

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



تأثير العمل المؤقت على الوضع السوسيو مهني للموظفين
"دراسة حالة مستخدمين بلدية الأربعاء ناث إيراثن (ولاية تيزي وزو)
1990 - 2018

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص: سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية

تحت إشراف الدكتورة:

- د. حمدي نجية

من إعداد الطالبة:

- منصور مالحة

لجنة المناقشة

- د. عزوق نعيمة..... رئيسا

- أ. غارو حسيبة..... ممتحنا ومناقشا

- د. حمدي نجية..... مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2018 - 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى وطني الغالي...

"و قل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا" إلى أعز شخصين في حياتي...

أمي و أبي رعاهما الله و حفظهما و أطال في عمرهما

إلى أحباب قلبي... أخي كمال و أختي... كميلية،

إلى خالتي... سكورة، و كل أخوالي

إلى صديقاتي العزيزات... ليندة، ليلية، فروجة، نورة، سيلية،

ويزة، باية

إلى زميلاتي و زملائي في الكلية... فضيلة، نوال، ماسينيسا، دليلة

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

مالحة



شكر وتقدير

قال الله تعالى: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"

اللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى نحمد الله عز وجل أنه وفقنا إلى إنجاز هذا العمل المتواضع ونسأل الله أن ينفعنا والأمة به.

ولن نكون منصفين في شيء إن لم نتقدم بباقات الشكر والعرفان للأستاذة القديرة حمدي نجية التي قبلت الإشراف على هذا العمل وعلى المعاملة المميزة التي خصتني بها.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذة تخصص وإلى كل من ساهم في إنجاح هذه المذكرة ولو بكلمة طيبة
مالحة



مقدمة

الفصل الأول: المفاهيمي و القانوني للدارسة.

المبحث الأول: مفهوم العمل و العمل المؤقت.

المطلب الأول: تعريف العمل و خصائصه

المطلب الثاني: تعريف العمل المؤقت و مميزاته

المطلب الثالث: العمل المؤقت و المفاهيم المرتبطة به

المطلب الرابع: أنواع عقد المحدد المدة

المبحث الثاني: التأطير القانوني للعمل المؤقت في الجزائر.

المطلب الأول: حالات المسموح بها لإبرام عقد عمل محدد المدة في قانون 11/90

المطلب الثاني: عقد العمل المحدد المدة في قانون الوظيفة العمومية 03/06

المطلب الثالث: إنتهاء عقد العمل محدد المدة

المطلب الرابع: التمييز بين العقد العمل في قانون العمل و عقد العمل في قانون الوظيفة

العمومية

المبحث الثالث: العمل المؤقت في سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر .

المطلب الأول: وكالة التنمية الإجتماعية

المطلب الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل

المطلب الثالث: سلبات البرامج.

المبحث الرابع: تأثير العمل المؤقت على الوضعية السوسيو مهنية للعامل

المطلب الأول: تعريف الوضعية السوسيو مهنية و الأمان الوظيفي.

المطلب الثاني: أنواع الأمان الوظيفي و عناصره.

المطلب الثالث: مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي في العمل.

المطلب الرابع: سلبات العمل المؤقت على حياة المهنية .

خاتمة الفصل

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة.

المبحث الأول: التعريف بالميدان الدراسة.

المطلب الأول: إحصائيات عدد المناصب المستحدثة في إطار برامج التشغيل

المطلب الثاني: التعريف مصلحة المستخدمين للبلدية و مهامها

المطلب الثالث: فئات المستخدمين على مستوى البلدية

المطلب الرابع: المجال الديمغرافي و الزماني للدراسة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.

المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة

المطلب الثاني: مجتمع البحث و إختيار العينة

المبحث الثالث: تحليل البيانات العينة

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية.

المطلب الثاني: أنواع العقود العينة.

المطلب الثالث: أثار المهنية و الإجتماعية لعقود العمل لدى العينة.

خاتمة

مقدمة :

أملت الظروف الاقتصادية و السياسية التي عاشتها الجزائر مطلع التسعينيات من القرن الماضي جملة من التوجهات ، كان اولها التحول من الاقتصاد الموجه الى إقتصاد السوق، و ما إنجر عنه من إنعكاسات كالخصوصية و تسريح العمال.

و بالنسبة لعلاقات العمل ، شهدت الجزائر تغيرات بصفة تدريجية على مدى اكثر من خمسة و عشرين سنة من تشريع القوانين والنصوص التي اثرت بشكل مباشر على الانظمة القانونية الموجودة بالنسبة للمؤسسات العمومية و كذا المؤسسات الاقتصادية.

فمحاولة المشرع بإعادة تكييف النصوص القانونية المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية التي انتهجتها البلاد، فقد كرس من خلاله تنظيم علاقة العمل بواسطة نظام التعاقد حيث جعل العقود لمدة غير محددة هي الأصل، و المحددة المدة استثناء.

غير أنّ هذا التركيز القانوني والتنظيمي على اعتبار عقد العمل محدد المدة كاستثناء، فإنّه في الممارسة الميدانية على عكس ما حاول المجال التشريعي تكريسه، حيث أصبحت معظم المؤسسات المستخدمة تلجأ إلى مثل هذا النوع من العقود الذي ينافس عقود العمل غير المحددة المدة.

ويرجع هذا إلى طابعه المرن وسهولة تطبيقه من قبل أرباب العمل باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية، فهي توفر مناصب شغل ولكن تجعل مركز العامل بعيدا كل البعد عن الاستقرار، حيث تضمن للمستخدم إمكانية التخلص من العامل دون أن يكون هناك

فصل تعسفي من طرفه، وهذا ما يضمن مرونة للمؤسسة بتحكمها كلياً في العامل، الأمر الذي دفعها للجوء إلى هذه العقود.

فهذه الأوضاع المحيطة بالعامل دفعت بالمشروع لضرورة التكفل بحماية حقوقه، من خلال وضع ضوابط قانونية تساهم في تدعيم مركزه في هذا النوع من عقود العمل، وحمايته، وخلق بجانب هذه الضوابط القانونية أجهزة إدارية منها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي لإيجاد أحسن وسائل لتلبية حاجات المؤسسات و خلق فرص عمل لمساعدة الشباب على الإدماج المهني، فقد قامت بخلق وكالة وطنية للتشغيل تسهر على منحها الفعالية المطلوبة

وهذا من خلال مراقبة تطور سوق الشغل بالجزائر و إستيعاب طلباته، فوضعت مجموعة من السياسات و البرامج التي تهدف الى القضاء على البطالة و الفقر، وتحقيق الأمن و الإستقرار للموظفين.

أولاً: أهمية الدراسة

يعد موضوع العمل المؤقت من المواضيع التي حظيت بأهمية كبيرة من قبل الباحثين و الدارسين منذ مطلع الربع الثاني القرن العشرين و حتي الآن، كونه يعتبر أحد مواضيع الحساسة و الهامة في المجالات الإنسانية و الإجتماعية و التنظيمية في المؤسسة، لذلك يمنح العمل المؤقت الموظف ميزة إكتساب خبرات و تعلم صناعات جديدة و أنماط إدارية و

ثقافات عمل جديدة، و يوفر الفرصة لتطوير مهارات جديدة و تطوير السيرة الذاتية الخاصة، غير أن العامل المؤقت غالب ما يضحى بأمانه الوظيفي بسبب طبيعة العمل المحدد المدة أو المؤقت، ثم سعت مختلف النظريات و الدراسات إلى إبراز دور و أهمية عنصر الأمان الوظيفي في العمل لكونه إحدى الركائز الأساسية لتحقيق أهداف التنظيمية كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الأمان الوظيفي يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية، و يترتب عليه فائدة بالنسبة للمؤسسات و العاملين مما زاد من أهمية دراسة الموضوع، إن هذه الأهمية الكبيرة لموضوع الأمان دفعت بنا إلى دراسة مسألة الأمان لدى موظفي عقود محددة المدة، هذا النمط من التوظيف الذي إعتدته الجزائر ضمن سلسلة الحلول الكثيرة للحد من إنتشار البطالة.

دفع الدولة الجزائرية إلى تفكير في إيجاد حل لمشكلة البطالة، فكان عقود محددة مدة إحدى حلول التي تم الإعتماد عليها قصد التخفيف من حدة هذه الظاهرة، فإستقطب هذه العقود العديد من الأفراد خاصة في الفترة الأخيرة مما دفع بنا إلى إهتمام بهذا الموضوع و معرفة إمكانية تحقيق هذا النوع من التوظيف لأمان الوظيفي لدى الفئة العاملة في إطار عقود محددة المدة.

ثانيا: الهدف من الدراسة :

ان لكل دراسة اهدافا تريد تحقيقا و الوصل من خلالها الى نتائج علمية تفسر القوانين التي تحكم الظاهرة المدروسة و تكشف عن جملة اسباب التي تصنع وجودها و فعالية العناصر التي تتدخل في رسم مسارها .

نطمح من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف و التي سنذكر منها:

- تسليط الضوء على جانب لم تتطرق إليه مختلف الدراسات حول هذا الموضوع في حدود إطلاعنا؛
- التعرف على المعوقات التي تحد من فاعليتها؛
- و أخيرا فتح الطريق أمام دراسات أخرى للبحث أكثر في هذا الموضوع.

ثالثا: أسباب إختيار الموضوع:

لكل باحث أسبابه و حوافزه التي تدفعه لإختيار موضوع معين تتمثل الدوافع الذاتية و الموضوعية فيمايلي:

الاسباب الذاتية:

- ميلنا إلى موضوع لما له أهمية في المؤسسة و المجتمع؛
- تحسيس بأهمية تكفل الدولة بموظفي عقود محددة المدة و إدماجهم من أجل خلق الإستقرار و الأمن الوظيفي؛
- أنا على أبواب التخرج و أود أن أتعرف على هذا النوع من العقود إذا ما لجأت إليها إذا لم أتحصل على منصب دائم.

الاسباب الموضوعية :

ان اختيارنا لموضوع العمل ضمن العقود المؤقتة يأخذ اسبابه الموضوعية من خلال عدة ابعاد منها:

- التعرف على السياسة التي إعتمدتها الجزائر لدعم و ترقية التشغيل و تحقيق الأمن الوظيفي؛
- معرفة العراقيل التي تواجه موظفي عقود محدودة المدة و سلبيات البرامج المنتهجة؛
- الإهتمامات الحديثة بتطوير و تنمية الموارد البشرية .

ربعا:الدراسات السابقة:

حضي موضوع واقع العمل المؤقت بإهتمام من طرف الباحثين خاصة في مجال تسيير الموارد البشرية، و تعددت الجوانب التي تناولها كل باحث و من بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نجد:

- 1- دراسة "فوزية غياط"، دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي و هي دراسة عينة مستخدمي مؤسسة ميناء "جن جن" في جزائر مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص موارد بشرية¹بحيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن مدى تأثير عقد العمل المؤقت و مدته و كذلك تجديد العقد و عملية التثبيت على الأمان الوظيفي و جوانبه.

¹ فوزية غياط، تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، اطروحة لنيل شهادة الماجستير، (جامعة منتوري قسنطينة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، تخصص موارد البشرية، 2010-2011).

2-دراسة "آمال سرياح"، دراسة عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الوطنية العمومية و هي دراسة عينة المستخدمي مؤسسة الصناعات الغذائية للحبوب و مشتقاتها"الرياض"الوحدة الإنتاجية" مذكرة لنيل شهادة ماجستير في عل الاجتماع، تخصص، تنظيم و عمل¹، بحيث هدفت هذه الدراسة الى البحث عن اسباب عدم ترسيم العمال المتعاقدين لمدة المحددة، و معرفة ما مدى تكيف الموظفين المؤسسة في هذا المحيط و الصعوبات التي يواجهها في عقد العمل المحدد المدة.

3- دراسة "دليلة بدران"،دراسة عقود ما قبل التشغيل و علاقتها بالتوافق المهني لخريجي الجامعات و هي دراسة عينة للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل بمدينة الاغواط مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص:التنظيم، الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع²، بحيث هدفت هذه الدراسة عن الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط خريجي الجامعات بمختلف قطاعات الشغل التي ينتمون اليها في كيفية تفاعلهم مع محتوى العمل.

4- دراسة "سعيد طريبيت"، دراسة النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة³، و يعالج هذا الكتاب موضوعا هاما في مجال علاقات العمل، و هو النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة في إطار القانون علاقات العمل و في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث رغم إعتباره إستثناء بالمنظور التشريعي، إلا أن الميدان أثبت

¹ - آمال سرياح،عقد العمل المحدد المدة في مؤسسة الوطنية العمومية دراسة حالة مؤسسة الصناعات الغذائية"الرياض"، اطروحة لنيل شهادة الماجستير، (جامعة الجزائر، كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظم و عمل،2005-2006).

² - دليلة بدران، عقود ما قبل التشغيل و علاقتها بالتوافق المهني لخريجي الجامعات، اطروحة لنيل شهادة الماجستير،(جامعة الجزائر 02، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم، الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع،2012-2013) .

³ - سعيد طريبيت، النظام القانوني لعقد محدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط3، 2013.

