع من التذمر، وتقابلها نسبة 35.00% يجدون نوعا من الحرج في الإجابة. في حين أن الباحثين الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات وتلبيتهم للدعوات في المناسبات محدود فتقدر نسبتهم بـ 15.62%، وتدعمها في ذلك نسبة 27.50% منهم يجدون

نوعاً من الحرج في إجاباتهم على الآخرين عن سؤالهم عن طبيعة وضعيتهم المهنية، مقابل نسبيتي 10.34% و 10.16% على التوالي لا يجدون أي حرج أو تضرر عند الإجابة ويجيبون بنوع من التذمر.

ما نلاحظه من خلال نتائج الجدول أن مستوى تبادل المبحوثين للزيارات مع أقاربهم وأصدقائهم ومعارفهم وتلبيتهم للدعوات في المناسبات والأفراح لم يتأثر بالحرج والتذمر الذي يجدونه في الإجابة عن تساؤل بقية أفراد المجتمع عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وهذا ما يشير إلى استقلالية متغير التواصل الاجتماعي (تبادل الزيارات وتلبية الدعوات) عن الحرج الاجتماعي المرتبط بالعمل التعاقدية، حيث أن غالبية المبحوثين صرحوا بأنهم يتواصلون بشكل جيد مع محيطهم الاجتماعي رغم شعورهم بالحرج والتذمر الناجم عن طبيعة وضعيتهم المهنية كمتعاقدين.

فالحرج والتذمر الناتجين عن الصورة السلبية التي يحملها المبحوثين وكذا محيطهم الاجتماعي عن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين لم تؤثر سلباً على علاقاتهم وروابطهم الاجتماعية، فأغلبية المبحوثين محافظين عليها وعلى التواصل الاجتماعي معها بأشكال وأساليب مختلفة، حيث أن مظاهر هذا التواصل تتمثل خصوصاً في تبادل الزيارات الذي يعد من أهم مؤشرات التواصل الاجتماعي والغرض منه هو ضمان الأمان المعنوي والمادي في مختلف الظروف، فالزيارات المتبادلة بين الأفراد والاجتماع أثناء المناسبات الدينية والاجتماعية المختلفة تعتبر وسيلة ناجعة لتحقيق عدة أغراض مادية ومعنوية تؤدي إلى توطيد الروابط بينهم ودوامها، كما تعد كذلك من أهم مظاهر التضامن الاجتماعي.

هناك أيضاً صيغ أخرى من التواصل والترابط التي يلجأ إليها المبحوثين القائمة أساساً على تبادل المصالح والخدمات، هذا النوع من العلاقات ذات الطبيعة غير الرسمية يكتسبه المبحوثين خلال مساهمهم المهني (معارف، زملاء في العمل) ويسعون إلى تنميته من خلال التواصل الاجتماعي من أجل حل مشاكلهم في الحصول على معلومات كافية حول فرص العمل المتاحة في سوق العمل. هذا النوع من التواصل الاجتماعي يعد بمثابة استراتيجية خاصة من المبحوثين تملئها عليهم وضيعياتهم المهنية كعمال متعاقدين.

لنعود ونقول بأن طبيعة العلاقات الاجتماعية وما يرتبط بها من أشكال التواصل الاجتماعي غير خاضعة بشكل مباشر لعامل الحرج الاجتماعي المرتبط بالعمل التعاقدية الناتج عن تدني

مستوى القبول الاجتماعي لهذه الصيغة من العمل، وهذا ما يؤكد ما ذهبنا إليه في تحليلنا لنتائج الجدول السابق رقم (27) من أن العلاقات الاجتماعية ذات تركيبة معقدة تتحكم فيها عوامل متعددة قد يحد بعضها من كثافتها (العامل المادي مثلا)، إلا أن هناك من بين هذه العوامل ما يساهم في المحافظة على كثافتها واستقرارها مثل روابط الدم والقرابة وقيم التضامن والقيم الروحية خاصة في المجتمع الجزائري.

الجدول رقم (29): يبين كثافة شبكة العلاقات الاجتماعية للمبحوثين وعلاقتها بالدعم (المادي والمعنوي) الذين يتلقونه من محيطهم الاجتماعي في أوقات الضرورة

المجموع	نادرا	أحيانا	غالبا	مستوى الدعم كثافة العلاقات
49 %100	05 %10.20	18 %36.73	26 %53.06	قوية
64 %100	07 %10.93	38 %59.37	19 %29.68	عادية
15 %100	11 %73.33	02 %13.33	02 %13.33	محدودة
128 %100	23 %17.97	58 %45.31	47 %36.71	المجموع

من خلال نتائج الجدول (29) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 45.31% من المبحوثين الذي قالوا بأنهم أحيانا يجدون الدعم المادي والمعنوي من طرف المقربين منهم في الفترات التي يواجهون فيها بعض الصعوبات الناتجة عن لإستقرار وضعياتهم المهنية، وتدعمها في ذلك نسبة 59.37% ممن وصفوا كثافة علاقاتهم الاجتماعية بالعادية، وكذا نسبة 36.73% صرحوا بأن علاقاتهم الاجتماعية جيدة، مقابل 13.33% منهم قالوا بأن هذه العلاقات محدودة.

في حين أن نسبة 36.71% من المبحوثين أقروا بأن المقرين منهم غالبا ما يدعمونهم ماديا ومعنويا في الفترات التي يواجهون فيها بعض الصعوبات الناجمة عن عدم استقرارهم المهني، وتدعمها في ذلك نسبة 53.06% منهم قالوا بأن علاقاتهم الاجتماعية جيدة، تليها نسبة 29.68% وصفوا هذه العلاقة بالعادية، وتقابلها نسبة 13.33% وصفوا هذه العلاقات بالمحدودة.

في حين أن المبحوثين الذين قالوا بأنهم نادرا ما يجدون الدعم المعنوي والمادي من طرف المقرين منهم في الأوقات الصعبة فتقدر نسبتهم بـ 17.97%، وتدعمها في ذلك نسبة 73.33% قالوا بأن علاقاتهم الاجتماعية محدودة، مقابل نسبي 10.93% و 10.20% على التوالي ممن وصفوا كثافة علاقاتهم الاجتماعية بالعادية وممن قالوا بأنها قوية.

في ضوء هذه النتائج يتبين أن لكثافة العلاقات الاجتماعية تأثير مباشر في مستوى الدعم المادي والمعنوي الذي يمكن أن يحصل عليه المبحوثون من طرف محيطهم الاجتماعي في الفترات الصعبة التي يواجهونها الناتجة عن عدم استقرارهم المهني، فمستوى الدعم الاجتماعي يبلغ ذروته عن المبحوثين الذين لديهم شبكة علاقات اجتماعية قوية أو عادية، في حين يكون هذا الدعم محدودا عند المبحوثين الذين تكون علاقاتهم الاجتماعية محدودة.

فكلما كان للعامل المتعاقد شبكة علاقات اجتماعية مكثفة وقوية، كان لديه دعم اجتماعي فعال في أوقات الحاجة، والعكس صحيح، كلما كانت هذه العلاقات الاجتماعية محدودة كان مستوى الدعم أقل.

إن العلاقات الاجتماعية (عائلية، قرابية، صداقة، زمالة، معارف....) تمثل مصادر أساسية للدعم الاجتماعي، فالعلاقات العائلية والقريبة مثلا، تعتبر من أهم مصادر الدعم الاجتماعي التي يستعين بها المبحوثين الذين قالوا بأن لديهم علاقات قوية خاصة في ظل وضعيتهم المهنية التي يفرضها اللائق الوظيفي. هناك أيضا علاقات الصداقة خاصة لدى فئة المبحوثين الشباب والتي لها أهمية لا غنى عنها بالنسبة لعدد كبير منهم من حيث مساهمتها في إمدادهم بالدعم المعنوي. لذلك يمكننا القول أن قوة العلاقات الاجتماعية تمثل "رأس مال اجتماعي" بالنسبة لفئة من المبحوثين لكونها مصدرا للأمان والدعم الاجتماعي، حيث أن هذا الأخير يعكس نوعية العلاقات الاجتماعية وقوتها، لكونه يشكل مصدرا هاما لهذه الفئة من المبحوثين لمواجهة الصعوبات (المادية والمعنوية) التي

تعرض مسار حياتهم المهنية والاجتماعية. كما أن غياب هذا الدعم يشير في المقابل إلى غياب علاقات اجتماعية نوعية، وهذا ما يؤدي بدوره إلى زيادة احتمالات ما أسماه الباحث روبرت كاستل R.Castel بـ "الضعف العلائقي" ¹ (la vulnérabilité relationnelle).

الجدول رقم (30): يبين صيغة تجديد عقود عمل الباحثين وعلاقتها بتقييمهم لمستوى تبادلهم الزيارات وتلبيتهم للدعوات في المناسبات

المجموع	محدود	متذبذب	جيد	تبادل الزيارات وتلبية الدعوات صيغة تجديد العقود
45 %100	02 %04.44	17 %37.77	26 %57.77	التجديد بصفة متواصلة
71 %100	11 %15.49	31 %43.66	29 %40.84	بصفة متقطعة بعد مدة من التوقف عن العمل
12 %100	07 %58.33	03 %25.00	02 %16.66	لا يتم التجديد بعد انقضاء مدة العقد
128 %100	20 %15.62	51 %39.84	57 %44.53	المجموع

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان الاتجاه العام يميل إلى نسبة 44.53% من الباحثين الذي قالوا بأن مستوى تبادلهم الزيارات مع أقاربهم وأصدقائهم جيد، وتدعمها في ذلك نسبة 57.77% منهم يتم تجديد عقود عملهم بصفة متواصلة، وتليها نسبة 40.84% تجدد عقودهم بصفة متقطعة بعد فترات متفاوتة من توقفهم عن العمل، مقابل 16.66% منهم قالوا بأن عقود عملهم لا يتم تجديدها بعد انقضاء المدة المتفق عليها.

¹ R.Castel, op.cit., p.14

بينما نسبة 39.84% من المبحوثين قالوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات مع أقاربهم وأصدقائهم وتلبيتهم للدعوات في المناسبات متذبذب، وتدعمها في ذلك نسبة 43.66% ممن يكون تجديد عقود عملهم بصفة متقطعة تتخللها فترات من التوقف عن العمل، وكذا نسبة 37.77% قالوا بأن عقود عملهم يتم تجديدها بصفة متواصلة، وتقابلها نسبة 25.00% لا تجدد عقودهم بعد انتهاء المدة المتفق عليها في العقد.

في حين أن المبحوثين الذين صرحوا بأن مستوى تبادلهم للزيارات وتلبيتهم للدعوات في المناسبات محدود فتقدر نسبتهم بـ 15.62%، وتدعمها في ذلك نسبة 58.33% ممن قالوا بأن عقود عملهم لا تجدد بعد انتهاء مدتها، مقابل نسبة 15.49% من الذين يتم تجديد عقود عملهم بصفة متقطعة، وتقابلها نسبة 04.44% ممن يتم تجديد عقودهم بصفة متواصلة.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول يتبين لنا بوضوح أن لمتغير استقرار الوضعية المهنية ضمن العقود المحددة المدة والذي تعكسه مدى الاستمرارية في تجديد عقد العمل، تأثيراً نوعياً على مستوى تبادل الزيارات وتلبية الدعوات لدى المبحوثين. فبالنسبة للفئة التي أقر عناصرها المستوى الجيد لتبادلهم للزيارات وتلبيتهم للدعوات فإن ما يسجله الذين يعرفون نوعاً من الاستقرار من حيث تجديد عقود عملهم بشكل متواصل يبدو ذو تأثير أكبر، إذ نجد نسبة مستوى تبادل الزيارات وتلبية الدعوات يسجل ذروته عند فئة المبحوثين الذين يستفيدون من تجديد عقود عملهم بصفة متواصلة ودون توقف عن العمل (57.77%) مقارنة بالفئات الأخرى.