العكس بانتشار هذا النوع من نمط التعاقد على مستوى المؤسسات الإقتصادية عامة كانت أم خاصة و المؤسسات و الإدارات العمومية.

خامسا: الإشكالية:

لقد تعرض الإقتصاد الجزائري خلال النصف الثاني من الثمانيات إلى أزمة إقتصادية جراء سقوط الحر لأسعار البترول، و ظهرت ذلك عدة إختلالات نتيجة إعتقاد الدولة على عنصر وحيد في التصدير، فأنخفض النشاط التنموي و تقلصت مداخيل البلاد و تعطلت كافة المشاريع التنموية.

إن هذه الأزمة أثرت بالدرجة الأولى على المؤسسات الوطنية حيث وجدت المؤسسات العمومية نفسها عاجزة على إستحداث مناصب عمل جديدة و حتى عن دفع الأجور لعمالها، مما أدى إلى تسريح عمالها و إرتفاع عدد العاطلين عن العمل، من خلالها إنتهجت الجزائر عدة حلول قصد التصدي لهذه المشكلة التي هي البطالة، و من أجل توفير مناصب عمل، و من بين السياسات التي وضعتها الدولة الجزائرية سياسة التوظيف في إطار عقود محددة المدة كإجراء للحد من المشكلة، و هذا النمط من التوظيف موجه لأفراد حاملي الشهادات و خريجي معاهد التكوين و بدون تأهيل.

إن هذا النوع من التوظيف نظرا لما يتضمنه العقد من حيث المدة و طبيعة العقد، و الحقوق و الواجبات يطرح الإشكالية عويصة جدا فيما إذ كان يحقق أمان للعاملين.

و موضوع الأمان الوظيفي دفع بنا إلى معرفة أي نوع من الحوافز التي من شأنها أن تعزز الأمان الوظيفي لدى الموظفين عقود محددة المدة.

و عليه فإن موضوع بحثنا يبحث في الإشكالية التالية:

كيف يؤثر العمل المؤقت على الوضع السوسيو مهني للموظفين في الجزائر، دراسة حالة مستخدمين بلدية الأربعاء ناث إيراثن لولاية تيزي وزو؟

ومن أجل توضيح هذه الدراسة بالبحث نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم العمل المؤقت؟
- ما هي علاقة العمل المؤقت بالأمن الوظيفي؟
- هل مدة العقد تساعد على خلق ولاء للفرد تجاه المنظمة؟
- هل الحقوق المستفاد منها في عقد محددة المدة تخلق لدى موظفي هذه العقود نوع من الإستقرار في المؤسسة؟
- ما هي مصلحة المستخدمين؟
- ما هو واقع مستخدمين في بلدية الأربعاء ناث إيراثن تيزي وزو؟

سادسا:الفرضيات الدراسة

قصد الإجابة عن الإشكالية و التساؤلات الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- 1-العمل المؤقت آلية هامة لمكافحة البطالة و ضمان الإستقرار النفسي و الإجتماعي لموظفي البلدية.
- 2- ينمي العمل المؤقت إتجاهات إيجابية لدى الموظف تجاه الوظيفة.
- 3- العمل بالتعاقد آلية تساهم في تطوير و تنمية القدرات الوظيفية لدى المتعاقدين.

سابعا: منهجية الدراسة.

لمعالجة هذا الموضوع سيتم التطرق إلى مجموعة من المناهج في محاولة للإلمام الجيد بالموضوع محل الدراسة، وهذا ما يسمح بالحصول على المعلومات الصحيحة والمناسبة. يعرف المنهج بأنه الأسلوب أو الطريقة الواقعية التي يستعين بها الباحث لمواجهة مشكلة بحثية أو في دراسة لمشكلة موضوع بحث¹، ويعرف المنهج أيضا أنه التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة. والمنهج أيضا هو طائفة من القواعد العامة للوصول إلى الحقيقة في العلوم أو هو الطرق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته للوصول إلى نتيجة معلومة.²

أ- المناهج:

1- المنهج الوصفي: " ويقوم هذا المنهج على تفسير الوضع القائم للظاهرة من خلال تحديد ظروفها، أبعادها، وتوصيف العلاقات بينهما بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة يقوم على الحقائق المرتبطة بها"³. وقد تم توظيف هذا المنهج في سياق الحديث عن ماهية العمل المؤقت و عقود ماقبل التشغيل.

2- منهج دراسة الحالة: هو منهج يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت أفرادا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا محليا أو مجتمعا عاما وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تواريخ الوحدة، أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها و

¹ - عمار بحوش، **مناهج البحث العلمي وإعداد البحوث**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص.29.

² - إبراهيم عبد الله الساسي، **مناهج البحث في الدراسات الإعلامية**، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص.17.

³ - مصطفى محمود أبو بكر، أحمد عبد الله، **مناهج البحث العلمي**، الاسكندرية: الدار الجامعية، 2007، ص.51.

ذلك قصد الوصول تعميقات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها¹، و قد تم استخدام هذا المنهج في الفصل الثاني، دراسة البرنامجيين ما قبل التشغيل.

3- المنهج الإحصائي: يعد من المناهج التي أضفت الصيغة العلمية على الدراسات والأبحاث السياسية والاجتماعية وتحليلها كميا ورياضيا بغية الوصول إلى نتائج أكثر دقا.²

وقد تم استخدام هذا المنهج في الفصل الثاني من خلال تحليل بعض الإحصائيات المتعلقة بإحصائيات استخدام برامج عقود محدد المدة في ولاية تيزي وزو.

ب_ الاقتربات: تتمثل الاقتربات التي تم توظيفها في هذه الدراسة فيما يلي:

1. الاقتراب القانوني: هو الاقتراب الذي يسمح لنا بمقارنة محتوى النصوص القانونية ومدى مطابقتها للممارسات الواقعية والتغطية لمحتوى هذه النصوص القانونية³

وقد تم توظيف هذا الاقتراب في الفصل الاول من خلال عرض الإطار القانوني لعمل المؤقت و عقود ما قبل التشغيل.

ج_ أدوات جمع البيانات: تتمثل مجمل الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات فيما يلي:

المقابلة: " حوار لفظي بين باحث ومبحوث أو بين شخص ومجموعة من الأشخاص بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات أو التقنيات الأخرى ويتم

¹ - عمار الطيب كشرودة، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2007، 1)، ص. 208.

² - عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث العلمي في البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والسياسية (الجزائر: دوان المطبوعات الجامية، ط2007، 2)، ص. 226.

³ - مصطفى حامد الطاني، مناهج البحث وتطبيقاته في الإعلام والعلوم السياسية (الإسكندرية: دار الوفاء، 2007)، ص. 146.

تقييده بالكتابة أو المسجل الصوتي"¹ وقد تم استخدام في إطار الحصول على المعلومات المتعلقة ببعض العمال الذين تم تساؤلهم عن العمل المؤقت.

الملاحظة: تعرف بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئة و متابعة سيرها و اتجاهاتها و علاقتها بأسلوبها علمي منظم و مخطط و هادف يقصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية احتياجاته².

اعتمدنا عليها في ملاحظة ما توصلنا إليه بعد المقابلة و تحليل النتائج.

ثامنا: حدود الدراسة.

- الحدود المكانية:

- بالنسبة للمجال الجغرافي فقد إختارت الباحثة بلدية الأربعاء ناث إيراثن بولاية تيزي وزو مجالا لدراستها، أما عينة الدراسة فقد بلغ عددها 50 مفردة من مجتمع البحث مكون من 92 من موظفي العقود المؤقتة.

- الحدود الزمنية:

في هذه الدراسة قمنا بالتركيز على الفترة الممتدة بين سنة 1990 إلى 2018.

¹ - نبيل حميدثيه، "المقابلة في البحث الاجتماعي"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع8، جوان 2002، ص.99.

² - محمد السادات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات (عمان: دار النشر وائل للطباعة و النشر، 1999)، ص. 73.

تاسعا: هيكلية الدراسة.

من أجل معالجة الموضوع قمنا بإعداد خطة بحث تحتوي على مقدمة، فصلين وخاتمة. حيث قمنا في البداية بعرض المقدمة و التي تناولنا فيها أهمية الموضوع وأهدافه و المبررات الذاتية والموضوعية لاختيار الموضوع، كما قمنا أيضا بتحديد بعض الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها ومن ثمة تحديد كل من الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، الفرضيات، كما تطرقنا إلى اختيار المناهج والأدوات الملائمة وكذا حدود الدراسة ومفاهيم الدراسة.

وفي الفصل الأول تم دراسة الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة يتضمن هذا الفصل أربعة مباحث خصص المبحث الأول: لماهية العمل المؤقت ثانيا التأطير القانوني للعمل المؤقت وثالثا العقود ما قبل التشغيل و رابعا تأثير العمل المؤقت على الأمن الوظيفي وقسم كل مبحث إلى مطالب.

أما في الفصل الثاني تم دراسة الإطار التطبيقي للدراسة دراسة حالة البلدية .

الخاتمة: فهي تتضمن النتائج العامة التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي و القانوني للعمل
المؤقت

يتم تنظيم علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل بواسطة عقد العمل الذي قد يكون في شكل عقد غير محدد المدة او عقد محدد المدة و هذا الاخير هو موضوع دراستنا،حيث يعتبر هذا العقد بمثابة الاطار القانوني الذي يضمن لكل طرف حقوقه وواجباته لذلك فإننا تناولنا ماهية العمل في اطار علاقات العمل في المبحث الاول ، تم التطرق في المبحث الثاني الى حالات ابرام عقود العمل وفي المبحث الثالث الى التنظيم القانوني لعقود التشغيل في الجزائر و في أخير تأثير العمل المؤقت على الوضعية السوسيو مهنية للعامل في المبحث الرابع.

المبحث الأول: مفهوم العمل و العمل المؤقت

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل محدد المدة و لقد أفرزت المحاولات الفقهية و التشريعية عن عدة محاولات يمكن التطرق إليها فيما يلي:

المطلب الأول : مفهوم العمل

1- تعريف العمل

لغة:

" مصدر قولهم يعمل و هو مأخوذ من مادة (ع م ل) التي تدل على كل فعل يفعل " قال الخليل: عمل يعمل عملا فهو عامل، و إعتمل الرجل إذا عمل بنفسه، و العمالة أجر ما عمل، و العملة: القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل حفرا أو طيا أو نحوه، و قيل العمل: المهنة و الفعل، و الجمع أعمال، عمل عملا، و أعمله غيره و إستعمله.¹

هو مشتق من الفعل الثلاثي عمل أي صنع، فعل، وهو جمع أعمال أي فعل

بقصد.²

اصطلاحا:

تعددت التعاريف و المفاهيم المرتبطة بالعمل حتى بلغت من حيث الكم و النوع ما يصعب حصره منها:

- فعلماء الاجتماع يعرف أنه النشاط الذي يقوم به الفرد لإنشاء أو تحويل شيء ما.³

¹- إبراهيم مصطفى و آخرون، المعجم الوسيط، مكتب الشروق الدولية، مصر، ط 4، 2003، ص 889.

²- جميل انو نصري و آخرون ، المتقن ، دار الراتب الجامعية، بيروت ، ب س ، ص 75 .

³- Patrice Manbourgnet , Larousse super major , 1^{er} edition , paris , 1994,p105.

- كما يمكن تعريفه من خلال توبا "TOUBA": " هي وسيلة لمساهمة الفرد في إزدهار و تطور المجتمع، و أساس لعلاقات الاجتماعية و للإندماج و التكيف الاجتماعي و مصدر لتطوير الذات و لتحقيق التوازن الشخصي".¹
- في حين عرفه الأستاذ فريدمان "على انه مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله و يديه و الأدوات و الآلات لأغراض عملية".² يعتبر العمل في الحياة الفرد من الأهم الوسائل لتلبية حاجياته اليومية.
- فعلماء الاقتصاد قدموا مجموعة من التعاريف من بينها:
- يعرف العمل بأنه :إستخدام الإنسان لقواه البدنية و الذهنية في سبيل إنتاج الثروة و الحصول على المنافع.³
- العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع و الخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.⁴
- العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو انتاج اثر نافع ،سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا او معنويا مجردا .⁵
- شغل مفهوم العمل آدم سميث "A.Smith" حيزا مهما في الإقتصاد السياسي. فالعمل أصبح يمثل "ذلك المجهود الإنساني الذي يسمح بإنتاج و خلق القيمة، و وسيلة الخلق

¹ – KELTOUM TOUBA, **le travail dans les cultures monothéistes**, la découverte, paris, 1999, pp.11.13.

²– George frideman et pierre naville,**traité de sociologie du travail**,daloz,paris1961,p11.12

³– محمد بدوي، علم الاجتماع و النظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة ،1980، ص390.

⁴–جلال محمد النعيمي ، دراسة العمل -في اطار ادارة الانتاج و العمليات - اثراء للنشر و توزيع ،الاردن ، ط1، 2009، ص17.

⁵– بوحفص مباركي ، العمل البشري ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، ط2، 2004، ص 43 .