في حين ما هو ملاحظ عند الفئة التي صرح عناصرها بأن مستوى تبادلهم للزيارات وتلبيتهم للدعوات متذبذب، فإن فئة المبحوثين الذين يواجهون فترات من التوقف عن العمل بسبب تجديد عقود عملهم بصفة متقطعة تسجل أكبر نسبة لها (43.66%) مقارنة بالفئات الأخرى. والملاحظة نفسها بالنسبة لفئة المبحوثين التي قالت بان مستوى تبادلهم للزيارات وتلبية الدعوات محدود حيث سجلت أعلى نسبة (58.33%) لدى فئة المبحوثين الذين لا يستفيدون من تجديد عقود عملهم بعد انقضاء مدة العقد مقارنة بالفئات الأخرى.

من خلال ذلك نستخلص أن لإستقرار الوضعية المهنية للمبحوثين يساهم في الحد من كثافة شبكة العلاقات الاجتماعية وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي أو تذبذبها كتبادل

الزيارات وتلبية الدعوات في المناسبات والأفراح، بسبب التكاليف المادية التي تتطلبها مثل هذه المناسبات والتي لا يمكن للمبحوثين توفيرها بشكل دائم لعدم انتظام الدخل أو عدم كفايته، وهذا ما صرحت به مجموعة من المبحوثين حيث قال أحدهم "تبادل الزيارات وحضور الأفراح والمناسبات يتطلب إما المساهمة المالية أو تقديم الهدايا، خاصة في وقتنا الحالي.. وهذا ليس في المتناول دائما باعتباري متعاقدا.. لذلك تجديني أحضر في بعضها وأغيب عن بعضها الآخر خاصة عندما أكون في مرحلة انتظار تجديد العقد". ليضيف آخر "كي تكون خدام تَعَضُّ وتَتَعَضُّ.. وكي تخلص الكونترا باش تقابل الناس؟"، في حين أرجعت فئة من المبحوثين التذبذب في تواصلهم الاجتماعي إلى افتقارهم للوقت وعدم التفرغ نتيجة للانشغال الدائم بالبحث عن فرص عمل بديلة أو لجمعهم بين العمل داخل المؤسسة ونشاطات مهنية موازية خارجها.

وبالتالي، ليس الحرج الاجتماعي والمكانة الاجتماعية المتواضعة نوعا ما الناتجة عن تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة هي التي تساهم في إضعاف الروابط الاجتماعية، وإنما قد يساهم في ذلك لإستقرار الوضعية المهنية للمبحوثين ولا إنتظام الدخل الناجم عنها. فالأمن الوظيفي يكشف عن علاقة ارتباط محتملة بين مدى استقرار الوضعية المهنية وكثافة العلاقات الاجتماعية.

II. نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية التي القائلة: كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة ضعيفا، كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة. توصلنا إلى النتائج التالية:

العمل بصيغة العقود المحدودة المدة مرتبط بمستوى متدني من القبول الاجتماعي الناتج عن الدلالة الرمزية لهذه الصيغة من عقود العمل لدى المبحوثين ولدى محيطهم الاجتماعي، حيث أكد أغلب المبحوثين تواضع المكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل التعاقدى مقارنة مع العمل الدائم حسب معالجة نتائج الجدول (23)، نتيجة نظرة المجتمع إلى العمل بهذه الصيغة من العقود التي يصاحبها نوع الاستهجان وعدم التقبل لما يصاحبه من غموض وعدم استقرار مهني واجتماعي من

جهة، ونتيجة لترسخ فكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة الذي كان السائد طيلة فترة تطبيق نموذج التسيير الاشتراكي من جهة أخرى، وهذا ما أكسب عقد العمل الدائم قيمة رمزية واجتماعية وجعله معيارا لتحديد المكانة الاجتماعية للفرد نتيجة لارتباطه بمزايا اجتماعية كثيرة وتوفيره لقدر من الحماية والأمن الاجتماعي للعامل ولأسرته، وهذا ما يساهم بدوره في التأثير على مدى تقبل المبحوثين للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة الذي يحول دون حصولهم على مكانة اجتماعية مقبولة لدى محيطهم الاجتماعي، وهو ما يطمح أغلبية المبحوثين إلى الحصول عليه من عملهم، وهذا ما تعكسه نتائج الجدول رقم (22).

كما تبين من خلال معالجة نتائج الجدول رقم (23)، أن تواضع المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل التعاقدية يساهم في تعزيز الشعور بنوع من الحرج الاجتماعي والتذمر لدى نسبة أكبر من المبحوثين عند الإفصاح عن طبيعة وضعيتهم المهنية نتيجة للصورة السلبية التي يحملها المبحوثين ومحيطهم الاجتماعي عن هذه الصيغة من العمل الذي يشكل نوعا من "الاستثناء" اجتماعيا، إضافة إلى التقليل من قيمة وضعيتهم المهنية كعمال متعاقدين خاصة عند مقارنتها بوضعية المستفيدين من مناصب عمل دائمة مصحوبة بحماية اجتماعية شاملة، والتي تمثل "مناصب عمل فعلية" ضمن وسط اجتماعي ترسخت لديه صيغة العمل بعقد دائم ومنصب العمل المضمون لفترة زمنية طويلة ما جعل منه معيارا للنجاح الاجتماعي، وبالتالي اعتبار العمل التعاقدية وضعية انتقالية في انتظار إيجاد وضعية مستقرة، ما يحول دون إضفاء صفة "العمل الفعلي" عليه بشكل كامل بالنسبة لغالبية العمال المتعاقدين ومحيطهم الاجتماعي. هذا الحرج الاجتماعي والتذمر المرتبط بالعمل التعاقدية يبرز بشكل أكبر لدى فئة الجامعيين من المبحوثين حيث لاحظنا من خلال الجدول رقم (26) أن هذه الفئة هي الأقل اقتناعا وتكيفا مع واقعها المهني ضمن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة نتيجة لمستوى طموحاتهم وتوقعات الآخرين اتجاههم للحصول على منصب عمل دائم ومستقر نظرا لما يحملونه من مؤهلات.

أما فيما يخص تأثير تدني مستوى القبول الاجتماعي لهذه الصيغة من عقود العمل على قوة العلاقات الاجتماعية للمبحوثين، فقد تبين (من خلال نتائج الجدول رقم 27) أن متغير كثافة العلاقات الاجتماعية يعرف نوعا من الاستقلالية عن المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل التعاقدية، مما يجعله لا يتأثر بشكل كبير بتواضع هذه الأخيرة، حيث أن غالبية المبحوثين لديهم علاقات

وصفوها بالعادية والقوية رغم أنهم يرون أن مكانتهم الاجتماعية المرتبطة بعملهم التعاقدية مكانة متواضعة نوعا ما، وما يدعم هذا الاتجاه بشكل أكبر هو ما يتجسد عن هذه العلاقات الاجتماعية من أشكال تواصل المبحوثين مع محيطهم الاجتماعي (تبادل للزيارات وتلبية الدعوات في المناسبات)، حيث لاحظنا من خلال نتائج الجدول رقم (28) أن هذه الأخيرة لم تتأثر بالحرز والتذمر الذي يجده المبحوثين في الإجابة عن تساؤل بقية أفراد المجتمع عن طبيعة وضعيتهم المهنية، وهذا ما يشير إلى استقلالية متغير التواصل الاجتماعي (تبادل الزيارات وتلبية الدعوات) عن الحرز الاجتماعي المرتبط بالعمل التعاقدية، حيث أن نسبة معتبرة من المبحوثين صرحوا بأنهم يتواصلون بشكل جيد مع محيطهم الاجتماعي رغم شعورهم بالحرز والتذمر الناجم عن طبيعة وضعيتهم المهنية كمتعاقدين. وهذا ما يبين أن العلاقات الاجتماعية ذات تركيبة معقدة تتحكم فيها عوامل متعددة قد يساهم بعضها في الحد من كثافتها (العامل المادي مثلا)، إلا أن هناك من بين هذه العوامل ما يساهم في المحافظة على كثافتها واستقرارها مثل روابط الدم والقربان وقيم التضامن والقيم الروحية خاصة في المجتمع الجزائري. كما تبين أن شبكة العلاقات الاجتماعية تمثل مصادر اجتماعية ورمزية بالنسبة للمبحوثين لمواجهة اللاإستقرار الدائم الذي تفرضه وضعياتهم المهنية كعمال متعاقدين، من خلال الدعم الاجتماعي الذي يحظى به أغلب المبحوثين الذين لديهم علاقات اجتماعية قوية مما يسمح لهم بتجنب بعض الصعوبات المادية والمعنوية، في حين يكون هذا الدعم محدودا عند المبحوثين الذين تكون علاقاتهم الاجتماعية محدودة، وذلك حسب نتائج الجدول رقم (29).

إضافة لذلك، فقد تبين أن لمتغير استقرار الوضعية المهنية ضمن العقود المحددة المدة والذي تعكسه مدى الاستمرارية في تجديد عقود العمل، تأثيرا نوعيا على مستوى تبادل الزيارات وتلبية الدعوات لدى المبحوثين، وهذا ما توضحه نتائج الجدول رقم (30)، وقد خلصنا إلى أن عدم استقرار الوضعية المهنية للمبحوثين قد يساهم في الحد من كثافة شبكة العلاقات الاجتماعية وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي أو تذبذبا بسبب التكاليف المادية التي تتطلبها مثل هذه المناسبات والتي لا يمكن للمبحوثين توفيرها بشكل دائم لعدم انتظام الدخل أو عدم كفايته.

المستخلص من مجموع هذه النتائج أنه رغم تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحددة المدة المرتبط بالدلالة الرمزية السلبية لهذا النوع من صيغة عقود العمل لدى المتعاقدين

ومحيطهم الاجتماعي وما يترتب عنها من استبطان لنوع من الحرج الاجتماعي ومن تواضع للمكانة الاجتماعية التي تمنحها هذه الصيغة من العمل مقارنة بالعمل بعقد دائم، إلا أن هذا البعد الرمزي لم يساهم بشكل مباشر في الحد من شبكة العلاقات الاجتماعية للمتعاقدين وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي.

وانطلاقاً من هذه النتائج، ومما يؤكد الإطار النظري للدراسة يمكننا القول أن تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يفترض إضعاف شبكة العلاقات الاجتماعية *“une vulnérabilité relationnelle”* لدى غالبية الباحثين.

وبذلك فالفرضية الثانية والتي مضمونها: كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة ضعيفاً، كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة، لم يتحقق منها إلا الجزء الذي يتعلق بتدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة، أما الجزء الآخر المتمثل في إضعاف شبكة العلاقات الاجتماعية للمبحوث، فيمكنها أن تعود لعوامل أخرى غير المستوى المتدني للقبول الاجتماعي للعمل التعاقدى وما يترتب عنه من حرج اجتماعي ومكانة اجتماعية متواضعة نوعاً ما. فبناءً على النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (30) قد يكون للعامل المادي الناتج عن الأمان الاقتصادي (عدم كفاية الدخل ولا إنتظامه) الذي يفرضه لإستقرار الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين، دور في الحد من كثافة العلاقات الاجتماعية وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي. ويبقى البحث مفتوحاً على محاولات علمية في المستقبل للتأكد من صحة هذه النتيجة التي توصلنا إليها في هذا الجدول باعتبار أنها غير كافية.

الفصل الثالث

الحماية الاجتماعية للعمل التعاقدى والاندماج الأسري

تمهيد

1. عرض البيانات وتفسيرها
2. نتائج الفرضية الثالثة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً للبيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وتفسيرها، لاختبار العلاقة بين تدني مستوى الحماية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاستقرار الأسري للعمال المتعاقدين، معتمدين في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بهذين المتغيرين. كما سنستعرض في نهاية هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية.

I. عرض البيانات وتفسيرها :

جدول رقم (31): يبين ما يمثله العمل التعاقدى بالنسبة للمبحوثين

الاقترحات	التكرارات	النسبة
اللاإستقرار المهني والأمن المادي	66	%38.15
الغموض وعدم القدرة على التخطيط للمستقبل	49	%28.32
احتمال البطالة في أي لحظة	58	%33.52
المجموع	173*	%100

*تزايد عدد المبحوثين راجع إلى إعطائهم أكثر من إجابة

من خلال نتائج الجدول رقم (31)، يتبين أن 38.15% من المبحوثين صرحوا بأن أهم الانعكاسات السلبية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة في نظرهم تتمثل في اللاإستقرار المهني والأمن المادي، في حين نجد أن 33.52% منهم يرون أن العمل التعاقدى يعني احتمال العودة لوضعية البطالة في أي لحظة، بينما نجد فئة أخرى ترى أن العمل التعاقدى مرتبط بالغموض وعدم القدرة على التخطيط للمستقبل وتقدر هذه الفئة بنسبة 28.32%.

إن نتائج هذا الجدول تعكس بوضوح ما يمثله العمل بصيغة العقود المحدودة المدة للمبحوثين من غموض وعدم الأمان فيما يخص مستقبلهم المهني والشخصي وحتى الأسري، وهذا ما تعكسه التصريحات التي أدلوا بها مثل: "الخوف من المستقبل"، "عدم الأمان المادي"، "البقاء على مقعد الانتظار"، "اللاإستقرار الدائم". ويعود ذلك إلى اللاأمن الوظيفي وما يترتب عنه من عدم القدرة على التنبؤ بمصير مستقبلهم المهني الموسوم باللاإستقرار وعدم ضمان الحماية الاجتماعية المرتبطة بالعمل بشكل متواصل، وهذا ما ينعكس بدوره في شكل قلق دائم لدى المبحوثين، حيث أن لاإستمرارية النشاط المهني والأجر ولاإستقرارهما واحتمال البطالة في أي لحظة، أو بمعنى آخر اللاأمن الوظيفي واللاأمن الاقتصادي المترتب عنه، لا تنحصر انعكاساتهما في المجال المهني للمبحوثين فحسب، بل أنها تشمل حتى حياتهم الاجتماعية ومحيطهم الأسري، ما يجعلهم يعيشون قلقاً اجتماعياً دائماً أفرزته "منظومة عمل قائمة على مرونة مفرطة (*l'hyperflexibilité*) تشير إلى علاقة اجتماعية للهيمنة، أين يكون مستقبل العامل ومصيره خاضع لقرار الآخرين"¹.

فالعمل بصيغة العقود المحدودة المدة مرتبط باللاإستقرار المهني والمادي وغموض المستقبل، وهذا ما يساهم في عدم استقرار الحياة الاجتماعية للمبحوثين، خاصة عندما يستشعر هؤلاء أن حصولهم على مستقبل مهني مضمون (منصب عمل دائم والحماية الاجتماعية المرتبطة به) يتطلب وقتاً غير معروف.

¹ R.Castel, op.cit., p. 19

الجدول رقم (32): يبين تقييم المبحوثين لمدى توفير العمل التعاقدى الحماية الاجتماعية للعامل وعلاقته برد فعلهم إذا عرض عليهم منصب عمل بعقد دائم

الإجابة	أقبل دون تردد	حسب امتيازات المنصب	لا أقبل	المجموع
يوفرها	-	01 %50.00	01 %50.00	02 %100
نوعا ما	30 %68.18	12 %27.27	02 %04.54	44 %100
لا يوفرها	79 %96.34	03 %03.65	-	82 %100
المجموع	109 %85.15	16 %12.50	03 %02.34	128 %100

من خلال نتائج الجدول رقم (32) وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 85.15% من المبحوثين صرحوا بأنهم سيقبلون دون تردد إذا عرض عليهم منصب عمل دائم، وتدعمها في ذلك نسبة 96.34% منهم يرون أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يوفر الحماية الاجتماعية اللازمة للعامل، مقابل 68.18% يرون أنه يوفرها نوعا ما.

في حين أن نسبة 12.50% من المبحوثين قالوا بأن قبولهم بمنصب العمل الدائم المعروض مرهون بمستوى الامتيازات المرتبطة بهذا الأخير، وتدعمها في ذلك نسبة 50.00% يجدون أن العمل التعاقدى يوفر الحماية الاجتماعية اللازمة للعامل، مقابل 27.27% قالوا بأنه يوفرها نوعا ما، وتقابلها نسبة 03.65% منهم يرون بأنه لا يوفرها.

بينما المبحوثين الذين صرحوا بعدم قبولهم لمنصب العمل الدائم في حال عرض عليهم يمثلون نسبة لا تتجاوز 02.34%، وتدعمها في ذلك نسبة 50.00% منهم قالوا بأن العمل التعاقدى يوفر الحماية الاجتماعية الضرورية للعامل، وتقابلها نسبة 04.54% صرحوا بأنه يوفرها نوعا ما.

من خلال هذه النتائج يتضح أن لتغير الحماية الاجتماعية تأثير نوعي على رغبة الباحثين في الحصول على منصب عمل دائم، فالملاحظ أن غالبية الباحثين يطمحون للحصول على مناصب عمل دائمة نظرا لمستوى الحماية الاجتماعية المحدود الذي توفره عقود العمل المحددة المدة، فالعمل التعاقدية غالبا يكون مصحوبا بمستوى محدود من الحقوق الاجتماعية سواء في المستقبل المتوسط أو البعيد المدى، وهذا ما عكسته إجابات الباحثين حول سؤال لهم عما إذا كانوا يستفيدون من خدمات التأمين الاجتماعي، حيث صرحت نسبة 88.50% منهم بأنهم يستفيدون من بعض هذه الخدمات فقط (لا تشمل التأمين على: البطالة، العجز، العطل المرضية). إضافة إلى غياب التمثيل النقابي لهذه الفئة من العمال، لأن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين لا تمنحهم الحق في العضوية النقابية، وهذا ما أكدته نسبة 85.78% من الباحثين الذين صرحوا بأنه ليس لديهم الحق كمتعاقدين في التمثيل النقابي.

فالحصول على منصب عمل دائم لا يعني بالنسبة للباحثين الاستقرار والتطور المهني فحسب، ولكنه يعني أيضا -وبشكل أكبر- حيازة ضمانات لتأمين مستقبلهم المهني وحتى الاجتماعي من خلال مجموع الحقوق الاجتماعية المرتبطة به. فإذا كان العمل المأجور يظهر كمصدر أساسي للدخل، فإنه أيضا يمنح حماية اجتماعية ومجموعة من الامتيازات الأخرى غير المادية، وهذا ما أكسب عقد العمل الدائم قيمة اجتماعية رمزية بامتياز لمواجهة اللائقين وغموض المستقبل، حيث أنه يمثل "تأمينا مزدوجا للاعتراف المادي والرمزي المرتبط بالعمل وللحماية الاجتماعية الناجمة عن منصب العمل"¹. وهذا ما لا يحققه عقد العمل المحدود المدة حسب الباحثين، مما يساهم في تعزيز هشاشة وضعيتهم المهنية والاجتماعية.

من خلال هذه النتائج يمكننا ان نخلص إلى أن تدني مستوى الحماية الاجتماعية والاستمراريتها الناتجة عن عدم استقرار الوضعية المهنية للباحثين تظهر أن اللأمن الوظيفي لم يغير صيغ العمل فحسب، بل أنه مس أيضا الحقوق الاجتماعية للعمال (التأمينات الاجتماعية، التمثيل النقابي) والتي تمثل في مجملها مصدرا أساسيا للحماية والأمان الاجتماعيين للعامل مهنيا واجتماعيا بشكل عام.

¹ S.Paugam, *Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales*, op.cit., p. 173

الجدول رقم (33): يبين قيمة أجور المبحوثين وعلاقتها بمدى كفايتها لتلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم

المجموع	غير كافي	مقبول	جيد	تقييم الأجر قيمة الأجر
16 %100	14 %87.50	02 %12.50	-	أقل من 15.000.00 دج
42 %100	27 %64.28	15 %35.71	-	[15.000.00-19.000.00 دج]
39 %100	22 %56.41	16 %41.02	01 %02.56	[20.000.00-24.000.00 دج]
19 %100	09 %47.36	09 %47.36	01 %05.26	[25.000.00-29.000.00 دج]
12 %100	01 %08.33	05 %41.66	06 %50.00	30.000.00 دج فأكثر
128 %100	73 %57.03	47 %36.71	08 %06.25	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (14) وحسب الاتجاه العام يتبين أن أغلبية المبحوثين قالوا بأن أجورهم غير كافية لتلبية لمواجهة متطلبات الحياة بنسبة تقدر بـ 57.03%، وتدعمها في ذلك نسبة 87.50% منهم تقل أجورهم عن 25.000.00 دج، تليها نسبة 64.28% يتقاضون أجرا يتراوح ما بين 15.000.00 وأقل من 20.000.00 دج، مقابل 56.41% منهم أجورهم بين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج، تقابلها نسبة 47.36% من المبحوثين تتراوح أجورهم بين 25.000.00 وأقل من 30.000.00 دج، وبالمقابل نسبة 08.33% يتقاضون 30.000.00 دج فأكثر.

هذا بالمقارنة مع 36.71% من الباحثين صرحوا بأن أجورهم مقبولة لتلبية احتياجاتهم الأساسية فقط، وتدعمها في ذلك نسبة 47.36% منهم تتراوح بين 25.000.00 وأقل من 30.000.00 دج، تليها نسبي 41.66% و 41.02% على التوالي ممن تقاضون 30.000.00 دج فأكثر وممن أجورهم تتراوح بين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج، مقابل نسبة 35.71% منهم أجورهم بين 15.000.00 وأقل من 20.000.00 دج، وتقابلها نسبة 12.50% منهم الذين يتقاضون أجورا أقل من 15.000.00 دج.

بينما صرحت نسبة 06.25% منهم بأن أجورهم جيدة لتلبية كل احتياجاتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 50.00% يتقاضون 30.000.00 دج فأكثر، وكذا نسبي 05.26% و 02.56% على التوالي تتراوح أجورهم بين 25.000.00 وأقل من 30.000.00 دج، وبين 20.000.00 إلى أقل من 25.000.00 دج.

من مجموع هذه النتائج يتبين أن الحماية المادية التي يوفرها العمل بالعقود المحدودة المدة منقوصة الفعالية في الحياة الاجتماعية للباحثين، فغالبيتهم يتقاسمون بالدرجة الأولى نوعا من اللأمن المادي الناجم عن تدني مستوى الأجر، وذلك لحماهم من الامتيازات الاجتماعية التي تعد أجورا غير مباشرة وكذا من المنح والعلاوات التي تساهم بدورها في الرفع من مستوى الأجر أو استفادتهم منها بشكل جزئي فقط، حسب تصريحات الباحثين. يضاف لذلك عدم انتظام دخل المتعاقدين نظرا للتعاقد بين فترات من العمل وأخرى من البطالة في انتظار تجديد عقود عملهم.

هذا اللأمن الاقتصادي ينعكس بشكل واضح على الظروف المعيشية للباحثين من حيث صعوبة توفيرهم لحاجياتهم وحاجيات أسرهم سواء الاستهلاكية أو الصحية، وهذا موضح من خلال إجاباتهم المتكررة في هذا الجانب مثل: " مالحناش " أو " كلشي غالي وشهرية الكونترا قليلة وبين رايحة تبان ". كما انه يساهم أيضا في اضطراب تنظيم حياتهم الاجتماعية، حيث أنه يفرض عليهم أن يعيشوا "اليوم بيومه" حسب تصريح بعض الباحثين، دون إمكانية التخطيط للمستقبل في المدى

القريب أو المتوسط، فاللأمن الوظيفي يشكل "فضاءاً للهشاشة والضعف الاجتماعي والاقتصادي الموسوم بعلاقة لايقينية مع المستقبل".¹

الجدول رقم (34): يبين الحالة العائلية للمبحوثين وعلاقتها بمدى كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم

المجموع	غير كافي	مقبول	جيد	تقييم الأجر
				الحالة العائلية
51	25	22	04	أعزب
%100	%49.01	%43.13	%07.84	
73	46	24	03	متزوج
%100	%63.01	%32.87	%04.10	
04	02	01	01	مطلق
%100	%50.00	%25.00	%25.00	
128	73	47	08	المجموع
%100	%57.03	%36.71	%06.25	

من خلال من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن أغلبية المبحوثين قالوا بأن أجورهم غير كافية لمواجهة متطلبات الحياة بنسبة تقدر بـ %57.03، وتدعمها في ذلك نسبة %63.01 منهم متزوجون، وتقابلها نسبي %50.00 و %49.01 على التوالي من المبحوثين المطلقين والعزاب.