- الثروة و عاملا من عوامل الإنتاج".¹ فالإقتصاد جعل من العمل أساسا للحياة الإجتماعية، من حيث ضرورة مواصلة الإنتاج و التبادل و بالتالي العمل.
- و يعرف ايضا على انه مجهود الذي يبذله الفرد للحصول على منفعة ما او فائدة محددة، او هو مجموعة المهام التي يجب القيام بها او انجازها ، او ممارسة نشاط ما و السعي من اجل الحصول على فائدة².
 - و عرفه "كارل ماركس K.Max" أيضا "أن العمل ظاهرة إنسانية تميز إنسان الذي يستطيع عن طريق العمل أن يغير ذاته و يغير الطبيعة"³. مما يعني أن العمل يحقق ماهية الإنسان لكن في ظروف تحافظ على كرامته و حرية.
 - عرفه أيضا "السيد الخليل": " العمل هو نشاط عضلي و فكري يبذله الانسان لتحقيق اهداف اجلة او عاجلة تكون ذات محتوى فردي او جماعي ،و لا يعتبر العمل وسيلة لكسب المادة و لتلبية الحاجات الاستهلاكية فقط،و انما هو ايضا وسيلة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي و النفسي حيث يؤكد الفرد مكانته الاجتماعية ،كما لا يعتبر العمل وسيلة لتغيير الطبيعة فقط ،انما هو وسيلة لتغيير الفرد و المجتمع باستمرار نحو الافضل و ذلك في اطار الصراع الحضاري و التنافس الدولي ."⁴
 - أما التعريف الإجرائي يعد العمل من أهم الوسائل لكسب معاش و توفير حاجيات المادية والمعنوية ،فالعمل يساعد الإنسان كفاءاته و مجهوداته في ميدان تخصصه و إكتساب مهارة أفضل من اجل مواجهة الظروف التي تحيط به .

¹ – THIERRY Pillon, **le travail dans l'histoire de la pensée occidentale**, octares edition, paris, 3^{eme} éd, 1997, p.51

² – مفهوم العمل -لغة- و إصطلاحا، على الموقع الأنترنت: <https://almawaki3.com/> تاريخ الزيارة 08 أفريل 2018 على ساعة 15:30.

³ – BRUNO FLOCHER, **travail et intégration sociale**, édition bréal, paris, 2^{ème} éd, 2008, p26.

⁴ – السيد خليل، العمل و سلوك الإنسان، دار النهضة، القاهرة، 1975، ص 103.

2- أهمية العمل :

فقد تجلّى لنا مفهوم العمل و طبيعته و أهم الدوافع إليه التي يمكننا حصرها في النقاط الآتية:

- العمل ضرورة إجتماعية و إقتصادية في حياة الإنسان؛
- العمل عبارة عن حلقة تواصل بالمجتمع و يجنب للإنسان البطالة؛
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية و البدنية والعقلية؛
- بالعمل يستطيع الفرد تحقيق ذاته و بلوغ طموحاته،
- العمل واجب و حق شرعي في كل المجتمعات و مقدس في بعضها و عبادة في مجتمعات أخرى؛
- بالعمل يمكن للإنسان أن يشعر بالسعادة.

3- خصائص العمل

تتعدد خصائص العمل التي تتمثل فيما يلي :

أولا :المدخول المالي

الأجر الذي ينتج عن عمل الإنسان و يعتبر أهم خصائص، العمل إذ به يمكن من خلاله قضاء حاجياته و بدونه لايمكن تصور حياة الفرد لتلبيته لحاجياته اليومية؛

ثانيا :إكتساب الخبرة و المهارة

يعتبر العمل المكان الأنجع لإكتساب المهارات و تطبيق المعلومات النظرية في مجال تخصص كل فرد، و بغير العمل لا يمكن للفرد تطويرها ؛

ثالثا: محدد بزمان

لكل عمل يقوم به الفرد العامل وقت محدد للقيام به مثل الموظفين الذين يحدد وقت دوامهم اليومي من الثامنة صباحا الى الخامسة مساءا اي ثماني ساعات يوميا، وفق برنامج معين و رغم العمل الذي يؤديه و الملل الذي يتميز به إلا أنه خير من البطالة.

رابعا: التواصل الاجتماعي

يمكن للفرد من ربط صداقات و علاقات اجتماعية و المشاركة في نشاطات، المحيط الذي يعمل فيه، إذ بغياب هذا الاطار يتقلص محيط حركة و تفاعل الفرد.¹

من خلال هذه الخصائص نستنتج أن الفرد الذي لديه عمل يستطيع من خلاله تلبية حاجياته، و إكتساب الخبرة و المهارة من أجل ترقية في العمل، و أيضا تحديد الساعات العمل دوامهم اليومية لأن ذلك يساعد الموظف على إنجاز الاعمال في الوقت المناسب، و من خلال عمل يمكن للفرد ربط صداقات و علاقات إجتماعية أخرى في مكان العمل.

المطلب الثاني: تعريف العمل المؤقت و مميزاته

1- تعريفه:

لقد تعددت تعاريف العمل المؤقت، وفي هذا المطلب سوف نتطرق إليها:

يعرفه هاشم على أنه: "العمل الذي يكون وقت انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية، محققة الوقوع، لا يتعلق وجودها بمحض إرادة أحد طرفيه، كأن يجعل الطرفان لإنتهائه تاريخًا محددًا و يعين الإلتزامات الناشئة عنه فترة معينة".¹

¹ - ابراهيم حاج سعيد، مفهوم العمل وعلاقته بالتغير الاجتماعي، اطروحة الماجستير (جامعة الجزائر 2، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، 2010-2011)، ص 29.

ويعرف أيضا أنه "أي عقد كتابي أو شفهي ،صريح أو ضمني يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة، أو للقيام بأي عمل مقابل لأجر نقدي أو ما له قيمة نقدية".²

كما عرفه حمدي باشا عمر بأنه "ذلك العقد الذي تتحدد نهايته واقعة مستقبلية و محققة لا يتوقف وجودها على محض ارادة المتعاقدين،و قد تحدد المدة بالموسم او انجاز عمل عرضي مؤقت بطبيعته ، و ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائيا او بقوة القانون بانقضاء مدته او الموسم او العمل المؤقت"³

و يعرف أيضا على أنه "اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص (العامل) بالعمل لحساب شخص اخر(صاحب العمل) تحت اشرافه، و ادارته و توجيهه لمدة محددة،قد يكون مرتبط باجله بواقعة مستقبلية مؤكدة و محددة او يكون في الغالب مرتبطا بانجاز عمل معين ،مقابل اجر معين ومحدد سلفا"⁴

لقد أعطى الفقه الفرنسي أهمية بالغة لعقد العمل محدد المدة الذي عرف تطورا في مفهومه ومن جهته اهتم الفقه العربي بنفس الموضوع ،فقد اعطى الفقيه الفرنسي "كوتريي" تعريفا لعقد العمل المحدد المدة من خلال تحديد اجله بواقعة مستقبلية دون أن تكون لإرادة الأطراف أي دخل فيها ،غير ان ما يعاب علي هذا التعريف ان عنصر المدة مدون في بنود العقد.⁵ و في القانون الانجليزي ، الذي يحدد انه : "يوجد عقد لإجارة الخدمات،حينما

¹ - هاشم رفعت هاشم، عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، ب س، ص 117.

² - نفس المرجع، ص 38.

³ - عمر حمدي باشا ،القضاء الاجتماعي ،منازعات العمل و التامينات الاجتماعية، دار هومة،الجزائر، ب س، ص 22.

⁴ - سليمان أحمية ، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، ج2، 2002، ص15.

⁵ - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1984، ص 78.

يتعهد فرد بالعمل خلال مدة معينة،مقابل اجر او تعويض اخر لحساب صاحب العمل رب العمل-الذي يلتزم بتشغيل الخادم".¹

كما يعرف علي انه اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الاطراف بإنجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية علي العموم ،لصالح طرف اخر و تحت اشرافه مقابل عمل .²

و يعرف ايضا علي انه "اتفاق الاطراف المتعاقدة علي بدايته و نهايته في تاريخ معين او لسريان الفترة المحددة او للقيام بعمل معين او انهاءه بمجرد الانتهاء من هذا العمل".³

تطرق المشرع المصري الي تعريف لعقد العمل في كل من القانون المدني⁴ و قانون العمل⁵، حيث نصت المادة 674 من القانون المدني المصري سنة 1948 علي انه "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين و تحت ادارته او اشرافه مقابل اجر يتعهد به المتعاقد اخر"،و المادة 31 من القانون العمل المصري 2003 تنص على انه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب العمل و تحت ادارته او اشرافه لقاء اجر".

و يعرف عقد العمل المحددة المدة في القانون التونسي :بأنه عقد عمل مرادفا لعقد اجازة الخدمات متأثرا بالفكرة القديمة التي كانت رائجة في القرن 19 في فرنسا و هو يعرف هذا

¹- جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص 78.

²- نفس المرجع، ص 80.

³- سعيد طريبيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط3، 2013، ص 18.

⁴- قانون رقم 131 سنة 1948، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم بالقانون رقم 106 سنة 2011، ج.ر، ع 28، صادرة في 16 جوان 2011 أنظر الموقع الإلكتروني: www.tamtawylow.com

⁵- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 و اللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر الموقع الإلكتروني التالي:

العقد بانه: "اتفاقية يلتزم بمقتضاها احد طرفين -ويسمي عاملا- ويسمي مؤجرا-و ذلك تحت ادارة و رقابة هذا الاخير، مقابل اجر".¹

يعود العمل المحدد المدة من احد البرامج التي وضعتها بعض الدول العالم من اجل مكافحة ظاهرة البطالة، وتساعد العمال علي اكتساب الخبرة و مهارة في ميادين المختلف و يعتبر الوقت من اهم العوامل فيما يخص هذه العقود.

لم يحض عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محدد المدة أو عقدا غير محدد المدة، إلى تعريف يجمع فيه مقوماته وخصائصه الأساسية من قبل المشرع الجزائري، والذي سائر بذلك معظم التشريعات الحديثة واكتفى تاركا بذلك هذه المهمة للفقه ونتيجة لما سبق فإنه يلاحظ من خلال التعاريف الفقهية لعقد العمل محدد المدة، أنّ الخاصية الأساسية له تتمثل في النص الوجوبي على مدة انتهاء العقد، ذلك لأنّ تحديد مدة علاقة العمل تعتبر استثناء من الأصل الذي هو عدم تحديد المدة، إذا ما برره ذلك أحد الأسباب المقررة في القانون والنظم المعمول بها، على أن تحدد هذه المدة منذ البداية بصفة صريحة وواضحة في عقد العمل، أو أن يحدد حجم أو نسبة العمل المتفق عليه.

2- مميزات العمل المؤقت

يوفر التشغيل المؤقت بعض المزايا لمن يبحثون عنه و يرغبون فيه،و من اهم هذه المزايا ما يلي:

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 16.

-يناسب الافراد الذين يرغبون في البقاء خارج قوة العمل الدائمة او الاصلية او الذين لا يرغبون في التقييد بعمل دائم فهو يوفر لهم الحرية و المرونة للانتقال من عمل لآخر؛

-يتناسب هذا النظام مع الخبراء و المستشارين و الاطباء و الحامين و المحاسبين و غيرهم،حيث يوفر لهم هذا النظام فرصة العمل في اكثر من مكان ، و في منظمات عديدة؛

-يتماشى هذا النظام مع الافراد الذين تكون لهم ظروف اجتماعية و اسرية متغيرة و غير مستقرة سواء من حيث الوقت او المكان؛

-يعتبر هذا نوع من التوظيف اداة فعالة لاختيار العمل المناسب من وجهة نظر الافراد،الذين يرغبون في الحصول على عمل دائم و مستقر مع تراكم الخبرة لدى العامل المؤقت نتيجة للعمل في اكثر من منظمة.¹

المطلب الثالث:العمل المؤقت و المفاهيم المرتبطة به

اولا : العمل المؤقت و العمل اللائق.

1-1- مفهوم العمل اللائق

تبنت منظمة العمل الدولية عام 1999 مفهوم "العمل اللائق" و يعني العمل المنتج الذي يليق بالإنسان و بقدراته و إمكانياته و يحقق له مستوى لائقا من العيش الكريم و يحقق له الحرية و العدالة و الامن.²

¹ - فوزية غياط، مرجع سابق، ص 46.

² - محمد وديع عدنان،المعهد العربي للتخطيط،ارجع الي موقع بتاريخ22 فيفري 2018،ص4.

<http://www.arab-api.org/image/fraining/programs/1/2007/27-c27-6.pdf>

كما عرفت منظمة العمل الدولية و اعتمد من قبل المجتمع الدولي هو العمل المنتج للنساء و الرجال، في ظروف من الحرية و العدالة و الامن و الكرامة الانسانية، و يتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلا الامن في موقع العمل و الحماية للعاملين و اسرهم و فرص افضل لتحقيق الذات و تطويرها و تشجيع الاندماج الاجتماعي ، و ان تتيح للناس حرية التعبير و المشاركة في القرارات التي تؤثر علي حياتهم و تؤمن الفرص المتساوية و المعاملة المتساوية للجميع.¹

و يعرف ايضا على انه العمل الذي يحترم الحقوق الاساسية للفرد كإنسان كما يحترم حقوق العاملين في اطار مجموعة من قواعد الامان و معايير لتحديد اجور ملائمة، مع مراعاة السلامة الجسدية و العقلية للعامل خلال تاديبته لوظيفته.