في حين أن نسبة %36.71 من المبحوثين صرحوا بأن أجورهم مقبولة لتلبية احتياجاتهم الأساسية فقط، وتدعمها في ذلك نسبة %43.13 منهم عزاب، تليها نسبة %32.87 متزوجون، مقابل %25.00 منهم مطلقين.

¹ R.Castel, op.cit., p. 29

بينما صرحت نسبة 06.25% منهم بأن أجورهم جيدة لتلبيتها كل احتياجاتهم، وتدعمها في ذلك نسبة 25.00% منهم مطلقون، وكذا نسبي 07.84% و 04.10% على التوالي من العزاب والمتزوجين.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن أغلبية الباحثين أقوا بعدم كفاية الأجر لمواجهة متطلبات الحياة، غير أن ذلك يبدو واضحا أكثر لدى الباحثين المتزوجين. هذه الصعوبات التي تواجهها هذه الفئة من الباحثين في تلبية متطلبات الحياة تعود إلى عاملين: الأجور المتدنية وعدم انتظامها من جهة والمسؤوليات الأسرية من جهة أخرى، وهذا نتيجة لطبيعة عملهم بالعقود المحدودة المدة لا يضمن لهم الدخل الكافي والمنتظم لتلبية حاجياتهم الأساسية ولإعالة أفراد أسرهم، خاصة عندما تكون الأسرة كبيرة العدد وفي حالة عدم عمل الزوجة (مثلا هو الحال لدى 56.16% من المتزوجين)، ما يجعلهم يواجهون غالبا صعوبات أكبر تعيق قيامهم بدور المعيل بالنسبة لأسرهم لتلبية احتياجاتهم حتى الأساسية منها (الاستهلاكية، الصحية، وتوفير السكن).

فأمام هذه الصعوبات يقوم الباحثين باعتماد بعض الحلول كمارسة فئة منهم لنشاطات مهنية موازية كما تم توضيحه سابقا في الجدول رقم (14)، أو الاعتماد على مساهمة الزوجة العاملة في تلبية احتياجات الأسرة وهذا ما التمسناه لدى نسبة 43.83% من الباحثين المتزوجين بعاملات حيث أقرت نسبة 75.62% منهم بمساهمة زوجاتهم في تلبية احتياجات الأسرة، فعمل الزوجة بالنسبة لهذه الفئة من الباحثين المتزوجين يساهم في تحقيق نوع من الاستقرار المادي الذي يحافظ على استقرارهم الأسري. وبالتالي يمكننا اعتبار عمل الزوجة بمثابة "مصدر للحماية الاجتماعية" للتخفيف من الانعكاسات السلبية لعدم الاستقرار المهني والمادي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة خاصة في فترات التوقف عن العمل، لكننا في المقابل نرى أنه قد يؤشر نوعا ما الى اهتزاز الصورة التقليدية أو النمطية المترسخة في المجتمع الجزائري لـ "الرجل المعيل" أو "الزوج الممول" للأسرة.

جدول رقم (35): يبين طبيعة سكن المبحوثين المتزوجين

الاقتراحات	التكرارات	النسبة
فردى مستأجر	25	34.24%
فردى ملك لى	08	10.95%
عائلى (ملك للوالد)	40	54.79%
المجموع	73	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 54.79% من المبحوثين المتزوجين يقيمون فى البيت العائلى، وتليها نسبة 34.24% منهم يقيمون فى بيت فردى بالإيجار، فى حين أن الذين يملكون بيتا مستقلا يمثلون نسبة 10.95%.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نستنتج أنه رغم وجود قلة من المبحوثين الذين يتمتعون بنوع من الاستقلالية فى السكن سواء عن طريق الإيجار أو بنسبة أقل عن طريق الملكية، إلا أن غالبية المبحوثين المتزوجين يقيمون فى البيت العائلى، وعدم استقلاليتهم فى السكن لا تعود بالنسبة للغالبية منهم إلى اختيار شخصى، ولكن فرضته عليهم وضعيتهم المهنية كمتعاقدين وما يترتب عنها من عدم كفاية للدخل ولا إنتظامه، وهذا ما أقرت به نسبة 87.02% منهم، حيث أرجعوا الأمر إلى طبيعة وضعيتهم المهنية كمتعاقدين التى تحول دون تخطيطهم لمشاريع طويلة المدى كسواء بيت مستقل أو استئجاره.

فإقامة المبحوثين فى سكن عائلى يسمح لهم بالاقتراد فى المصاريف والنفقات التى لا يمكن لأجورهم غير المنتظمة والمحدودة أن تغطيها بشكل كاف من جهة، كما انها توفر لهم نوعا من الاستقرار والحماية المادية والاجتماعية، أو ما يسميه الباحث روبرت كاستل *R. Castel* بـ "الحماية القربية" (*protection rapprochée*)¹ من جهة أخرى.

¹ R.Castel, op.cit., p. 12

هذه الحلول أو الممارسة الاجتماعية التي تتجاوز الفرد وتموقع ضمن التضامن العائلي، رغم أنها تسمح لهذه الفئة من المبحوثين بمواجهة الأمان الاجتماعي الذي يفرضه العمل التعاقدية، إلا أنها تفرض عليهم في المقابل نوعا من التبعية مما يجد من فرص استقلاليتهم المادية والاجتماعية. هذه الاستقلالية تعد من أهم طموحات غالبية المبحوثين الذين تحول وضعيتهم المهنية غير المستقرة دون تحقيقها، فتبعيتهم للعائلة تمثل بالنسبة لهم مساسا بكرامتهم وبتقديرهم لذواتهم وبتقدير الآخرين لهم، وهذا ما ينعكس سلبا على استقرارهم الأسري.

جدول رقم (36): يبين توزيع المبحوثين العزاب حسب أولوياتهم بالنسبة لحياتهم الاجتماعية

الاقتراحات	التكرارات	النسبة
الاستقرار المهني (الحصول على منصب عمل دائم)	29	56.86%
الاستقرار الأسري (تكوين أسرة)	17	33.33%
لا أدري	05	09.08%
المجموع	51	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن البحث عن الاستقرار المهني بالنسبة لـ 56.86% من المبحوثين العزاب يمثل أولوية لهم، وتليها نسبة 33.33% منهم يمثل الاستقرار الأسري (تكوين أسرة) أولوية بالنسبة لهم في هذه المرحلة من حياتهم، في حين أن الذين لا يمكنهم التمييز بين أولوية هذه الخيارات يمثلون نسبة 09.08%.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نلاحظ أن البحث عن الاستقرار المهني يشكل أولوية لدى غالبية المبحوثين العزاب على حساب تكوين أسرة، رغم أن هذه الأخيرة تعد من أهم صيغ الاندماج الأسري، إضافة لكونها ذات قيمة اجتماعية قوية في المجتمع الجزائري. فلو لاحظنا النسبة

المثوية للمبحوثين العزاب (39.84%) حسب الجدول رقم (06) رغم أنها لا تشكل الأغلبية إلا أنها نسبة معتبرة من مجموع المبحوثين لا يمكن إغفالها، خاصة إذا ما رجعنا إلى الجدول رقم (05) الذي يبين سن المبحوثين حيث نجد أن أدنى سن هو 24 سنة، وهذا ما يوحي بأن أفراد هذه الفئة كلهم في سن يسمح لهم بتكوين أسرة، وعدم إقبالهم على ذلك مرتبط على الأرجح بعدم استقرار وضعهم الاقتصادي والمهني، نتيجة لعملهم بصيغة العقود المحددة المدة، الذي يحول دون تمكين الشباب من تكوين أنفسهم ماديا من أجل الدخول في علاقات الزوجية.

فالتقدم في السن عادة ما يكون مؤشرا على التقدم في الحياة الاجتماعية، وبصيغة أدق في بناء الحياة المهنية والأسرية للفرد، غير أن مواجهة هذه الفئة من المبحوثين لمنظومة عمل تتجه أكثر فأكثر نحو المرونة واللاإستقرار -خاصة خلال فترة بنائهم لمسارهم المهني- يؤثر سلبا على استقرارهم المهني، لذلك لم يصبح التقدم في السن مرادف بالضرورة للاستقرار السوسيو مهني. ففي مجتمع أصبح العمل المأجور يمثل فيه عاملا أساسيا للاندماج الاجتماعي، فإن تحقيق الاستقرار المهني يصبح أولوية لدى الكثير من الشباب على حساب تكوين الأسرة.

الجدول رقم (37): يبين تقييم المبحوثين لمدى كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم وعلاقتها بطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في أسرهم

العلاقات الأسرية / تقييم الأجر	مستقرة	متوترة	سيئة	المجموع
جيد	06 %70.00	02 %25.00	-	08 %100
مقبول	27 %57.44	17 %36.17	03 %06.38	47 %100
غير كافي	23 %31.50	44 %60.27	06 %80.21	73 %100
المجموع	56 %43.75	63 %49.21	09 %07.03	128 %100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان الاتجاه العام يميل إلى نسبة 49.21% من المبحوثين الذي قالوا بأن علاقاتهم الأسرية متوترة، وتدعمها في ذلك نسبة 60.27% منهم قالوا بأن أجورهم غير كافية لتلبية حاجياتهم، وتليها نسبة 36.17% يرون أجورهم مقبولة لتلبية حاجياتهم، مقابل 25.00% منهم قالوا بأن أجورهم جيدة لتلبية حاجياتهم.

بينما نسبة 43.75% من المبحوثين قالوا بأن علاقاتهم الأسرية مستقرة، وتدعمها في ذلك نسبة 70.00% ممن يرون أجورهم جيدة لتلبية كل حاجياتهم، وكذا نسبة 57.44% قالوا بأن مقبولة لتلبية حاجياتهم، وتقابلها نسبة 31.50% ممن صرحوا بعدم كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم.

في حين أن المبحوثين الذين صرحوا بأن علاقاتهم الأسرية سيئة فتقدر نسبتهم بـ 07.03%، وتدعمها في ذلك نسبة 80.21% ممن أقروا بعدم كفاية أجورهم لتلبية حاجياتهم، مقابل نسبة 06.38% من الذين صرحوا بأن أجورهم مقبولة.

من خلال هذه النتائج يتبين أن لقيمة الأجر تأثير مباشر على الاستقرار الأسري للمبحوثين الذي يتجسد من خلال طبيعة العلاقات السائدة بين المبحوثين وبقية أفراد أسرهم، فتأثير العامل المادي أو بالتحديد أجر المتعاقد يظهر جليا لدى الفئة التي صرحت بعدم كفاية الأجر لتلبية متطلبات الحياة الاجتماعية لهم ولأسرهم، أين وجدنا أنه كلما اتجهنا نحو فئة الأجر غير الكافي تزداد نسبة المبحوثين الذين وصفوا علاقاتهم الأسرية بالمتوترة أو السيئة، وذلك يعود إلى أن تدني مستوى أحوال المبحوثين يساهم في تدني المستوى المعيشي للأسرة الذي يؤثر بدوره على استقرار العلاقات السائدة في الأسرة، سواء علاقات المبحوثين مع زوجاتهم وأبنائهم بالنسبة للمستقلين في السكن، أو علاقاتهم مع آبائهم وبقية الأفراد الذين يتقاسمون معهم السكن العائلي نفسه.

فطبيعة النظرة المادية التي أصبحت تسيطر على الفرد والعائلة معا في ظل ما شهدته الظروف المعيشية من تعقيد والتراجع المسجل في المستوى المعيشي للفئات البسيطة، ساهم في اتجاه تقييم الفرد تقييما ماديا وفق ما يمكن لهذا الأخير أن يساهم به في العائلة سواء بالنسبة للمتزوجين أو العزاب، خاصة في ظل التغيير في القيم والمعايير في المجتمع الجزائري بعد التحول نحو اقتصاد السوق الذي حمل معه مظاهر جديدة مثل طغيان النظرة المادية على كل الأمور حتى في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد سواء على المستوى الأسري أو الاجتماعي بشكل عام.