وفي تعريف اخر للعمل اللائق على انه ايجاد فرص عمل للنساء و الرجال في الظروف من الحرية و المساواة، والامان و الكرامة الانسانية ، يوفر الامان للعاملين في مكان العمل و يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين و اسرهم ، و يوفر فرص جيدة للتنمية الشخصية و المهنية و يشجع علي الاندماج الاجتماعي، ويعطي للبشر الحرية في التعبير عن همومهم و مخاوفهم و تنظيم انفسهم للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر علي حياتهم، وضمن تكافؤ المعاملة المتساوية للجميع.²

ثانيا : علاقة العمل المؤقت بالعمل اللائق.

للعمل اللائق علاقة مع العمل المؤقت و هي كالآتي:

¹ - عبد الرزاق مولاي ، تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر 2001-2011، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ع.2012، 10، ص194.

² - المرصد العمالي الاردني، العمل اللائق في الاردن، مركز الفنينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية، الاردن، 2011،

- تشجيع الاندماج الإجتماعي؛

- إيجاد فرص عمل للنساء و الرجال؛

- خلق علاقات إجتماعية.

2.2- العمل الهش و العمل المؤقت

اولا : مفهوم العمل الهش:

قبل تحديد مفهوم "العمل الهش" يجب علينا تحديد الاختلاف بين مصطلح انعدام الامن بشكل عام، و العمل او العمالة الغير مستقرة او بما يعرف "بالعمل الهش" .

فبالنسبة لانعدام الامن فهو يتعلق بهشاشة الاوضاع و هو مرتبط بالحالة المادية التي تتعلق بكل من الفقر و الصعوبات السكن و البطالة، ومشاكل في الحصول على التعليم و الثقافة و الاستبعاد الاجتماعي، الحالات الاسرية الغير مستقرة و التمييز العرقي او الفئات الاجتماعية في الاوضاع هشة.

يتعلق "العمل الهش" بشروط التوظيف و العمل من حيث ظروف العمل غير مستقر مؤقتة، عارضة، في اشكال غير نمطية من العقود مع انخفاض الاجور او غير مؤكدة من حيث الظروف و العوامل انعدام الامن في العمل، و ندرة و نقص التدريب او التطوير المهني، تعرض للمخاطر التي تؤثر علي الصحة ،خطورة في العمل التي تؤدي الي ظروف معيشية غير مستقرة.¹

ان مصطلح العمل الهش على نحو متزايد في اغلب الدول ، يبقى تعريفه غامضا و

¹– Pierre GEORIS ,etude sur travail précaire,note d'éducation permanente de l'ASBL fondation travail-université(FTU),qu'est-cequ'un travail precare,avril,p2

يمكن تعريفه على حسب حالات مختلفة لكل بلد من بينها:

- الحالة الاجتماعية
- البنية الاجتماعية لأنظمة و اسواق العمل
- يسعى ارباب العمل دائما على اكتشاف طرق حديثة و جديدة للتحايل على القوانين و ثغرات في الأنظمة و هدفهم هو زيادة ارباح الشركات على حساب موظفيهم .
- فمن الممكن التعرف على بعض خصائص العمل الهش الاكثر عمومية من خلال:
- عدم التيقن من مدة العمل
- علاقات عمل غامضة
- الاجور المنخفضة للعمال
- توظيف عمال غير بالغين { سنهم لا يتجاوز 16 سنة }
- عدم انضمام العمال الى النقابات و المشاركة في المفاوضات الاجتماعية
- عدم اعطاء المؤقتين امتيازات مثل العمال الدائمين
- و ينتج عن كل هذا عدم امكانية التنبؤ بالمستقبل، وفقدان الحماية الاجتماعية.¹

و في تعريف، العمل الهش او العمالة غير مستقرة هو ذلك العمل الذي لديه ضمانات قليلة جدا، للاحتفاظ به في المستقبل القريب حيث يتميز بمعايير غير مقبولة للعيش، و يولد

¹- Pierre GEORIS, etude sur travail précaire ,op cit,p2

شعور عميق من عدم اليقين حول المستقبل اي شعور بانعدام الامن الوظيفي، وكذلك دخل منخفض جدا وعقود عمل قصيرة المدة.¹

وفي تعريف اخر حسب الدراسة التي اجرها معهد بحوث الحياة العلمية بجامعة لندن حول العمل الهش في اوروبا، حيث تم تعريف العمل الهش علي انه ذلك العمل الذي يتميز بعدم استقرار العمال في وظائفهم، و عدم توفير الحماية الاجتماعية، وانعدام الامن الوظيفي، و الضعف الاجتماعي و الاقتصادي ، ان العمل الهش هو مزيج بين هذه العوامل التي تحدد فرص العمل المحفوفة بالمخاطر.²

ثانيا : علاقة العمل المؤقت بالعمل الهش

تتمثل علاقة العمل المؤقت "بالعمل الهش" فيما يلي:

- كلاهما عمل غير دائم
- انخفاض الدخل او عدم كفايته
- عدم القدرة علي التخطيط للمستقبل
- عدم وجود حماية لغرض العمل
- عدم الانخراط في النقابات

¹ - زيارة الموقع يوم 05 اوت 2018 علي ساعة <https://wikipedia.org/wiki/travail-pr/c3/a9caire> 13:40

² - Sonia MCKAY, Steve JEFFERYS , etude par working research institue london metropolitan university, l'emploi précaire en Europe, juin, 2012, p3

المطلب الرابع: انواع عقد العمل المحدد المدة

ينقسم عقد العمل المحدد المدة الى عدة انواع التي تتمثل فيما يلي:

اولا: عقد العمل الموسمي

يقصد بالعمل الموسمي ،كل الاشغال التي يتم في فترات محددة خلال السنة،حيث يرتبط عقد العمل بفصل من الفصول الاربعة او يرتبط باحد المواسم¹.فيكون العقد العقد في هذه الحالة ،محدد المدة دون الحاجة الى اشتراط النص على التحديد في العقد،كون المدة المقتضية لانجاز العمل او الاشغال الموسمية،لا تزيد علي ستة اشهر نتيجة للظروف الطبيعية و المناخية.²

ثانيا : عقد العمل العرضي

فالعمل العرضي ،تبعاً لمفهومه:"هو العمل الذي لا يتكرر دوريا، ولا يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل،و بالتالي لاتعتبر من العمال العريضة او المؤقتة اكمال الشحن و التفريغ بالنسبة الى مقال الشحن و التفريغ،لان طبيعة هذه الاعمال مماثلة لطبيعة اعمال المقال الاساسية،و ان تم انجازها خلال مدة تقل عن ستة اشهر.³

ثالثا : عقد العمل تحت التجربة:

عقد العمل تحت التجربة او ما يطلق عليه ايضا بتسمية عقد العمل تحت الاختبار،و الغرض او الغاية المرجوة منها هو وضع العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية و

¹ - أمال سرياح، مرجع سابق، ص 23.

² - جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص 306.

³ - مرجع سابق، ص 307.

تجريبية،حتى يتأكد من مدى كفاءته،و قدراته و استعداداته للقيام بالعمل الموكل اليه ،و كذلك هي فرصة للعامل نفسه لاثبات مهاراته وخبراته في اتقان العمل الذي كلف به.¹

فمن خلال فترة التجربة المحددة في عقد العمل،سيسمح لكلا الطرفين في التعرف على الآخر،فيمكن للمستخدم من مراقبة قدرات العامل و مؤهلاته الفنية و مدى اندماجه في المؤسسة و مدى امكانياته في اضافة شيء جديد للمؤسسة،كما يمكن للعامل في نفس الوقت من الاطلاع علي الظروف العمل و مدى ملاءمتها مع ما يرغب اليه.²

رابعاً: عقد التمهين

يمكن تعريف عقد التمهين بانه اتفاق كتابي بين العامل و صاحب العمل يتعهد بمقتضاه الثاني بان يؤهل الاول تاهيلا منتظما و كافيا،مقابل التزام الاول بالعمل في خدمة صاحب العمل ، و ذلك خلال مدة معينة ووفق للبرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني.³

هو العقد الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل،بالتكوين المنهجي لشخص اخر يسمى العامل المتدرب، والذي يلتزم بدوره بالعمل لديه طبقا لاحكام الفصل من امر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.⁴

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 82.

² - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة الفردية في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد، عمان، ط1، 2011، ص 134.

³ - احمد عبد الكريم ابوشنب، شرح قانون العمل،دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان،1999،ص 93.

⁴ - جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص310

المبحث الثاني: التأطير القانوني للعمل المؤقت في الجزائر

باعتبار عقد العمل محدد المدة إستثناء للقاعدة الخاصة بديمومة علاقات العمل أضحي من الضروري التكفل بحماية حقوق العامل المتعاقد لمدة محددة، لأن طبيعة علاقة العمل التي تربط بالمستخدم هشة، بتحديد تاريخ بداية و نهاية العقد، حيث يحال العامل الى عالم البالة بمجرد إنتهاء مدة العقد، ما لم يجدد العقد لفترة زمنية أخرى، و لم يجد منصب عمل آخر، و في هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى حالات إبرام عقد العمل محدد المدة في قانون 11/90، و في مطلب ثاني نطرق إلى حالات إبرام عقد العمل في المؤسسة العمومية، أما المطلب الثالث دارسنا حالات إنتهاء عقد العمل محدد المدة و أخيرا التمييز بين العقد العمل في قانون و عقد قانون العمل في الوظيفة العمومية في المطلب الرابع .

المطلب الاول: الحالات المسموح بها لابرام عقد عمل محدد المدة في قانون 11/ 90.

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في القوانين السابقة حيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي¹، وليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء الى ابرامه الا في اطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 11/90 حيث حصرها في اربعة حالات كما يلي: "يمكن ابرام عقد العمل لمدة المحددة بالتوقيت الكامل و التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة ادناه:²

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة ؛
- عندما يتعلق الامر بالاستخلاف عامل مثبت في المنصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم ان يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه؛

¹- عبد ناصر بلميهوب، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري، بتاريخ 17 جوان 2018، على موقع: <http://member.miltimmania.fr/belmioub/chapitre1.htm>.

²- امال سلامي، عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، اطروحة ماجستر (جامعة قسنطينة 1، كلية الحقوق، 2012- 2013)، ص 9..

- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء اشغال دورية ذات طابع مقتطع؛
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل لأسباب موسمية.

النوع الاول ::تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود او خدمات غير متجددة.

يمكن ابرام عقود عمل محددة لتنفيذ الاعمال المرتبطة بعقود او خدمات غير المتجددة ذلك انها اشغال لا تدخل ضمن النشاطات العادية للمؤسسة،كونها تتطلب مزيد من العمال الذين يتمتعون بمهارات خاصة ، كما هو الشأن بالنسبة لاشغال ادخال الاعلام الالي الى تقنيات التسيير،عمليات تكوين فئة من العمال ، او الاشغال البناء ،كانجاز مؤسسة تعليمية او قطاع صحي او طريق...¹

فالعقود المبرمة من اجل هذه الاعمال يجب ان تكون محددة المدة،ومدة هذه العقود هي نفسها مدة انجاز العمل او الخدمة،فبانتهاء هذه الاعمال و الخدمات في كون ان طبيعة النشاط غير مستمر²،و يتبين من هذه الحالة الاولى ان عقد العمل فيها لا يجدد و ذلك لارتباطه باشغال و خدمات عادة ما تكون محددة في الزمن.³

النوع الثاني : استخلاف عامل مثبت متغيب مؤقت

حسب المادة 12 من الفقرة 2 من القانون 11/90 ان الاستخلاف الذي يبرر اللجوء الى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الامر بعمل او خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا وهنا يجوز اثناء غيابه تشغيل عامل اخر لمدة محددة ،و عليه يجب استنادا الى

¹- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر ،الجزائر، 2003 ، ص84.

²- بن صابر بن عزوز ،مرجع سابق،ص75.

³- عمر حمدي باشا، مرجع سابق،ص23.

النص القانوني المادة 12 من الفقرة 2 من القانون 11/90 لاستيفاء شروط هذه الحالة ان يتوفر شرطان و الثالث التزام يقع على عاتق صاحب العمل:

أ- ان يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت؛

ب- ان يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب؛

ج- صاحب العمل يكون مجبر على الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.¹

أ- ان يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت

ويقصد بالعامل المثبت هو ذلك العامل الذي عين رسميا لممارسة المهام المنطوية بمنصب عمله، المدرج ضمن عقد غير محدد المدة²، فالعامل عادة ما يثبت في منصب عمله بعد مروره على فترة تجربة و التي من خلالها يتأكد المستخدم من كفاءته المهنية، وقدرته على تأدية النشاط المسند اليه³، و لا يمكن انهاء هذه العلاقة الا وفقا لإجراءات خاصة نص عليها القانون صراحة⁴، ويستبعد في هذه الحالة عامل بعقد عمل محدد المدة او عقد عمل تحت التجربة.⁵

ب- ان يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت

بعد التعرف على صفة العامل المثبت يأتي للوقوف عند الشرط الثاني المتمثل في الغياب المؤقت للعامل المثبت، حيث نجد ان المشرع الجزائري حتى و ان لم يعرف نظام الغيابات فإنه قام بمعالجته بموجب المواد 53 وما يليها من قانون 11/90، فحددت المادة 54 من هذا القانون حالات الغياب المسموح بها و التي تشمل كل عامل يقوم بعمل له

¹ - ياسين بن صاري، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004، ص 55.

² - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 89.

³ - ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 56.

⁴ - بن صابر بن عزوز، مرجع سابق، ص 75.

⁵ - عمر حمدي باشا، مرجع سابق، ص 24.

علاقة بالتمثيل النقابي و بتمثيل المستخدمين او يتبع الدورات الخاصة بالتكوين المهني من اجل تجديد معارفه و مؤهلاته العلمية و المهنية و مشاركته في امتحانات اكااديمية و مهنية، كمل يشمل الغياب حادثا من الاحداث العائلية كزواج العامل و عطلة الأمومة للعاملات، زواج احد فروع او وفاة احد الفروع او الاصول، كما يسمح للعامل ايضا بالتغيب مؤقتا لتأدية فريضة الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية.¹

ج- وجوب الحفاظ على منصب العمل للعامل المثبت و الغائب مؤقتا
وفي جميع هذه الحالات يقع التزام على المستخدم ،و المتمثل في المحافظة على منصب لصاحبه المتغيب مؤقتا، لان علاقة العمل التي تربطهما لم تنقطع بعد، بل توقفت لاسباب قانونية.²

النوع الثالث : اشغال دورية ذات طابع متقطع

تخص هذه الحالة الاشغال الى تتطلب تجدد العقد فيها بصفة دورية لكنها غير مستديمة وهي تلك الاشغال التي تصنف ما بين الخدمات و النشاطات الموسمية قد تكون في معظمها نشاطات تتطلب المزيد من عدة العمال و بعض الخبرات و المهارات و الاشغال داخل المؤسسة³، هذا ما يوضح لنا انه يشترط في هذه الحالة شرطان يجب توفرهما معا:

- قيام المؤسسة بأشغال دورية؛
- ان تكون الاشغال ذات طابع متقطع.

¹- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود الإدارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007، ص 34.

²- بن صابر بن عزوز، مرجع سابق، ص 76.

³- عبد الحليم أكمون، مرجع سابق، ص 35.

و يقصد به الطابع المتقطع الذي يضيف على الاشغال صفة الدورية، بحيث ان الاشغال المعنية بهذه الصفة يتخللها بحكم طبيعتها و بشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن اداء مهامها، و لكن ليس بصفة نهائية.¹

ومن الامثلة على هذه الحالة عندما تستعمل المؤسسة آلات متطورة و ذات قيمة مرتفعة، فهي تحتاج الى مراقبة و صيانة دورية لها قد تكون كل سنة او سنتين، و هذا ما يبرر اللجوء الى ابرام عقود محددة المدة.²

النوع الرابع: تزايد العمل و الاسباب موسمية

انه و من خلال صياغة هذه الحالة و تحليلها يتضح انها تتفرغ الى شقين، فالشق الاول يتعلق بحالة تزايد العمل و الشق الاخر يتعلق بحالة الاسباب الموسمية

1 : تزايد العمل

ان تزايد العمل في المؤسسة له علاقة طردية مع عدد العمال لذلك يجب اللجوء الى

التعاقد بموجب عقود محددة المدة و عقود غير محددة المدة

ان زيادة العمل يضمن استمرارية النشاط الدائم للموسسة و يمنح التجربة للعمال الجدد و ينقص البطالة.

فيما يخص زيادة العمل نجد صنفين :

- العمل المستمر :و هو عمل ليس محدد المدة لذلك يتطلب عقود غير محددة المدة
- العمل المؤقت :هو عمل محدد المدة يتطلب عقود محددة المدة .

¹ - امال سلامي ، مرجع سابق، ص18.

² - ياسين بن صاري ، مرجع سابق، ص65.

2: الاسباب الموسمية

اما فيما يخص الاسباب الموسمية،فانها تتعلق باشغال تتجدد دوريا و بصفة منتظمة لا تنتج عن ارادة صاحب العمل،بل عن الضغوطات خارجية طبيعية،او تقنية، او اجتماعية او اقتصادية،كان يتعلق الامر بفصول السنة،كموسم الصيف قد يضطر صاحب نزل في المناطق الساحلية ان يستعين بعمال المؤقتين لتقديم الخدمات للمعطافين المتوافدين،وكذلك بالنسبة للمزارع التي تحتاج الى اليد العاملة من اجل جني المحصول في مواسم معينة.¹

و ما يميز السبب الموسمي عن الحالة تزايد العمل،هو ان الاسباب الموسمية تكون متوقعة من طرف المستخدم على عكس حالة تزايد العمل فانه يكون مفاجئ و عرضي.²

النوع الخامس: نشاطات او اشغال ذات مدة محددة او مؤقتة بحكم طبيعتها

إن حالات الأربعة الأولى حتى و إن كانت تحتاج إلى نوع من التحليل في بعض منها، فإنها تبقى دائما ترمي إلى تأطير أوضاع و حالات موضوعية و محددة نسبيا، إلا أن الوضعية التي جاء بها تعديل سنة 1996 بموجب الامر 21/96 المؤرخ في 1996/07/29 على أساس أنها الحالة الخامسة تختلف تماما عن الحالات السابقة، بحيث لم يعد الأمر يتعلق بوضعية معينة و محددة تسمح باللجوء إليها لإبرام عقود محددة المدة، و إنما هي في الحقيقة معايير يمكن أن تعطي في نفس الوقت الحالات الأربعة المشار إليها سابقا، و بإمكانها أن تتوسع إذا تحققت الشروط تشمل حالات أخرى غير تلك التي جاءت على سبيل الحصر بموجب المادة 12 من القانون 11/90.³

¹ - فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، اطروحة الماجستير (جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق-سعيد حمدين-2016-2017)، ص 41.

² - بن صابر بن عزوز ، مرجع سابق، ص 77.

³ - ياسين بن صاري ، مرجع سابق، ص ص 77-78.

و بالرجوع إلى عرض أسباب الأمر 21/96، يمكن الملاحظة أن المشرع من خلال هذا التعديل حيث كانت الحالات واردة على سبيل الحصر، و من ذلك يحول دون تمكين بعض القطاعات من اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة نظرا لخصوصيات بعض النشاطات التي بالرغم من أنها تتميز بالطابع المؤقت إلا أنها لا تدخل ضمن الحالات الأربعة المنصوص عليها حصرا بموجب تشريع العمل السابق على هذا الأساس، ولأسباب تملّحها كذلك إعتبارات إقتصادية نظرا للتوجه الجديد الذي يعرفه الإقتصاد الوطني، حاول المشرع الجزائري تدارك الأمر من خلال تعديل سنة 1996 لفتح الافاق جديدة في مجال التعاقد بموجب عقود محددة، و ذلك بإنقاله من مرحلة تطبيق نطاق اللجوء الى هذا النوع من العقود عن طريق حصر الحالات المبررة له حصرا قانونيا أراد المشرع أن يكون من النظام العام، قصد الحد ربما من تعسف أصحاب العمل في إستخدامه إلى مرحلة أكثر مرونة.¹

أخيرا، لتقدير الوضعيات التي يمكن أن تبرر بصفة عامة اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة وفقا لاي حالة من الحالات الخمسة المذكورة بموجب المادة 12 من القانون 11/90 أخذ بعين الإعتبار المعايير التالية:

- إجتناّب التعميم لأن النشاط الذي يكون ظرفي، أو دوري بالنسبة لمؤسسة معينة يمكن أن يكون دائم بالنسبة لمؤسسة أخرى؛
- أخذ بعين الإعتبارات لمؤسسة بصفة عامة من جهة نشاط أساسي تعتمد عليه و أنشطة متصلة أو مرفقة و هي التي غالب ما تطرح مشاكل في تقديرها بسبب غياب معايير ثابتة ؛
- تمييز الشغل أو الأشغال التي يحتاج فعلا إلى تغطية بموجب عقد محدد المدة في إطار نشاط مدته محددة أو طبيعته مؤقتة؛

¹ - مرجع نفسه، ص 81.

- في النهاية يجب التمييز بين سبب العقد و سبب المدة.¹

المطلب الثاني: عقد العمل المحدد المدة في قانون الوظيفة العمومية

بحسب نص المادة 22 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية فان العقد العمل في المؤسسات و الادارات العمومية يمكن ان ياخذ شكل عقود عمل المحدد المدة او غير محددة المدة، و خلافا للحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل و المتعلقة بعقود العمل محددة المدة، نجد ان المشرع الجزائري لم يحدد الحالات الخاصة بعقد محددة المدة في اطار القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بل اشارت الى الحالات التي تخص عقد العمل بصفة عامة سواء كان لمدة محددة او لمدة غير محددة، اذ نصت المادة 19 من الامر 06-03 على " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن الحفظ او الصيانة او الخدمات في المؤسسات و الادارات العمومية الى نظام التعاقد..."²

كما ان المشرع الجزائري من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 لم يحدد شكل عقد التوظيف في تلك النشاطات، حيث اعتبرها سببا لابرار عقود العمل لمدة محددة او لمدة غير محددة.³

لقد اكتفي المشرع الجزائري بحصر حالات عقد العمل المحدد المدة في نص المادة 04 عن المرسوم الرئاسي 308-07 و التي تنص على: يعتبر عقدا محددا المدة كل عقد مخصص فيما يلي:

¹ - سامية أوصف ، نجاه عشام ، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل الجزائري، أطروحة ماستر (جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم السياسية، فرع الحقوق، تخصص قانون الأعمال، 2016-2017)، ص 22.

² - عمار هونوني، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، أطروحة ماجستير (جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015)، ص 28.

³ - سعيد طريب، مرجع سابق، ص 68.

- ابرم عقد عمل محدد المدة في انتظار تنظيم مسابقة توظيف؛
- ابرام عقد عمل محدد المدة في الانتظار انشاء سلك جديد للموظفين؛
- اعمال ذات طابع مؤقت؛
- تعويض الشغور المؤقت للمنصب الشغل.¹

النوع الأول: ابرام عقد عمل محدد المدة في انتظار تنظيم مسابقة التوظيف

تمثل مسابقات التوظيف على مستوى المؤسسات و الادارات العمومية طريقة من طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

تعتمد المؤسسات و الادارات العمومية في مجال تسيير الموارد البشرية على نمط تسيير خاص وفق قواعد منظمة خلال كل سنة مالية، و لا سميا فيما يتعلق بالتوظيف بواسطة المسابقات وغيرها من الوسائل بموجب المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.²

النوع الثاني: ابرام عقد العمل محدد المدة في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين

منح المشرع للإدارة حق اللجوء الى التعاقد في انتظار انشاء سلك جديد للموظفين و بالتالي منح حرية اكثر الادارة من اجل اللجوء الى التعاقد لمدة غير محددة او لمدة محددة.³ فان الادارة في هذه الحالة تخرج عن مخططها السنوي للموارد البشرية الذي لا يحتوي الا على المناصب المتوفرة سواء المالية او الحقيقة او الشاغرة و يؤدي هذا الوضع حتما الى امتداد عقد التشغيل للأعوان المتعاقدين لفترة زمنية اطوال من تلك المقررة عند انتظار اجراء

¹ - مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم، و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، ع.61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، م.4، ص 18.

² - سليمان احمية، مرجع سابق، ص 58.

³ - طريب سعيد، مرجع سابق، ص 65.

مسابقة التوظيف،و مثال ذلك ما لجأت اليه المؤسسات الاستشفائية بعد صدور القوانين الاساسية الجديدة للشبه الطب،اعوان التحذير و الانعاش و القابلات حيث تم توظيفهم بموجب عقود عمل محددة المدة الى حين استكمال التكوين التكميلي و الادماج في السلك الجديد.¹

و يبقى هؤلاء الاعوان متعاقدين في انتظار المشاركة في المسابقات التي تقام لمختلف الاسلاك و المناصب باجتياز الاختبارات للوحدات المقررة و الخاصة بكل المستويات.²

النوع الثالث:اعمال ذات طابع مؤقت

ان المشرع قد اتي بهذه الحالة لتوضيح ان عقد العمل محدد المدة يمكن ان يكون اساسه نشاط ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة،و يمكن ان يتعلق الامر بارتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة الذي يتطلب توظيف اعوان خلال مدة ارتفاع النشاط . و يمكن تحديد الاعمال ذات طابع المؤقت بحسب طبيعتها حيث لا يتطلب وقتا كبيرا للقيام بها مما يبرر للادارات او المؤسسات العمومية اللجوء الى التعاقد لمدة محددة. نصت المادة 21 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية على: "يمكن بصفة استثنائية توظيف اعوان متعاقدين، في اطار التكفل باعمال تكتسي طابعا مؤقتا،"حيث ان هذه المادة تبين نية المشرع في منح المؤسسة او الادارة العمومية نوعا من الحرية في ابرام عقد العمل.³

¹ - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 30.