فمواجهة المبحوثين لصعوبات في تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم تمثل بالنسبة للغالبية منهم عائقا أمام استقرارهم الأسري خاصة بالنسبة للمتزوجين منهم أين تظهر أهمية الصورة الرمزية لدور الزوج والأب المعيل، حيث أن الضغط المرتبط بوضعيتهم المادية الهشة الناتجة عن تدني أحوالهم كمتعاقدين والقلق الاجتماعي الناجم عنه يؤثر سلبا على طبيعة علاقاتهم مع بقية أفراد أسرهم، وبالتالي على استقرارهم الأسري.

الجدول رقم (38): يبين صيغة تجديد عقود عمل الباحثين وعلاقتها بطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة في أسرهم

العلاقات الأسرية	مستقرة	متوترة	سيئة	المجموع
صيغة تجديد العقود				
التجديد بصفة متواصلة	30 %66.66	14 %31.11	01 %02.22	45 %100
بصفة متقطعة بعد مدة من التوقف عن العمل	25 %35.21	42 %59.15	04 %05.63	71 %100
لا يتم التجديد بعد انقضاء المدة المتفق عليها	01 %08.33	07 58.33	04 %33.33	12 %100
المجموع	56 %43.75	63 %49.21	09 %07.03	128 %100

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان الاتجاه العام يميل إلى نسبة 49.21% من الباحثين الذي قالوا بأن علاقاتهم الاسرية تعرف نوعا من التوتر، وتدعمها في ذلك نسبي 59.15% و 58.33% على التوالي ممن تجدد عقودهم بصفة متقطعة بعد فترات متفاوتة من توقفهم عن العمل، ومن لا يتم تجديد عقود عملهم بعد انقضاء المدة المتفق عليها، مقابل 31.11% منهم يتم تجديد عقود عملهم بصفة متواصلة.

بينما نسبة 43.75% من الباحثين صرحوا بأن علاقاتهم الأسرية مستقرة، وتدعمها في ذلك نسبة 66.66% ممن يكون تجديد عقود عملهم بصفة متواصلة، وكذا نسبة 35.21% قالوا بأن عقود عملهم يتم تجديدها بصفة متقطعة تتخللها فترات من التوقف عن العمل، وتقابلها نسبة 28.33% لا تجدد عقودهم بعد انتهاء المدة المتفق عليها في العقد.

في حين أن الباحثين الذين صرحوا بأن علاقاتهم الأسرية سيئة فتقدر نسبتهم بـ 07.03%، وتدعمها في ذلك نسبة 33.33% ممن قالوا بأن عقود عملهم لا تجدد بعد انتهاء مدتها، مقابل

نسبتي 05.63% و 02.22% على التوالي من الذين يتم تجديد عقود عملهم بصفة متقطعة، وممن يتم تجديد عقودهم بصفة متواصلة.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن توتر العلاقات الأسرية يظهر عند نسبة أكبر من المبحوثين، لكن مع ذلك فإن هذا التوتر في العلاقات الأسرية يبدو واضحاً أكثر لدى المبحوثين الذين يعيشون التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة. في حين ما نلاحظه عند الفئة التي أقر عناصرها باستقرار علاقاتهم الأسرية، فإن ما يتبين أنه كلما كانت وضعيتهم المهنية تعرف نوعاً من الاستقرار من خلال الاستمرارية في تجديد عقود عملهم، كانت علاقاتهم الأسرية تتجه أكثر نحو الاستقرار.

هذا ما يفسر بأن لإستقرار الوضعية المهنية للمبحوثين يساهم في لإستقرار علاقاتهم الأسرية، وهذا ما لا يمكن حصره في عدم انتظام الدخل فقط، فالبعد المادي ليس الوحيد المتسبب في تكريس أوضاع هشاشة الاستقرار الأسري لدى المبحوثين، بل أن البعد الاجتماعي بدوره يساهم في ذلك، حيث أن اللإستقرار المهني الذي يجسده التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة يحدث نوعاً من عدم القبول للدور والمكانة الجدد داخل الأسرة أو العائلة، بعد توقف المتعاقد عن العمل. فالأدوار والمكانة الاجتماعية يطالهما نوع من التغيير إذ يلزم بعض الوقت لتقبل الوضع الجديد. وهذا الانتقال من وضع العمل إلى وضع اللاعمل، غالباً ما يؤدي إلى توترات داخل الوسط الأسري ويظهر ذلك من خلال تعود الأسرة على نمط معيشي متكرر بشكل دوري ويومي، لتجد نفسها أمام وضع جديد لا يمكنها تقبله ببساطة واستصغاء فكرة التوقف عن العمل، فهذا التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة لا يمكنه أن يمر دون إحداث اختلال في العلاقات على المستوى الأسري.

من هنا قد تبدأ بعض مؤشرات عدم القبول الاجتماعي، والتبعية والاختلال في مستوى السلطة الرمزية للمتعاقد. فالتقدير والاعتراف الاجتماعي في المجتمع الجزائري يأتي - كما أشرنا في تحليلنا لنتائج الفرضية الثانية- عن طريق المكانة الاجتماعية المرتبطة في جانب كبير منها بالعمل المأجور، فهو يؤشر إذن على الاعتراف والاحترام والقيمة داخل الوسط الأسري والاجتماعي بشكل عام، وهو من توكل له مهمة التحكم والقيادة وتحمل المسؤولية، كل هذه المكتسبات يتحصل عليها

عن طريق منصب العمل، وبالتالي غياب هذا الأخير يؤدي إلى اختلال على مستوى هذه المكتسبات، خاصة بالنسبة للمبحوثين المتزوجين فهم يعيشون بصعوبة أكثر فترات التوقف عن العمل لأن منصب العمل لا يمثل قاعدة لهويتهم الاجتماعية في المجال الاجتماعي فحسب، بل مصدرا لشرعيتهم ولسلطتهم في المجال الأسري باعتبارهم أزواجا وآباء، وهذا ما أشار إليه الباحث سيرج بوغام حيث أكد أن "الأجراء الأقرب لصيغة الاندماج المهني الإقصائي هم الأكثر لاستقرار على المستوى الأسري. هذا اللاأمن يكون أكثر تأثيرا (تدميرا) عندما يمسّ "رجل البيت"¹. فكلما كانت الوضعية المهنية للمبحوثين أقل استقرارا واستمرارية كان احتمال اللاإستقرار الأسري أكبر. فاللاإستقرار المهني وما يصاحبه من تدني لمستوى الحماية الاجتماعية يجعل المحافظة على الاستقرار الأسري أكثر صعوبة، وهذا ما ينعكس بدوره في شكل صراعات أو علاقات أسرية متوترة.

II. نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليلنا لنتائج الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة القائلة: كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدية محدودة، كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقرارا. توصلنا إلى ما يلي:

من خلال نتائج الجداول (31، 32، و33)، يتبين ضعف مستوى الحماية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة، نتيجة ارتباط هذا الأخير باللاإستقرار المهني والمادي وما يترتب عنه من غموض وعدم قدرة المبحوثين على التخطيط لمستقبلهم المهني والشخصي والأسري، وهذا ما تبين من خلال نتائج الجدول رقم (31)، وهذا ما ينعكس في شكل قلق اجتماعي دائم لدى هذه الفئة من العمال مما يؤثر على استقرار حياتهم الاجتماعية. هذا الغموض والقلق الاجتماعي تزيد حدتهما عندما لا يضمن العمل التعاقدية مجموع الحقوق الاجتماعية الاعتيادية التي تعتبر من أهم مصادر الحماية والأمان الاجتماعيين للعامل ولأسرته والتي طالما ارتبطت بالعمل المأجور وأكسبته قيمة اجتماعية رمزية بامتياز لمواجهة اللائقين وغموض المستقبل، ما يجعل طموح غالبية

¹ S.Paugam, *Dans quel sens peut-on parler de disqualification sociale des salariés?*, op.cit., p. 8

المبحوثين (85.15%) هو الحصول على منصب عمل دائم لعدم توفير العمل التعاقدية للحماية الاجتماعية الضرورية، وهذا ما تعكسه نتائج الجدول رقم (32)، فهذا الأخير يكون غالباً مصحوباً بمستوى محدود من الحقوق الاجتماعية (التأمينات الاجتماعية، التمثيل النقابي، المزايا الاجتماعية...)، مما يساهم في تعزيز هشاشة وضعيتهم المهنية والأسرية والاجتماعية بشكل عام. وهذا ما يظهر أن اللاأمن الوظيفي لم يغير صيغ العمل فحسب، بل أنه مسّ أيضاً الحقوق الاجتماعية للعمال والتي تمثل في مجملها مصدراً أساسياً للحماية والأمان الاجتماعيين للعامل مهنيًا واجتماعيًا.

أما فيما يخص البعد المادي للحماية الاجتماعية، فإن ما نلمسه من خلال نتائج الجدول رقم (33) أن غالبية المبحوثين يتقاسمون نوعاً من اللاأمن المادي الناجم عن عدم استقرار أجورهم نتيجة لعدم استقرار وضعياتهم المهنية، إضافة إلى تدني مستوى هذه الأجور وذلك لحرمانهم من المنح والعلاوات التي تساهم بدورها في رفعها أو استفادتهم منها بشكل جزئي فقط، هذا اللاأمن الاقتصادي ينعكس بشكل واضح على الظروف المعيشية للمبحوثين من حيث صعوبة تلبية متطلبات الحياة الاجتماعية (الاستهلاكية، الصحية، السكن...)، فالعمل بالعقود المحدودة المدة، يُخضع المتعاقدين لإكراهات قوية مرتبطة بضعف الحماية المادية من الصعب التوفيق بينها وبين ضروريات الحياة الاجتماعية والأسرية خاصة بالنسبة للمتزوجين منهم الذين يكونون في مواجهة الأجور المتدنية وعدم انتظامها من جهة ومسؤولياتهم الأسرية من جهة أخرى، وهذا ما تعكسه نتائج الجدول رقم (34). فأمام هذه الصعوبات ومن أجل التخفيف من الانعكاسات السلبية لعدم الاستقرار المهني والمادي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة خاصة في فترات التوقف عن العمل، يلجأ المبحوثين إلى اعتماد مصادر أخرى لتوفير نوع من الحماية الاجتماعية، كمساهمة الزوجة العاملة في تلبية احتياجات الأسرة، أو الإقامة في السكن العائلي كما تبين من خلال نتائج الجدول رقم (35). هذه المصادر الاجتماعية التي تتجاوز الفرد وتموقع ضمن التضامن العائلي، رغم أنها تسمح لهذه الفئة من المبحوثين بمواجهة اللاإستقرار الاجتماعي الذي يفرضه العمل التعاقدية، إلا أنها تفرض عليهم في المقابل نوعاً من التبعية مما يحد من فرص استقلاليتهم المادية

والاجتماعية. هذه التبعية تمثل بالنسبة للغالبية منهم مساسا بكرامتهم وبتقديرهم لذواتهم وبتقدير الآخرين لهم، وهذا ما ينعكس سلبا على استقرارهم الأسري.

أما المبحوثين العزاب فالملاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (36) أن البحث عن الاستقرار المهني يشكل لدى هذه الفئة أولوية لدى الغالبية منهم على حساب تكوين أسرة، رغم أن هذه الأخيرة تعد من أهم صيغ الاندماج الأسري، إضافة لكونها ذات قيمة اجتماعية قوية في المجتمع الجزائري ورغم أن غالبيتهم في سن يسمح لهم بذلك، فعدم إقبالهم على ذلك مرتبط في جانب كبير منه بعدم استقرار وضعهم الاقتصادي والمهني، نتيجة مواجهتهم لمنظومة عمل تتجه أكثر فأكثر نحو المرونة واللاإستقرار - خاصة خلال فترة بنائهم لمسارهم المهني - ما يؤثر سلبا على استقرارهم المهني، ويجعل البحث عن تحقيق هذا الأخير أولوية لدى الكثير من الشباب على حساب تكوين الأسرة، خاصة في مجتمع أصبح يمثل العمل المأجور فيه عاملا أساسيا للاندماج الاجتماعي.