² -Philippe Chrestia, Frederic Monra, **droit public**, concours administratifs-panorama du droit,n°412-studyrama,septembre,2005,p2.3

³ - عمار هنوني، مرجع سابق، ص ص 30-31.

النوع الرابع: تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل

فتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، لا يمنح الحق في اكتساب المنصب من طرف العون المتعاقد، طالما ان صاحبه يحتفظ به مع امكانية عودته لشغله بعد زوال السبب الذي برز غيابه.¹

و تجد الاشارة أن هذا المناصب التي كانت سابقا قبل صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة تعتبر مناصب دائمة و اصحابها بمثابة موظفين مرسمين، اصبحت بداية من سنة 2008 مخصصة لفئة الاعوان المتعاقدين فقط و نخص بالذكر المناصب الخاصة بالاسلاك العمال المهنيين و سائقين السيارات.²

المطلب الثالث: انتهاء عقد العمل محدد المدة.

لقد ادى تعسف اصحاب العمل، بانتهاء علاقة العمل سواء كان عقد العمل محدد المدة او غير محدد المدة و مساسهم بحقوق العمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الارادة في التعاقد، الى ضرورة تدخل الدولة بوضع احكام و قواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء عقد العمل المحدد المدة و تحديد اسبابه و يمكن تقسيم الدراسة هذه الحالات على اختلاف شروط و اجراءات الانتهاء الى: (اولى) انتهاء عقد العمل، انتهاء العقد لاسباب تأديبية (ثانيا) الاسباب الاخرى للانتهاء قبل حلول اجل العقد (ثالثا).

اولا: انتهاء مدة عقد العمل.

نهاية علاقة العمل بمجرد نهاية مدة عقد الشغل، يمكن ان تنتهي تلك العلاقة بانتهاء العمل محل عقد الشغل ، كأن ينتهي مثلا العمل الذي له طابع مؤقت ، او عودة الموظف

¹ - سعيد طريب ، مرجع سابق، ص 66.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب، ج.ر، ع 3، المؤرخة في 20 جانفي 2008، المادة 51.

المستخلف الى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية و بالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب او يقوم بنفس الاعمال المتعلقة به، او اعلان عن نتائج مسابقة توظيف ، او عند انشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على المحضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم، سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة او من طرف مترشح اخر.¹

ثانيا: انتهاء العقد لاسباب تأديبية

يمكن تعريف الخطأ الجسيم "بأنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به اضرار بمصالح صاحب العمل او بممتلكاته او يخالف به إحدى التزاماته المهنية او يلحق به خسائر و اضرار اما لصاحب العمل او للعمال آخرين ، مما يجعل استمرار العامل في العمل امر غير مقبول إما لخطورته ، و اما بسبب المحافظة على النظام و الاستقرار في مكان العمل".²

ثالثا : الاسباب الاخرى لانتهاء قبل حلول اجل العقد

اولا: الاستقالة.

قد تنهي خدمة الموظف بناء على رغبته في إنهاؤها قبل السن المقررة لترك الخدمة و ذلك إما بتقديمه إستقالته الصريحة أو إنقطاعه عن العمل بقصد الإستقالة الضمنية أو التصريحي بإلتحاقه بخدمة الجهات الأجنبية بدون إذن مسبق من جهة عمله الأصلية، أو بناء على طلبه الإحالة على التقاعد.

ثانيا :العجز عن العمل .

¹ - سعيد طريب، مرجع سابق، ص ص 151-152.

² - سليمان احمية ، النظام القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، ج.1، 1994، ص ص 351 - 353.

يؤدي العجز الكلي عن العمل لسبب من اسباب الصحية او المهنية الى انتهاء عقد العمل المحدد المدة مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي تقررها القوانين و التنظيمات المهنية المعمول بها¹، و يمكن اثبات نسبة العجز الكلي عن العمل بمختلف وسائل الاثبات القانونية و العلمية، كشهادة الطبيب المختص بعجز العامل عن اداء العمل الموكل اليه سبب حادث عمل او مرض مهني.²

ثالثا : التقاعد

في المجتمعات الحديثة فيعتبر التقاعد مرحلة من مراحل الحياة المهنية، ينقطع فيها الإنسان عن العمل نتيجة أسباب صحية أو قانونية، و يجد نفسه مجبرا على الراحة، حيث أن التقاعد تعتبر مرحلة إنتقال من العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة و الهدوء.

رابعا : الوفاة.

تنتهي الحياة الوظيفية لا إراديا بالوفاة، و يقصد بالوفاة هنا وفاة الموظف و ليس المستخدم و هذا ما فصلت فيه صراحة المادة 74 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و التي نصت على: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و الموظف. لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقة العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية."³

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط2، 2003، ص 112.

² - سليمان احمية ، النظام القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 346.

³ - محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق (جامعة خيضر، بسكرة، 2014-2015)، ص65.

المطلب الرابع: التمييز بين عقد العمل في قانون العمل و عقد العمل في قانون الوظيفة العمومية:

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل بحسب الزاوية المنظور اليها و النظام المعمول به، و لذلك كان لزاما علينا ان نوضح الفوارق الموجودة بين الاحكام و مبادئ قانون العمل و احكام و مبادئ قانون الوظيفة العمومية فيما يخص تنظيم عقد العمل سواء من حيث اوجه التشابه او اوجه الاختلاف.¹

اولا : اوجه الاختلاف

يمكن ان نوجز اهم اوجه الاختلاف بين عقد العمل في كلا النظامين على الشكل الاتي:

1- من حيث انعقاد علاقة العمل

تتميز علاقة العمل في ظل قانون العمل بانها تتم وفق ارادة الطرفين في ظل مبدأ حرية التعاقد نسبيا و ذلك بواسطة عقد يبرم بين العامل و صاحب العمل على الاساس توافق الارادتين، بغض النظر عن الجانب الشكلي فقد يكون العقد مكتوبا او غير مكتوبا، في حين ان عقد العمل في الوظيفة العمومية يعد و يحضر من طرف الجهة الادارية فقط و ليس للعون الا ان يدعن لها،

و اذا كانت عقود العمل في ظل القانون العمل تدخل حيز التطبيق و التنفيذ و ترتب اثارها القانونية و المادية مباشرة بعد توقيعها من قبل الطرفين.

و تجدر الاشارة الى ان المستخدم في اطار القانون العمل له حرية نسبية في اختيار المستخدمين، و :يتم توظيف الاعوان المتعاقدين حسب الحالة ،عن طريق:

¹ - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 20.

- الانتقاء بناء على الدراسة الملف فيمل يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة؛

- الاختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة. " وهو ما نصت عليه المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07

2- كيفية تحديد الاجر

تلعب المفاوضات بين كل من العامل و صاحب العمل دور هاما في تحديد الاجور و الحوافز الملحقة بها وفق قواعد و اساليب تعاقدية في اغلبية الاحيان بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل بينهما تتعدم هذه الامكانيات في مجال قانون الوظيفة العمومية، اذ ان الراتب يحدد على اساس منصب الشغل، و لا يتغير بتغير المتعاقدين على المنصب، فالراتب يحدد بنصوص تنظيمية حسب جدول لتصنيف المناصب و الارقام الاستدلالية المرافقة لها.¹

3- من حيث الاختصاص القضائي

من المسلم به ان عقد توظيف الاعوان المتعاقدين يعتبر عقدا اداريا، و الادارة طرفا فيه، فان الاختصاص القضائي للفصل في المنازعات الخاصة بالاعوان المتعاقدين يعود الى المحاكم الادارية و قاضي الادارة العامة عملا بالمعيار العضوي الذي كرسه المادة 80 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، و التي تنص على: "المحاكم الادارية هي جهة الولاية العامة في المنازعات الادارية، تخص بالفصل في اول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة او الولاية او البلدية او احدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الادارية طرفا فيها"²

¹ - سليمان احمية، الوجيز في قانون علاقات العمل، د.م.ج، الجزائر، ط1، 2004، ص ص 101-102.

² - هنوني عمار، مرجع سابق، ص 22.

ثانيا :أوجه التشابه

برغم وجود أوجه الاختلاف كثيرة بين النظامين الا انه توجد عدة جوانب مشتركة بينهما،يمكن اجمالها في النقاط التالية:

- الاحكام و القوانين المنظمة للمدة القانونية للعمل و كذا الاحكام الخاصة بالراحة الاسبوعية و العطلة؛
- قوانين الضمان الاجتماعي التي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات؛
- القواعد الخاصة بالجماعة القانونية للاجور و الرواتب؛
- القواعد المتعلقة بالحماية و الامن و الوقاية في العمل سواء تعلق الامر بحوادث العمل و الامراض المهنية؛
- المبادئ المتعارف عليها في المجال التأديبي كالحق في الدفاع و الوجاهية و الطعن.¹

¹ - سليمان احمية ، الوجيز في قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 206.

المبحث الثالث: العمل المؤقت في سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر من 1990 إلى 2018:

شكلت سياسة التشغيل في الجزائر مجال بحث مشترك لعدد التخصصات الأكاديمية و الفروع البحثية المختلفة، و نتيجة للدراسات التي قامت بها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي لإيجاد أحسن وسائل لتلبية حاجات المؤسسات و خلق فرص عمل لمساعدة الشباب على الإدماج المهني، فقد قامت بخلق وكالة وطنية للتشغيل تعني بمراقبة تطور سوق الشغل بالجزائر و إستيعاب طلباته فوضعت مجموعة من السياسات و البرامج التي تهدف القضاء على البطالة و الفقر، وتحقيق الأمن و الإستقرار.

المطلب الاول:وكالة التنمية الإجتماعية

انشأت هذه الوكالة سنة 1996 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 26-223، و كان الهدف من انشائها القضاء على التهميش ،و الفقر و محاربة البطالة ، وهذا بإدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من المناصب، و حسب وزارة العمل تم ادماج 35344 خارجي الجامعة في اطار الوكالة الى غاية سنة 2000.¹

وكالة التنمية الإجتماعية كإحدى الأجهزة التي و ضعتها الدولة بغرض التخفيف من الآثار السلبية للإصلاحات الهيكلية على المستوى الإجتماعي،و قد وضعت آنذاك تحت تصرف الوزارة المكلفة بالتشغيل و أوكلت لها مهمة الإشراف على جملة من البرامج الإجتماعية و نذكر منها:²

1- جهاز الشبكة الإجتماعية

¹– Cnes,rapport national sur le developpement humain,pmud,2006,p.55

²– رابح قيمحة ، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، أطروحة الماجستير(كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة مولود معمري،تيزي وزو،تخصص:التنظيم و السياسات العامة،2013-2014)،ص123. .

و يوفر هذا الجهاز نوعين من الإجراءات التي تدخل في الإطار الدعم الإجتماعي و تشغيل الشباب و هما:

- المنحة الجزافية للتضامن؛

- منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) ثم تحولت الى جهاز الإدماج الإجتماعي (DAIS)

2- برامج التشغيل

و اهم هذه البرامج منها:

- برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)

- برنامج الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)

و عليه في هذا الشأن سوف ندرس الجهاز الإدماج الإجتماعي و برنامج الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

أ- الجهاز الإدماج الإجتماعي (DAIS):

و يعمل هذا الجهاز على إدماج المستفيدين منه في نشاطات توافق تأهيلهم و ليس لديهم شهادات لدى المؤسسات و الإدارات العمومية.

و يتقاضى المستفيدون من هذا الجهاز منحة إدماج و تحديد كالأتي: بالنسبة لهذا المستفيدين اجر الذي هو 6000 دج و منح لهم من طرف الضمان الإجتماعي.

و يتجدد هذا العقد كل سنتين (02) لمدة ستة سنوات و عند إنتهاء العقد يتم الفصل المستفيدين من هذا الجهاز. (الملحق رقم 01)

ب- جهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات

و يهدف هذا الجهاز حسب ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي

127/08 الى الإدماج الإجتماعي للشباب خريجي و الحائزين على شهادة تقني

سامي، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل و في وضعية هشّة أو بدون نشاط أو

ذوي إعاقات.¹

و يعمل هذا الجهاز على الإدماج المستفيدين منه في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم

لدى المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا الهيئات و المؤسسات و المنظمات العمومية

أو الخاصة التابعة لكل قطاعات النشاط.²

و يتقاضى المستفيدين من هذا الجهاز منحة إدماج و تحديد كالآتي:³

- بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي ب: 10000 دج شهريا؛

- بالنسبة لتقنيون الساميين تقدر المنحة ب: 8000 دج شهريا.

و يتجدد هذا العقد كل سنة واحدة (01) لمدة سنتين و عند إنتهاء العقد يتم الفصل

المستفيدين من هذا الجهاز.(الملحق رقم 02).

المطلب الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل (برنامج المساعدة على الإدماج المهني)

لمواجهة تدهور سوق الشغل انشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لإدماج الشباب

مهنيا و أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إقتصادية،و قد تقرر إنشاء هذه

الأجهزة منذ سنة 1987 و خصصت للشباب البطالين الذين يتراوح أعمارهم بين 16 و 30

سنة، و إنطلق عملها مع بداية سنة 1988 لأول مرة بإدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى

الإنشغالات الأولية للسلطات العمومية، و هذا من أجل إمتصاص البطالة التي عرفت في

¹ - ج.د.ش،المرسوم التنفيذي رقم 127/08،مؤرخ في 2008/04/30، يتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب

حاملي الشهادات،ج.ر،ع.23، الصادرة بتاريخ 2008/05/04، ص 3 .

² - رابح قميحة، مرجع سابق، ص 129.

نهاية الثمانيات و بداية التسعينات معدلات مرتفعة.¹ إن أجهزة التشغيل التي تم إنشائها متعددة و التي تتمثل فيما يلي: الوكالة الوطنية للتشغيل و برنامج عقود ما قبل التشغيل أو و بما يسمى ببرنامج مساعدة على الإدماج المهني بمعنى هذا البرنامج بدأ في 1988 و طبق فعليا في 2008، هذا الجهاز الذي يتكفل بجميع فئات الشباب طالبي العمل لأول مرة و الذي إنطلق فعليا من أواخر شهر جوان 2008.²

2-1: التعريف ببرنامج عقود ما قبل التشغيل

هي عقود مهنية خاصة يتم بموجبها تشغيل خريجي الجامعات و المعاهد من الشباب الجزائري في مؤسسة عمومية او خاصة.³ حيث يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز بإعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تقوم الوكالة الوطنية لدم التشغيل السباب بتسيير هذا الجهاز و الذي يخص برنامج مكافحة بطالة الذين تفوق أعمارهم 19 سنة و الحائزين على شهادات التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن العمل.⁴

و تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد ما قبل التشغيل، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات و يدفع من طرف صاحب العمل و هذا في القطاع الخاص، و يعتبر عقد ما قبل التشغيل إلتزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل و المترشح و مديرية التشغيل.

2-2 : شروط الاستفادة من البرنامج

¹ - فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2005)، ص 98.

² - معلومات تم الحصول عليها من طرف مديرية التشغيل بولاية تيزي وزو، يوم: 2019/02/25.

³ - الموقع الإلكتروني يوم 2019/02/23 على ساعة 11:00 سا www.echroukonline.com

⁴ - فارس شلالي، مرجع سابق، ص 101.

للإستفادة من عقود الإدماج المهني المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب علي طالبي العمل المبتدئين أن تتوفر فيهم الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية؛
- أن تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة؛
- إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية؛
- حائزين على الشهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية؛
- أن يكونوا مسجلين مطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

و حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أفريل سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يمكن تخفيض شرط السن الى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة التكوين في فروع أو تخصصات تعريف عجزا في سوق العمل.

2-3 : أهداف و خصائص الجهاز المساعد على الادماج المهني (برنامج عقود ما قبل التشغيل):

لقد تميز هذا الجهاز بمجموعة من الخصائص التي اخذت شكل اهداف يسعى الوصول اليها و تتمثل في:

- التكفل بطالبي العمل المبتدئين من خلال ادماجهم؛
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الشباب المعنيين بهذا الجهاز؛
- تشجيع كافة اشكال النشاط و التدابير الاخرى الزامية الى ترقية؛

- تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين ،تشغيل و توظيف¹؛
- يساعد الجهاز الشباب المدمجين في اطاره على الاستفادة من تكوين تكميلي لتجديد و تحسين معارفهم من اجل تكيفهم لمنصب العمل.

2-4 : الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الادماج المهني

ولقد تم توجيه هذا الجهاز الى 3 فئات من طالبي العمل المبتدئين وهي:

الفئة الاولى لعقد الادماج حاملي الشهادات و التقنيين الساميين:

و الذي يستفيد منه طالب العمل خريجي الجامعة و الحاصلين على شهادة الليسانس او مهندس الدولة.

الفئة الثانية لعقد الادماج المهني لخريجي التعليم الثانوي:

هذا النوع من العقود موجه لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية او اي شهادة من مراكز التكوين المهني .

الفئة الثالثة لعقد الادماج بالنسبة للشباب بدون تكوين و لا تأهيل

و الذي يستفيد من هذا النوع من العقود موجه لشباب بدون تأهيل و لا تكوين يسمى كذلك عقد الورشات.

يتقاضى المستفيدون من عقود ادماج حاملي الشهادات بالنسبة لخريجي الجامعة و الحاصلين على شهادة الليسانس او مهندس الدولة اجرة شهرية تقدر ب15000 دج و عقد يتجدد كل 3 سنوات و 10000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.(الملحق رقم 03).

¹- عبد الحميد برحمومة، دور سياسة الادماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر الفترة 2008 - 2011، استراتيجة الحكومة القضاء على البطالة (جامعة المسيلة،الجزائر)، ص5.

يتقاضى المستفيدون من عقود ادماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي اجرة شهرية تقدر ب 8000 دج . و يتجدد كل ثلاث سنوات.(الملحق رقم 04)

اما بالنسبة للمستفيدين من عقد تكوين منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربية تكويننا لدى الحرفيين معلمين،اجرة شهرية مبلغها 12000 دج ،مدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.¹

المطلب الثالث: سلبات البرامج

1.3- حقيقة الإدماج: لا يوجد قانون واضح يلزم المؤسسات الجزائرية بإدماج الموظف (الشباب الجزائري) و بالتالي ينبغي مصيره مجهولا و معلقا بمسيرى المؤسسات، و في أغلب الأحيان تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعها الموظف من المسيرين طيلة فترة العقد، و قد أجمع المتعاقدون على أن الحكومة الجزائرية قد تخلت عنهم تماما بل و تعتبرهم عالة على المجتمع و لا نية لها في إعطائهم حق العمل.

2.3- بعض مطالب عقود ما قبل التشغيل:

لقد إتحد متعاقد أو عقود ما قبل التشغيل في اللجنة الوطنية لعمال عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الإجتماعية، و هي لجنة تضم كل العمال الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل و شبكة الإجتماعية في كافة القطاعات العمومية، و قد تم تأسيس اللجنة يوم 19 ماي 2011 من أجل المطالبة بإدماج كافة العمال المتعاقدين و وقف إستغلال الشباب، و قامت اللجنة بوقفة إحتجاجية على المستوى كافة الولايات 23 جانفي 2019 أمام مقرات الولايات و هذا من أجل مطالبة بإدماج عقود ما قبل التشغيل و تسوية وضعيتهم، و وقفة

¹ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، الموقع الإلكتروني www.anem.dz، تاريخ

إحتجاجية بالعاصمة أمام وزارة العمل يوم 03 فيفري 2019 و من بين مطالب اللجنة ما يلي:

أ-إدماج كل الذين يعملون في مناصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم دون شروط أو قيد ورد الاعتبار لهم؛

ب-بالنسبة للذين يعملون خارج تخصصاتهم تغير مدة عقودهم الى عقد مفتوح حتي يجدوا منصبا آخر يلائم تخصصهم و رفع أجورهم على الأقل إلى 25000 دج ؛

ج-تخصيص منحة للجامعين البطالين على الأقل 2000 دج، و البحث لهم عن العمل؛

د-إلغاء عقود ما قبل التشغيل التابعة لمديرية النشاط الإجتماعي و الإبقاء على الوكالة المحلية للتشغيل مع رفع الأجر إلى 25.000 بدلا من 15.000 دج.¹

3.3- معوقات عقود ما قبل التشغيل:

إن عدم الإستقرار الذي يعيشه المتعاقد طيلة العقد و التي تكون في غالب الأحيان 3 سنوات و المصير المجهول و المعاملة السيئة التي يتلقاها المتعاقد من زملائه في العمل و نظرة الإحتقار تجاهه تعلق مصيره برغبات مسيري المؤسسات، و عدم وجود قانون واضح يلزم المؤسسات بإدماج يجعله عرضة لإضطرابات نفسية و قلق شديد طيلة فترة العقد، إضافة إلى أن المنحة لا تلي جميع حاجات الشباب الجزائري و إلتزاماته تجاه أسرته، كما أنه لا يحصل على أي منح أخرى كمنحة النقل أو الأكل.² و القيام بأعمال العمال الدائمين.

¹ - الموقع الإلكتروني، مرجع سابق، يوم 15 فيفري 2019 على ساعة 23:00 سا

² - مرجع نفسه.

المبحث الرابع: تأثير العمل المؤقت على الوضعية السوسيو مهنية للعامل:

حظي موضوع الأمن الوظيفي بأهمية بالغة، من قبل الباحثين و المختصين في الإدارة، و السلوك التنظيمي، و علم النفس التنظيمي خلال السنوات العشرين الماضية لما له أثر مهم على المنظمة بإعتباره من المواضيع الحيوية و المهمة التي تتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري الذي يعتبر من أهم موارد المنظمة إلى جانب الموارد الإقتصادية الأخرى.

المطلب الأول: تعريف الوضعية السوسيو مهنية و الأمن الوظيفي.

1-تعريف الوضعية السوسيو مهنية:

أ- الوضعية السوسيو مهنية: "هي إنعكاسات المحيط الإجتماعي و الإقتصادي و

السياسي و المحيط التكويني على وظيفة القائم بها العامل".¹

التعريف الإجرائي: يظم مصطلح السوسيو مهنية مختلف النواحي و الجوانب

الإجتماعية و الإقتصادية أو النفسية المحيطة بالعامل في مؤسسة العمومية و

التي تؤثر على مهنته و أدائه.

ب- الوضعية: "يقصد بها الظروف أو الحال و هي مجموعة وقائع خاصة ترافق

حدث أو تحيط بوضع لتضفي عليه دلالة خاصة".²

التعريف الإجرائي: هي مختلف الأوضاع المحيطة ببيئة العامل التي يعيش فيها

و التي تؤثر عليه بإعتباره جزء من هذا المجتمع.

¹ - محمد جمال الفار، المعجم الإعلامي، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط1، 2006، ص 44.

² - المرجع نفسه، ص 48.

2-التعريف الأمن الوظيفي: الأمن الوظيفي هو السياسات التنظيمية و العلاقات

التبادلية مع الرؤساء و الأقران و المرؤوسين، و شعور الموظف بالأمن و

الإستقرار في العمل و عدالة الراتب.¹

يعتبر الشعور بالأمن الوظيفي من أبرز الآثار التي تترتب على القرارات المتعلقة بالتغيرات الرئيسية في المنظمة مثل قرارات الاندماج و تخفيض الحجم، و تغيير الحجم، و تغيير نمط الملكية او الخصخصة و هو يمثل احساس الفرد بالإستقرار في المنظمة و المؤسسة التي تعمل بها و قدرته على مواجهة التهديدات التي تنجم عن مختلف التغيرات المحيطة و عدم خوفه من حدوثها.²

التعريف الإجرائي:

هو شعور العامل أنه في وقاية من كل ما يمكن أن يضره في راتبه أو علاقته بمشرفه أو رئيسه، أو في علاقته بزملائه، و وقايته مما يخاف و لهذا فإن الأمن الوظيفي هو تحقيق حاجات "ماسلو"الضرورية للعامل،و التي تتمثل في الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمن، حاجات الإنتماء حاجات التقدير، وأيضاً حاجات تقدير الذات.

ومن إيجابيات توفر الأمن الوظيفي منها:

-يشعر العامل بالإستقرار النفسي و المعنوي و المادي في المؤسسة التي يعمل فيها؛

-يعمل العامل بحب و إخلاص و يبادر في أداء مهامه الوظيفية، و يشكل مع زملائه أسرة عمل واحدة؛

¹-عابدة سيد خطاب، العولمة و مشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، 2001، ص 95.

²- Greenhalgh L § Rosenblatt Z , **Job Insecurity :toward conceptual clarity**, Academy of Management review, vol 9 n°3, 1984,pp.438-448.

-يشعر العامل بأنه مقدر و حقوقه محفوظة و كرامته مضمونة و يلقي كل الإحترام من الإدارة؛

-يساهم في كسب رضا و ولاء و إنتماء إلى مؤسسته، و يكون عاملا مؤثرا في نجاحها و إستمرارها.¹

المطلب الثاني: أنواع الأمان الوظيفي و عناصره

1.أنواع الأمان الوظيفي:

الأمان الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل في:

أ- **أمن المنظمة:**هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء،و في حالة مغادرتهم، فإن المنظمة ستحظى بموظفين افضل منهم، و تتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، و أمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل؛

ب- **الأمن الحافز:**هو أدنى درجات الأمن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، و هو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فإنه يكون عرضه للفصل من الوظيفة؛

ج- **الأمن الطبيعي:** هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه و عندها يشعر الموظف بوجود إنتماء بينه و بين المنظمة و المؤسسة، و هو متوسطة بين الأمن الحافز و أمن الإستمرار؛

¹ - الحالة -السائدة - في- مؤسسة- ما- ينعم- فيها الأمن الوظيفي- أو الأمان الوظيفي، الموقع الأنترنت: <https://www.facebook.com/omgtkku/posts/-60314239097901> security-job تمت زيارة الموقع يوم 2018/12/02 على ساعة 14:30.