أما فيما يمكن أن يحدثه العامل المادي أو بالتحديد أجر التعاقد من تأثير على الاستقرار الأسري للمبحوثين الذي يتجسد من خلال طبيعة العلاقات السائدة بينهم وبين بقية أفراد أسرهم فإن ما تعكسه نتائج الجدول رقم (37) تشير إلى مواجهة المبحوثين لصعوبات مادية في تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم نتيجة لتدني مستوى أجورهم وعدم انتظامها وهو ما يمثل بالنسبة للغالبية منهم عائقا أمام استقرارهم الأسري خاصة بالنسبة للمتزوجين أين تظهر أهمية الصورة الرمزية لدور الزوج والأب المعيل. فالضغط المرتبط بوضعيتهم المادية الهشة الناتجة عن تدني أجورهم كمتعاقدين وعدم انتظامها والقلق الاجتماعي الناجم عنه يؤثر سلبا على طبيعة علاقاتهم مع بقية أفراد أسرهم، وبالتالي على استقرارهم الأسري. غير أن العامل المادي ليس الوحيد المتسبب في تكريس أوضاع هشاشة الاستقرار الأسري لدى المبحوثين، فالعامل الاجتماعي بدوره يساهم في ذلك، فاللاإستقرار المهني الذي يجسده التعاقد بين فترات من العمل وأخرى من البطالة يحدث نوعا من عدم القبول للدور والمكانة الجدد داخل الأسرة أو العائلة، بعد توقف التعاقد عن العمل وهذا ما تبين من خلال معالجة نتائج الجدول رقم (38). هذا الانتقال من وضع العمل إلى وضع اللاعمل، غالبا ما يؤدي إلى توترات داخل الوسط الأسري ويظهر ذلك من خلال تعود الأسرة على نمط معيشي متكرر بشكل دوري ويومي، لتجد نفسها أمام وضع جديد لا يمكنها تقبله

ببساطة. وهنا قد تبدأ بعض مؤشرات عدم القبول الاجتماعي، والتبعية والاختلال في مستوى السلطة الرمزية للمتعاقد، خاصة بالنسبة للمتزوجين الذين يمثل منصب العمل مصدرا لشرعيتهم ولسلطتهم في المجال الأسري باعتبارهم أزواجاً وآباء.

فمن خلال كل النتائج السابقة يمكننا أن نخلص إلى أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يوفر الحماية الاجتماعية الكافية للعمال المتعاقدين، لارتباطه باللاإستقرار المهني والمادي وغموض المستقبل، وهذا ما يساهم في تعزيز هشاشة وضعيتهم المهنية والاجتماعية والأسرية. فاللاإستقرار المهني وما يصاحبه من تدني لمستوى الحماية الاجتماعية يجعل المحافظة على الاستقرار الأسري أكثر صعوبة.

وانطلاقاً من هذه النتائج، ومما يؤكد الإطار النظري للدراسة يمكننا القول أن تدني مستوى الحماية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة يساهم في هشاشة الاستقرار الأسري لدى غالبية الباحثين.

وبذلك فالفرضية الثالثة والتي مضمونها : كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة، كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقراراً، تحققت نسبياً.

الاستنتاج العام:

بناء على ما جاء في عرض وتحليل نتائج الفرضيات الثلاث، توصلنا إلى ما يلي:

على مستوى الفرضية الأولى: تبين أن أهم ما يميز الوضعية المهنية للعمل بصيغة العقود المحددة المدة يتمثل بشكل أساسي في اللاإستقرار واللاإستمرارية، الناتجة عن التعاقب بين فترات من العمل وأخرى من البطالة. فالعمل التعاقدي هو بالدرجة الأولى معايشة ثلاث صيغ من اللاإستقرار واللاإستمرارية: مدة العمل، الأجر، والحماية الاجتماعية. ضمن هذا الإطار يتموقع العمال المتعاقدون الذين يعيشون هذه الوضعية باستراتيجيات متباينة. هذه الوضعية المهنية وما يصاحبها من غموض وعدم القدرة على توقع المستقبل المهني لهذه الفئة من العمال، مرتبطة بصعوبة بناء هويات مهنية واضحة المعالم نتيجة اللانظام في اكتسابهم لهوية العمال. فهويات العمال المتعاقدين تكون مصحوبة بتطور لنوع من الفردية السلبية التي لا تسمح بتماسك جماعات العمل ولا ببناء مطالب عمالية حقيقية، في محيط مهني منقسم بين فئتين من العمال: أولئك الذين يحظون بوضعيات مهنية أكثر استقراراً وبأجور وامتيازات أكثر ارتفاعاً، وأولئك المحصورين في مناصب عمل غير دائمة دون مستقبل مهني واضح وبأجور متدنية ودون حماية اجتماعية كافية مع إلزامهم بكل الواجبات والمهام الخاصة بمتطلبات العمل، وهذا ما يساهم بدوره في التأسيس لنوع من اللامساواة بين العمال الأجراء من حيث صيغ اندماجهم المهني.

فهشاشة الوضعيات المهنية للمتعاقدين لا تساعد على تحقيق "اندماج مهني مضمون" لهذه الفئة من العمال، فهي لا تضمن لهم دخلاً كافياً ومنتظماً ولا تمكنهم من توقع أي مستقبل مهني مضمون، وتخضعهم لتبعية مطلقة لتحويلات منظومة العمل وإرادة أرباب العمل. فالعمل بهذه الصيغة من العقود يمثل تجربة سلبية لا يرغب غالبية المبحوثين أن تطول مدتها، ليس فقط نتيجة لعدم إستقرار وضعياتهم المهنية، ولكن أيضاً نتيجة للعلاقات المهنية الصعبة ولتدني ظروف العمل من حيث انخفاض مستوى الأجر ومحدودية فرص التكوين والترقي المهني، إضافة إلى مناصب

العمل الأقل قيمة والتي تكون غالبا غير متكافئة مع مؤهلاتهم مما لا يسمح لهم بتطوير خبراتهم ومساراتهم المهنية، خاصة بالنسبة لأولئك الذين يحملون مؤهلات عالية.

على مستوى الفرضية الثانية: اتضح أن أكثر انعكاسات الأمان الوظيفي صعوبة بالنسبة لغالبية الباحثين تتمثل في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي وفي نوع من الحرج الاجتماعي الذي تعيشه هذه الفئة نتيجة للقبول الاجتماعي المحدود لهذه الصيغة من عقود العمل والمكانة الاجتماعية المتواضعة نوعا ما المرتبطة بها مقارنة بعقود العمل الدائمة، هذه الأخيرة التي اكتسبت قيمة رمزية واجتماعية نتيجة ارتباطها بمزايا اجتماعية عديدة وتوفيرها لقدر من الحماية والأمان المهني والاجتماعي للعامل، جعلت العمل التعاقدية يشكل نوعا من "الاستثناء" اجتماعيا نتيجة لدلالاته الرمزية المرتبطة بغموض المستقبل والاستقرار المهني والاجتماعي، في وسط اجتماعي ترسخت ضمنه صيغة العمل بعقد دائم ومنصب العمل المضمون الذي شكل لفترة زمنية طويلة معيارا للنجاح الاجتماعي ولتأمين المستقبل.

ورغم وجود علاقة ارتباط واضحة بين تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة وما يترتب عنها من استبطان لنوع من الحرج الاجتماعي ومن تدني للمكانة الاجتماعية التي تمنحها هذه الصيغة من عقود العمل مقارنة بعقود العمل الدائمة، غير أن ذلك لم يؤثر بشكل كبير على كثافة العلاقات الاجتماعية وما يتجسد عنها من أشكال التواصل الاجتماعي، وهذا راجع إلى فعالية بعض العوامل التي زالت تساهم في المحافظة على كثافة شبكة العلاقات الاجتماعية واستقرارها مثل روابط الدم والقربان وقيم التضامن والقيم الروحية خاصة في المجتمع الجزائري. كما تبين أن شبكة العلاقات الاجتماعية تمثل مصادر اجتماعية ورمزية بالنسبة للباحثين لمواجهة اللاإستقرار الدائم الذي تفرضه وضعياتهم المهنية كعمال متعاقدين، من خلال الدعم الاجتماعي الذي يحظى به أغلب الباحثين الذين لديهم علاقات اجتماعية قوية مما يسمح لهم بتجاوز بعض الصعوبات المادية والمعنوية.

على مستوى الفرضية الثالثة: تبين أن الخوف من التسريح بعد انتهاء مدة عقود العمل يصوغ سلوكيات العمال المتعاقدين ويجعلهم يعيشون ويفكرون ضمن إطار زمني قصير المدى، فهم لا يفكرون كثيرا في المستقبل البعيد المدى، بل يعيشون "اليوم بيومه"، وأكثر ما يشغلهم هو المحافظة لأطول فترة ممكنة على مناصب عملهم المهددين بفقدانها في أي لحظة، دون أن تكون لهم القدرة على السيطرة أو التحكم في هذا الوضع. فحصلهم على مناصب عمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يؤمن لهم مستقبل مهني واجتماعيا مضمونا، ولا حماية اجتماعية كافية، بل هو مجرد أسلوب لتأمين متطلبات الحياة، وخطوة نحو مستقبل غامض، وهذا ما يجعل الطموح الأساسي بالنسبة للغالبية منهم هو حصولهم على مناصب عمل دائمة.

فاللأمن الوظيفي لا يعني عدم انتظام العمل والدخل نتيجة لإستقرار الوضعية المهنية للعمال المتعاقدين فحسب، بل أنه يمتد أيضا ليشمل كل أبعاد حياتهم الاجتماعية، فهو يجرمهم من إمكانية تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم بشكل كاف، ومن المحافظة على استقلاليتهم المادية والاجتماعية، ومن التخطيط لمشاريع تخص حياتهم الاجتماعية وتحقيقها ولو في المدى القريب. وهذا ما ينعكس سلبا على الحياة الأسرية للمبحوثين وعلى استقرارها، فاحتمال حصولهم على علاقات زوجية جيدة ومستقرة، وعلاقات جيدة مع أبنائهم ومع بقية أفراد عائلاتهم هي أكثر ضعفا مقارنة بالعمال الآخرين.

هذه النتائج تؤكد إذا الارتباط بين الاندماج المهني والاندماج الأسري، فعندما يكون الاندماج الاجتماعي في أحد مستوياته مهددا، فإن اختلالا في الاندماج يظهر في مستوياته الأخرى.

من خلال كل ما سبق يمكننا أن نخلص إلى ما يلي:

إن اللإستقرار المهني الذي فرضته الصيغ الجديدة للعمل المأجور بيدي تغييرا لمعايير الاندماج المهني والاجتماعي ضمن سياق من اللإستقرار الدائم، أين يتوحد اللأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية، مما يؤثر سلبا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال.

غير أن احتمال اللانتمسب الاجتماعي (*la disaffiliation sociale*) الذي يمكن أن يقود إليه اللأمن الوظيفي، الذي يعد العمل التعاقدى أحد صيغته، يبدو -لحد الآن- محدودا من خلال فعالية شبكات الحماية القرابية والمحافظة على بعض الصيغ الجماعية للمساعدة والتعاون. وهذا ما يستدعي التمييز بين اللأمن المادي أو الاقتصادي الذي يفرضه العمل التعاقدى الذي يشمل عددا متزايدا من الأفراد من مختلف الفئات الاجتماعية، وبين اللأمن الاجتماعي الذي يبدو أنه لازالت هناك آليات اجتماعية فاعلة لاحتوائه. فاللأمن الوظيفي يحدّ من مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين، لكنه لا يؤدي بشكل مباشر إلى الإقصاء الاجتماعي - حسب عينة دراستنا- بل إلى نوع من الهشاشة الاجتماعية واللأمن الاقتصادي الذي يمكن التخفيف من حدّته عن طريق ممارسات اجتماعية للحماية. وبالتالي يمكننا القول أن العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل بل أنه يحيلهم إلى منطقة من الهشاشة الاجتماعية (*zone de vulnérabilité sociale*).

الخاتمة:

أردنا من خلال هذه الدراسة الاقتراب من ظاهرة لا تزال تفتقر نسبيا للبحث العلمي، والمتمثلة في اللأمن الوظيفي الذي يعتبر العمل بصيغة العقود المحدودة المدة أحد مظاهره، وقد انطلقنا من تساؤل محوري مفاده « إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟ ». حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مستوى الاندماج الاجتماعي لفئة العمال المتعاقدين في سياق من اللإستقرار المهني الذي تفرضه هذه الصيغة من العمل المأجور التي تعتبر حديثة نسبيا في المجتمع الجزائري، خاصة إذا علمنا أن الاستقرار المهني الذي يتأتى من خلال الحصول على منصب عمل دائم، مع ما يتضمنه من دخل وحقوق اجتماعية وعلاقات اجتماعية وقيمة اجتماعية يمثل أحد أهم العوامل المساهمة في اندماج الفرد اجتماعيا.

وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تقديم بعض المتغيرات لفهم مسألة اللأمن الوظيفي الذي يعتبر العمل بصيغة العقود المحدودة المدة أحد مظاهره. فتجربة المتعاقدين للعمل بهذه الصيغة من العقود ومعايشتهم لهذه الوضعية، نظرهم لهذه الصيغة من العمل المأجور، ظروف عملهم، مساراتهم المهنية، طبيعة علاقاتهم الاجتماعية، وظروفهم المعيشية، إضافة لصعوبات اندماجهم المهني والاجتماعي شكلوا المحاور الأساسية لهذه الدراسة.

وقد سمحت لنا نتائج هذه الدراسة بفهم أفضل لانعكاسات العمل التعاقدية ليس فقط على المستوى المهني والعلائقي والأسري، ولكن أيضا على مستوى الآليات الاجتماعية التي تسمح للمتعاقدین بمواجهة هذه الانعكاسات. فاللأمن الوظيفي هو ظاهرة متعددة الأبعاد والمقاييس، فهي تشير بشكل عام إلى عدم استقرار الوضعية المهنية واللأمن المادي الذي يخرق كل مستويات الحياة الاجتماعية ويحيلها إلى نوع من اللإستقرار والهشاشة، غير أن تجلياتها الأكثر وضوحا هي تلك المتعلقة بتدني مستوى الحماية الاجتماعية لهذه الفئة من العمال أو غيابها والتي تمثل مصدرا لللأمن في الحياة الاجتماعية للعامل بشكل عام.

وضمن هذا السياق، إن ضمان الحقوق الاجتماعية والحماية الاجتماعية الشاملة لا يمكنها أن تبقى مقتصرة على مناصب العمل الدائمة، خاصة في ظل تراجع هذه الأخيرة أمام الانتشار

الواسع للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة، وهذا ما يطرح ضرورة التفكير في مسألة الربط بين اللإستقرار المهني والحماية الاجتماعية للعمال. وما يمكن التأكيد عليه في هذا الإطار -بناء على النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة- هو تأمين قدر من الحماية القانونية للعمال المتعاقدين، التي من شأنها أن توفر لهم نوعا من الأمان المهني في حال تعرضهم للاستغلال أو للطرد التعسفي، خاصة وأن العامل بهذه الصيغة من العقود لا يعلم متى وكيف سيجري فصله من العمل وهل سيتم تجديد عقد عمله أم لا. كما يجب العمل على تأمين نوع من الاستقرار في مناصب العمل بالنسبة للعمال المتعاقدين الذي يقضون سنوات طويلة في خدمة المؤسسات التي يعملون بها، وأهم شيء استفادتهم من التأمين على البطالة المحتملة في أي لحظة، والتي تشكل أكبر هاجس بالنسبة لهذه الفئة من العمال.

كما أننا نشير إلى أن المتغيرات التي تم تناولها خلال هذه الدراسة لا يمكنها استنفاد النقاش حول مسألة اللأامن الوظيفي وما يرتبط به من صيغ جديدة للعمل المأجور، ولكنها تستدعي المتابعة في تناول هذه المسألة الاجتماعية، وفي الوقت نفسه إعادة تأطير القضايا وتحديد المسائل التي يمكننا كسوسولوجيين أن نطمح للمساهمة في الإجابة عنها.

فدراسة التجارب الشخصية للمتعاقدين من خلال ربطها بمساراتهم المهنية ومسارات حياتهم الاجتماعية تشكل أحد موضوعات علم الاجتماع، باعتبار اللأامن الوظيفي سيورة (ديناميكية) فعلية فرضتها التحولات الاقتصادية التي مسّت سوق العمل وصيغ العمل، وذلك يطرح ضرورة تناول السوسولوجي لهذا "التدهور" الذي عرفه العمل المأجور من خلال تحديد الجماعات والأفراد المعنيين وتطوير معايير للمقارنة بين فئتين اجتماعيتين (العمال الدائمين والعمال المتعاقدين)، وبين هويتين مهنتين، وبين مسارين للحياة الاجتماعية، فهذه الفكرة تبدو لنا كمفتاح لفهم أعمق لمسألة اللأامن الوظيفي.

إن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة مثيرة لمزيد من البحث والتفكير العلمي في هذا الواقع الاجتماعي الحديث في المجتمع الجزائري، ويمكنها أن تشكل نقطة انطلاق لدراسات أخرى في المجال نفسه.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

I. الكتب :

1. بن أشنهو عبداللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
2. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، دط، 2004 .
3. بهلول محمد بلقاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1999.
4. الجوهري محمد محمود، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.
5. دليو فضيل، أسس البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1997.
6. زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، ط2، 2002.
7. السعاني حسن، تصميم البحوث الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1982.
8. سويدي محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1990.
9. شكري علياء وآخرون، دراسات في علم الاجتماع الاقتصادي والتنمية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ط2، 1991.

10. عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، دس.

11. عليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.

12. غربي علي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003.

13. القرشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984.

14. كركر صالح، نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، دط، 1991.

15. محمد علام اعتماد وآخرون، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط1، 2007.

16. نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، دط، 2002.

17. هني أحمد، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1991.

18. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، درا هومة، دط، 2003.

II. الأطروحات والرسائل الجامعية :

19. شفير أمين، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل "حالة الجزائر"، رسالة ماجستير (قسم علوم اقتصادية)، جامعة الجزائر، 2000-2001.

20. ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر: المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً، أطروحة دكتوراه (قسم علم الاجتماع)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011.

21. يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007.

III. المجلات والبراند :

22. ناصف بوعلام، 7 محاور أساسية لكسب رهان خلق 3 ملايين منصب شغل بحلول 2013، يومية الحوار الجزائرية، العدد 294، الجزائر، 2009/12/5.

23. راجعي مصطفى، الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005.

24. زكي رمزي، الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 1997.

IV. المعاجم والقواميس :

25. بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994.

26. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية

I. Les livres :

28. BLIDSS (T) et GROSSETTI (M), Introduction aux méthodes statistiques en sociologie, PUF, Paris, 1999.
29. FLACHER (B), Travail et intégration sociale, Editions Bréal, Paris, 2^{ème} éd, 2008.
30. GRANGE (J), Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion, in : FERRY (V) et alii, 20 Ans de Discours Sur L'intégration, L'Harmattan, Paris, 2005.
31. GRAWITZ (M), lexique des sciences sociales, Dalloz, Paris, 1999.
32. LAKHEL (M), Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence, l'Harmattan, Paris, 1992.
33. LIENARD (G), L'insertion: défi pour l'analyse, enjeu pour l'action, Editions Mardaga, Belgique, 2001.
34. MEDA (D), Le travail: une valeur en voie de disparition, Aubier, Paris, 1995.
35. PILLON (T), Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale, Octares Editions, Paris, 3^e éd, 1997.
36. PILLON (T) et VATIN (F), Traité de sociologie du travail, Octares Editions, France, 2003.
37. RAYMOND (Q) et LUC VAN (C), Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, 3^e éd, 1997, DONUD, Paris, 2^e éd, 1995.
38. TOUBA (K), Le travail dans les cultures monothéistes, La Découverte, Paris, 1999.

II. Les revues :

39. BEN ELHADJ (S), la flexibilité de l'emploi, *Revue Algérienne du travail*, N°29, 1998.

40. CASTEL (R), La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation, *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, Érudit, Montréal, 1994.

41. CHIKHI (S), Ajustement structurel: configuration sociale et précarisation des conditions d'existence en Algérie, *Les cahiers du CREAD*, n° 37. 1er Trimestre, 1994.

42. GROSSETTI (M) , Les réseaux sociaux (Alain Degenne et Michel Forsé), *In: Flux n°20, Avril-Juin 1995.*

43. LANANI (M), Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée, *Revue Algérienne du travail*, N° 23, 1998.

44. MUSETTE (M-S), Algérie : l'emploi non permanent domine le salariat , "El Watan", Algérie, 23 novembre 2011

45. PAUGAM (S), Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. *In: Revue française de sociologie*, n°40-4,1999, pp.715-751

46. PAUGAM (S), Les statuts de la pauvreté assistée, *In: Revue française de sociologie*, n° 32-1, 1991

47. TAQUET (P), Travail précaire : sommes-nous tous concernés ?, DOSSIER(s) Supplément à la revue *Regards du Moc Liège-Huy-Waremme*, N° 84, fév. 2009.

48. VULTUR (M), La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail, *SociologieS [En ligne]*, septembre 2010. [URL : <http://sociologies.revues.org/3287>].

III. Les Thèses et les Dissertations universitaires :

49. JAMINON (C), Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion), Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain (UCL), Belgique, 2002.

IV. Les documents :

50. HIRATA (H) et PRETECEILLE (E), Exclusion, Précarité, Insécurité Socio-Économique (Apports et débats des sciences sociales en France), Bureau International Du Travail, Genève, Avril 2002

51. MALENFANT (R) et alii, Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale, Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, Érudit, Montréal, 2002

52. PAUGAM (S), Dans quel sens peut-on parler de disqualification sociale des salariés?, communication présentée aux huitièmes journées de sociologie du travail sur « Marchés du travail et différenciations sociales: Approches comparatives » à Aix-en-Provence, 22 juin 2001

53. SMITH (A), Travailleurs vulnérables et travail précaire (document d'information), Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada, mis en ligne Décembre 2010 - [URL : [http:// www.lco-cdo.org](http://www.lco-cdo.org)]

54. TREMBLAY (D.G), Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux, Institut québécois de recherche sur la culture, Montréal, 1994

V. Les dictionnaires :

55. ANSART (P), Dictionnaire de sociologie, Le Robert et le Seuil, Paris, 1999.

56. BOUDON (R) et alii, Dictionnaire de sociologie, Larousse, Paris, 1997, p.124

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

تخصص/ التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

تحية طيبة..

يسرني كطالبة باحثة من قسم علم الاجتماع بجامعة غرداية، أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت من أجل جمع البيانات اللازمة للدراسة التي أقوم بها في إطار التحضير لنيل شهادة ماجستير حول: "العمل بالعقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي".
ونظرا لأنكم تمثلون عينة هذه الدراسة باعتباركم عمالا متعاقدين، يرجى التكرم بملأ الاستمارة بدقة وعناية عن طريق اختيار الإجابة التي ترونها مناسبة، لأن إجاباتكم الدقيقة على جميع فقراتها لها أهميتها لتوصل الدراسة إلى النتائج المرجوة منها.
هذا ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الاستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم تجاوبكم وحسن تعاونك مسبقا وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الباحثة

I. البيانات الشخصية :

- 1/ الجنس: ذكر أنثى
- 2/ السن:
- 3/ الحالة العائلية: أعزب متزوج
أرمل مطلق
- 4/ المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط
ثانوي جامعي
- 5/ الوظيفة: إدارية مهنية

II. البيانات الخاصة بالوضعية المهنية والاندماج المهني

- 6/ المنصب الذي تشغله حاليا:
- 7/ مدة الخدمة في هذه المؤسسة :
- 8/ قبل التحاقك بهذه المؤسسة، كيف كانت وضعيتك المهنية ؟
في حالة بطالة عامل دائم في مؤسسة أخرى عامل مؤقت في مؤسسات أخرى
- إذا كانت الإجابة بأنك كنت تعمل في مؤسسة أخرى، ما هو سبب تركك للعمل ؟
انتهاء مدة عقد العمل تسريح العمال إرادة شخصية
- 9/ خارج عملك في مؤسستك الحالية، هل تمارس عملا آخر؟ نعم لا
- 10/ ما هو النظام المتبع لتجديد عقد عملك في المؤسسة التي تعمل بها الآن ؟
يتم تجديد عقد العمل بصفة متواصلة
تجديد عقد العمل يكون بصفة متقطعة يتخللها فترات من التوقف عن العمل
لا يتم تجديد عقد العمل بعد انقضاء المدة المتفق عليها
- 11/ ما هي قيمة الأجر الذي تتقاضاه شهريا ؟
 أقل من 15.000.00 دج
 من 15.000.00 دج إلى أقل من 20.000.00 دج
 من 20.000.00 دج إلى أقل من 25.000.00 دج
 من 25.000.00 دج إلى أقل من 30.000.00 دج
 من 30.000.00 دج وأكثر

12/ ما هو تقييمك للأجر الذي تتقاضاه مقارنة بالمهام الموكلة إليك؟

كافي غير كافي

- إذا كانت الإجابة بأنه غير كافٍ وضح أسباب؟

.....

13/ باعتبارك متعاقدًا، كيف تقيم طبيعة العلاقة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين؟

علاقة تضامن وتعاون واحترام متبادل علاقة مهنية فقط علاقة توتر وصراع

14/ في حال مواجهتك صعوبة أو غموضًا في عملك، كيف يكون تصرف زملائك معك؟

أجد كل التعاون من أجل القيام به على أكمل وجه

لا يتم تزويدي بالمعلومات الكافية والتوجيهات اللازمة

15/ كيف تقيم أسلوب تعامل المسؤولين مع العمال المتعاقدين؟

هناك عدالة واحترام في المعاملة هناك تسلط واستعلاء في المعاملة

هناك تمييز في التعامل

16/ كيف ترى المهام والمسؤوليات الموكلة إليك في إطار عملك التعاقدية؟

مسؤولياتي في العمل غير محددة وغير واضحة

أكلف بتأدية عدة مهام وأعمال منفصلة وبعيدة عن تخصصي

المهام والمسؤوليات الموكلة إلي محددة ومتناسبة مع مؤهلاتي

18/ ماذا عن فرص مشاركة المتعاقدين في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل واتخاذ القرارات؟

فرص المشاركة متاحة للجميع لا توجد فرص للمشاركة أو إبداء الآراء

19/ منذ التحاقك بمنصب عملك التعاقدية، هل استفدت من ترقية؟

نعم تمت ترقيتي ليس لدينا الحق في الترقية

20/ وماذا عن دورات التكوين أو التدريب؟

نستفيد من هذه الدورات بشكل عادي ليس لنا الحق في هذه الدورات

21/ ما هو تقييمك لمحيطك في العمل؟

يشجع على العمل والاستمرار لا يساعد على العمل والبقاء

- في حالة الإجابة بأنه لا يساعد على الاستمرار، ما هي العوامل المتسببة في ذلك حسب رأيك؟

- كثافة العمل وصعوبته جماعة العمل الاستقرار في العمل أخرى تذكر

22/ ما هو شعورك عند توجيهك للعمل في المؤسسة؟

- أشعر بارتياح كبير ورغبة في الذهاب للعمل أشعر أنني ذاهب لأداء واجبي أشعر بالملل وأضغط على نفسي للذهاب إلى العمل

23/ ماذا تمثل المؤسسة التي تعمل بها حاليا بالنسبة إليك؟

- أشعر بالفخر كوني عضوا في هذه المؤسسة وبارتباط داخلي بها هي مصدر للأجر وكسب الرزق فقط لا أشعر بأي ارتباط بالمؤسسة

24/ إذا تأملت مسارك المهني كمتعاقد إلى اليوم، فما هو انطباعك؟

- حققت تقدما وتطورا ملموسا لا أرى أنني حققت تقدما كبيرا

III. البيانات الخاصة بالقبول الاجتماعي للعمل التعاقدية وطبيعة العلاقات الاجتماعية

25/ ماذا يمثل العمل المأجور بالنسبة إليك؟

- مصدر رزق فقط مصدر رزق ومكانة اجتماعية وسيلة لتحقيق الذات وتطويرها واجب اجتماعي يجب القيام به مصدر للحماية والأمان اجتماعيا أخرى تذكر

26/ كيف تواجه سؤال الآخرين عن طبيعة وضعيتك المهنية كعامل بالعقود المحدودة المدة؟

- أجد بنوع من الحرج أجد بتذمر أجد دون حرج أو تذمر

- في حالة ما إذا كنت تجد بنوع من الحرج أو التذمر، ما هو السبب في ذلك؟

.....
.....

27/ كيف ترى معاملة بقية أفراد المجتمع الذين يدركون طبيعة وضعيتك المهنية كعامل متعاقد؟

- كعامل بالفعل في تساؤل دائم عن الجديد (عمل دائم) بنوع من السخرية

- ما هو تفسيرك لهذه المعاملة حسب رأيك؟

.....
.....

28/ ما هو تقييمك للمكانة الاجتماعية التي يمنحها العمل بالعقود المحدودة المدة للعامل مقارنة بالعمل بعقد دائم؟

مثلها مثل المكانة التي يمنحها العمل بعقد دائم مكانة متواضعة نوعا ما

29/ كيف تقيم كثافة علاقاتك الاجتماعية مع محيطك الاجتماعي (عائلة، أقارب، أصدقاء، معارف، زملاء..)?

جيدة عادية محدودة

29/ كيف ترى مستوى تبادلك للزيارات وتلبيتك لدعوات الأصدقاء والأقارب لحضور المناسبات وأنت تعمل بهذه الصيغة من العقود؟

جيد متذبذب محدود

- إذا كانت الاجابة بأنها متذبذبة أو نادرة، ما هو السبب في ذلك؟

30/ في حالة مواجهتك لبعض الصعوبات الناتجة عن وضعيتك المهنية كمتعاقد، هل تجد الدعم

الكافي (ماديا ومعنويا) من طرف محيطك الاجتماعي (العائلة، الأقارب، الأصدقاء..)?

غالبا أحيانا نادرا

31/ كيف ترى وضعيتك المهنية كعامل بالعقود المحدودة المدة؟

راضي بهذه الوضعية غير راضي بهذه الوضعية

- في حالة الإجابة بأنك راضي، وضح الأسباب؟

- في حالة الإجابة بأنك غير راضي، وضح الأسباب؟

IV. البيانات الخاصة بالحماية الاجتماعية للعمل التعاقدى والاندماج الأسري

32/ كعامل بالعقود المحدودة المدة، ما هو أكثر شيء يشغلك باستمرار؟

لاإستقرار الوضعية المهنية ولاإنتظام الدخل

الغموض وعدم القدرة على التخطيط للمستقبل

احتمال التسريح من العمل في أي لحظة

أخرى تذكر.....

33/ حسب رأيك، هل يوفر العمل بالعقود المحدودة المدة الحماية الاجتماعية الكافية، للعامل بهذه الصيغة من العقود؟

يوفرها نوعا ما لا يوفرها

34/ إذا عرض عليك منصب عمل بعقد دائم، هل ستقبل به؟

أقبل دون تفكير حسب امتيازات المنصب لا أقبل

- إذا كانت الاجابة بأنك ستقبل دون تفكير، لماذا؟

35/ ما هو تقييمك للأجر الذي تتقاضاه كمتعاقد، مقارنة باحتياجاتك واحتياجات أسرتك؟

جيد مقبول غير كافي

- إذا كانت الاجابة بأنه غير كافي، وضح الأسباب؟

36/ إضافة إلى الأجر الذي تتقاضاه، هل تحصل على منح وعلاوات إضافية؟

غالباً أحيانا أبداً

37/ كمتعاقد، هل تستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) كالتأمين

على المرض، التأمين على حوادث العمل والتأمين على التقاعد..؟

أستفيد من هذه الخدمات أستفيد من بعضها فقط لا أستفيد منها نهائياً

38/ باعتبارك عاملاً بالعقود المحددة المدة، هل تتيح لكم هذه الوضعية فرصة العضوية في

النشاط النقابي؟

لدينا الحق كمتعاقدين في التمثيل النقابي ليس لدينا الحق في التمثيل النقابي

39/ كيف تتطلع لمستقبلك المهني والأسري كعامل في إطار العقود المحدودة المدة؟

بغموض وقلق بنوع من التفاؤل

40/ إذا كنت متزوجاً، ما هي وضعية البيت الذي تسكن فيه؟

فردى مستأجر فردى ملك لي عائلي (ملك للوالد)

41/ هل زوجتك عاملة؟

نعم لا

- إذا كانت عاملة هل تساهم في تسيير شؤون البيت (بمعنى الإعانة المادية)؟

غالباً أحيانا نادراً

42/ إذا لم تكن متزوجا، كيف تفضل زوجتك مستقبلا؟

عاملة مأكثة في البيت لا أدري

- إن كنت تفضلها عاملة، وضح السبب :

.....

43/ إذا لم تكن متزوجا، ما الذي يشكل أولوية بالنسبة إليك حاليا؟

الاستقرار الأسري (تكوين أسرة) الاستقرار المهني (منصب عمل دائم) لا أدري

44/ كيف تقيم طبيعة العلاقات السائدة في الأسرة؟

مستقرة متوترة نوعا ما سيئة

- في حالة الإجابة بأنها متوترة أو سيئة، ما هي أسباب معظمها؟

أسباب عائلية أسباب مادية

وضعية السكن أخرى تذكر

45/ كيف تقيم أهمية قراراتك في أسرتك؟

أنا من يتخذ القرارات غالبا يكتفون باستشارتي ويمثلون لقراراتي أحيانا

يتجاهلون قراراتي تماما

46/ حسب رأيك، هل يؤثر عدم استقرارك مهنيا على استقرارك الأسري؟

غالبا أحيانا نادرا

- في حالة الإجابة ب (غالبا) أو (أحيانا)، لماذا في رأيك؟

.....

47/ ما هي المشاكل التي يعاني منها العامل بالعقود المحددة المدة، حسب رأيك، والتي ترى

أنها تؤثر على اندماجه اجتماعيا (مهنيا واجتماعيا وعائليا)؟ وما هي الاقتراحات التي تراها مناسبة

لتحقيق الاستقرار للمتعاقدين؟

.....

.....

.....

.....

.....

دليل المقابلة

المقابلة الخاصة بمسؤول مصلحة الموارد البشرية

بعد تقديم الموضوع وكذا أسباب اختياره والدرجة العلمية المراد التحصل عليها، وشرح بعض النقاط العامة وذكر التساؤل الرئيسي، شرعنا في طرح الأسئلة التالية:

1. ما هي دوافع لجوء مؤسساتكم إلى التوظيف بصيغة عقود العمل المحددة المدة؟
2. ما هي المدة المعتمدة عادة في مؤسساتكم عند صياغة هذه العقود؟
3. ماذا عن تجديد هذه العقود؟ هل يكون ذلك بشكل مستمر أم تتخلله فترات من التوقف عن العمل لغاية تجديد العقد مرة أخرى؟
4. كيف تقيمون طبيعة العلاقات القائمة بينكم كمسؤولين وبين العمال المتعاقدين، وبين هؤلاء وبين زملائهم من العمال الدائمين؟
5. هل يستفيد العمال بالعقود المحدودة المدة من كل الحقوق والمزايا المادية التي يضمنها عقد العمل الدائم لنظرائهم من العمال الدائمين؟
6. ألا ترون أن هذه الصيغة من التعاقد تؤثر على استقرار العمال في المؤسسة وعلى اندماجهم وبالتالي على حرصهم على نجاحها وتحقيق أهدافها؟

المبكل الؤنظلمل للمؤسسه العمومله للأشغال العمومله بؤرداله
(EPTPG)