د- الأمن الإستمراري: و هو اعلى درجات الأمن الوظيفي، و هو شعور الموظف بأن المنظمة أو المؤسسة لا يمكن أن تستغني عنه.¹

2. عناصر الأمن الوظيفي: و من أهم عناصر المؤثرة على الأمن الوظيفي لدى الموظف في عمله بحسب أهميتها و إختلاف التنظيمات الإدارية و البنيية المحيطة و تتمثل فيما يلي:

1- الأجور: يعرف بأنها جميع أشكال التعويضات المادية و الخدمات و الفوائد التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة و المنظمة، مقابل الجهد الذي يبذله في العمل، و إستقلاله لكافة طاقاته و إمكانياته و القيام بالمهام و المسؤوليات المنوط بالوظيفة إسهاما منه في تحقيق أهداف المنظمة و المؤسسة، و قد يكون الأجر على أساس وحدة الزمن أو وحدة الإنتاج، و تنقسم الأجور الى تعويضات مباشرة و غير مباشرة.²

و تتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد على أنها الوسيلة لإشباع الإحتياجات المختلفة للفرد، سواء كانت إحتياجات أساسية لمعيشته و بقائه، أو شعوره بالإمان، أو الإندماج في العلاقات الإجتماعية، أو بإعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها، و كوسيلة يقيس بها تقديره و إحترامه لذاته، أما على مستوى المنظمة فإن الأجر ذو أهمية بالغة لأنه يؤدي إلى الوظائف التالية:

-الأجر وسيلة المنظمة و المؤسسة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها؛

-الأجر هو وسيلة المنظمة للإبقاء على أفضل الكفاءات؛

-الأجر هو المقابل العادل للعمل، و هو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.³

¹ - عايدة سيد خطاب، مرجع سابق، ص 40

² - نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، ط 1، 2011، ص 107

³ - احمد امين ماهر، إدارة المواد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 2007، ص 285.

2- الإشراف: هو عبارة عن عملية تعليمية او تدريسية تهدف إلى تنمية و تحسين الووارد البشرية، حيث يعرف هذا المعنى على أنه عملية تعليمية بواسطتها يساعد قادة الجماعات عن طريق مشرف ليتعلموا أو لنمو أو ليطوروا و ليحسنوا مهاراتهم، بما يتفق مع إحتياجاتهم و قدراتهم بغرض الوصول بالجماعات إلى أفضل المستويات الممكنة و بما يتفق مع أغراض و أهداف المؤسسة، للإشراف مجموعة من الأهداف يمكن إبرازها فيما يلي:

-التأكد من أن العمل ينفذ وفقا لمبادئ و أصول الإدارة، و وفقا لخطة و التنظيم و البرامج و التعليمات المقررة؛

-الأخذ بيد أفراد القوى العاملة بالمنظمة من خلال القيادة الرشيدة و توجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة؛

-التعرف على الأعمال التي تمت مع إكتشاف الصعوبات التي قد تعترض للتنفيذ؛

-تقييم قدرة و درجة إتقان العاملين لأعمالهم و ذلك بهدف بحث حاجة العاملين إلى التدريب أو مدى صلاحيتهم للوظائف المسندة إليهم أو لمكافئة المجهود.¹

3- فرص الترقية: إن فرص حصول الموظف على مناصب أعلى في السلم الإداري، تمنحه فرص لإشباع حاجاته المادية و المعنوية، لما توفره له من زيادة في الأجر و المركز الإجتماعي لأنه يتطلع دوما الى الوصول الى مراكز عليا بدافع النمو و التقدم، و بالتالي فإن رضاه عن هذا الجانب متوقف على مدى إتاحة فرص الترقية له.

¹ - إبراهيم عبد الهادي المليجي، الإدارة مفهومها و أنواعها و عملياتها، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر،

4- تصميم العمل: حينما يكون العمل المصمم بشكل سليم و يسمح بالتنوع، و المرونة، و التكامل و الأهمية، و الإستغلال و توافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان تحقيق نسبي للرضا عن العمل.¹

5- الإحترام و التقدير: إن شعور الموظف بإحترام في العمل الذي يقضي فيه أوقاته مهم جدا، لأنه يشعره بقيمة العمل الذي يقوم به و الجهود المبذولة في تحقيقه بحيث نجده دائما فرحا مبتهجا و راض عن عمله و التقدير يكون مرتبطا بالرؤساء و المشرفين و الزملاء في بيئة العمل في شكل مكافآت مادية و معنوية.²

المطلب الثالث: مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي في العمل:

1- التغيب و دوران العمل: إذ تعد هاتين الظاهرتين مكلفين و مشكلتين بالنسبة للكثير من المؤسسات، إذ أنهما تتركبان جداول العمل و تؤديان إلى الزيادة في العمالة و بالتالي تخفيض الانتاجية و ضعف الأداء، فإلى جانب التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير المباشرة تتكبدها المؤسسات عندما تصرف اموالا في توظيف و تدريب من يحل محل التاركين للوظائف، أو المتغييبين عن العمل و تشير أغلب الدراسات إلى أن عامل الرضا هو الوحيد المؤثر في القرار المتعلق بالإستمرار في المنظمة او المؤسسة.

و لهذا فإن كثرة التغيب و دوران العمل كثيرا ما يرتبط بعدم الرضا أو في حالة التي تكون فيها التغيب و تغيير مكان العمل لأسباب موضوعية، و أن عدم الإستقرار في العمل من أهم المؤشرات عدم الرضا الوظيفي، و لهذا فكلما زاد الرضا الوظيفي كلما زادت الرغبة في

¹ - محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص ص 203، 202.

² - محمود سمالي، الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، رسالة ماجستير (جامعة قسنطينة، قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا، 2007)، ص 102.

الإستقرار و الإستمرار في العمل و العكس صحيح، فكثره الطلبات بتغير العمل أو الإنتقال إلى قسم آخر أو مؤسسة أخرى في أغلب الأحيان يرتبط بعدم الرضا الوظيفي.¹

إن المظاهر السلوكية هذه تعبر عن عدم الرضا الذي يدفع العامل إلى حالة إنسحابية وفق مراحل أربعة:

-إنخفاض مستوى أدائه؛

-الوصول المتأخر و المتكرر لمنصب العمل؛

-التغيب عن العمل؛

-إتخاذ قرار المغادرة النهائية من المؤسسة أو الإنقطاع لأسباب مرضية.

2- الشكاوى: تعبر نسبة الشكاوى المقدمة كتابيا أو شفويا من طرف العمال لرؤسائهم أو زملائهم أو النقابات العمالية من مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التطلعات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم سواء كانت موضوعية أو شكاوي واهية، و كلما كان ذلك تعبيراً عن عدم الرضا عن الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة و العكس صحيح، و لهذا فالشكاوي و الإحتجاجات هي مؤشر من مؤشرات عدم الرضا الوظيفي الأمر الذي يستوجب الأخذ بعين الإعتبار هذه الشكاوي و الإهتمام بها من خلال دراستها و تحليلها بشكل دقيق حتي يتم ضمان تجنب أي إضطرابات أو توترات قد تظهر و تؤثر تأثيراً سلبياً على المؤسسة.²

¹ - فريد بوعكاز، الإشراف و الرضا الوظيفي، المؤسسة المينائية بسكيدة نموذجاً، أطروحة ماجستر، (كلية العلوم

الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2008-2009)، ص ص 28، 28¹

² - مرجع نفسه، ص 29 .

3- الولاء: هو إتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة و هو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن إهتمامهم و حرصهم على المنظمة و إستمرار نجاحها و بقائها، و يعكس مدى الانسجام و الترابط بين الفرد و المنظمة و مدى إستعداد الأفراد لبذل من الجهد من أجل تحقيق أهدافها و زيادة فعاليتها، فضلا عن الرغبة في البقاء فيها.¹

4- اللامبالاة و التخريب: يعيش العامل داخل نسق إجتماعي و يتفاعل مع كل التأثيرات الإيجابية و السلبية لهذا التنظيم، و العامل المنسجم مع الأهداف المؤسسة تكون معنوياته مرتفعة و أدائه جيد، و لكن في الحالات التي لا يستطيع العامل تحقيق طموحاته و تحقيق ذاته و الانسجام مع المحيط الذي يعمل داخل إطاره، فإن ذلك يؤثر سلبا على أدائه و نتيجة ذلك هو عدم الرضا عن عمله، الشيء الذي ينعكس بالسلب على مدى إهتمامه و إنضباطه أثناء تأدية واجباته، و بالتالي تظهر عدة أشكال من الإهمال و اللامبالاة و يمكن أن يصل الأمر إلى أقص حدود عدم الرضا فيتحول إلى تخريب متعمد لوسائل الإنتاج، تقليص الإنتاج، و لهذا فإن السلوكيات العدوانية الناتجة عن عدم الرضا تؤثر تأثيرا كبيرا على السير الحسن للمؤسسة و تكبدها لخسائر فادحة و من ثمة لإفعالية المؤسسة.²

و من إنعكاسات غياب الأمان الوظيفي عند أي عامل على أي مستوى:

-عدم شعور العامل بالإنتماء الى مؤسسته، و عدم إهتمامه بما يجري فيها حتى و لو تراجع إنتاجها أو تدنى مستوى أدائها قياسا بمؤسسات مماثلة؛

-علاقات العمل ليست جيدة، و يسود جو من الانطواء و عدم التعاون بين العاملين؛

¹ - عبد الفتاح خليفات، مني الملاحمة، الولاء التنظيمي و علاقته بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، ع.3-2009، ص 292.

² - فريد بوعكاز، مرجع سابق، ص 30.

- يحتفظ بمعارفه و خبراته لنفسه لأنها بالنسبة له مصدر قوته في المؤسسة التي يعمل فيها، يبحث العامل عن مصالحه الشخصية و لو كانت على حساب مؤسسته؛

- تراجع أداء الكوادر الكفاءة، لعدم تقدير الإدارة العليا للكفاءات و الإنجازات و تبدأ هذه الكوادر رحلة البحث عن العمل آخر في مؤسسات أخرى يمكن أن تقدرها، و تتوفر فيها بيئة عمل أفضل يمكن أن يشجع أكثر على العطاء و الإبداع و التميز.

المطلب الرابع: سلبيات العمل المؤقت على الحياة المهنية:

أولاً: الشعور بالعجز لعدم الاستقرار الوظيفي

يعرف الشعور بعدم الأمن الوظيفي بأنه أدراك الأفراد بعدم استقرار وظائفهم، أو هو موقف وظيفي يهدد الفرد أما يفقد عمله، أو يفقد خاصية من خواص هذا العمل، مع الشعور بالعجز أو عدم القدرة على السيطرة و الرقابة أو التحكم في مواجهة هذا الوقف، ففي ضوء التغيرات التي تتعرض لها المؤسسات في حالة التغيرات الإستراتيجية كإعادة الهيكلة أو الاندماج، فإنه يحدث قدر من التباعد بين توقعات المؤسسة و توقعات الأفراد، و بالتالي فإن قدرة الفرد على التنبؤ بهذه التغيرات و التحكم أو السيطرة تنخفض إلى حد كبير جداً، وقد يصبح الفرد إما مهدداً بفقد وظيفته أو خاصية من خواصها و ما يحمله ذلك من ردود كبير جداً، سواء كان ذلك على مستوى المؤسسة أو الفرد.¹

ثانياً: عدم التوافق المهني في سوق العمل

قد يقبل الشباب أي عمل يعرض عليه و لو في غير تخصصه إذا كان محتاجاً أو كان العرض مغرياً أو قد كان هو سوق على السعي و الطلب حينئذ فإن التوافق مع المهنة يكون صعباً، ففي البلاد الرأسمالية أدى إكتظاظ سوق العمل و دقة التخصصات و توافر

¹ - فوزية غياط، مرجع سابق، ص 102.

الكفاءات إلى المنافسة و هو كثرة العرض لزم معها ألا يختار العامل إلا من ستجني منه الجهة المستخدمة أضعاف راتبه و يخضع طالبوا التوظيف إلى إختبارات و معاینات و فحص مؤهلات و خبرات تجعل الإنسان يشعر أنه يبيع نفسه لجهة العمل، حيث تتكفل الدولة بمجانية التعليم و توظيف كل الخريجين بالآلاف سنويا...يتعين تأخير إستخدام هذا العدد الهائل سنة أو سنتين بعد تخرجه حتى إذا ما إستدعي للعمل فهو يوزع على غير تخصصه و رغبته و تصبح المسألة في نظره مجرد "أكل عيش" و على كل الأحوال فهناك الوسيطات و المحسوبية التي لا يخلو منها أي بلاد كطبيعة إنسانية لإيثار الأقارب و المعارف مما يجعل الشباب مصابا بخيبة الأمل في فائدة الدراسة و التخصص حتى لا ينجي آخر الأمر من التأهيل للمهنة غير الجانب المادي.¹

ثالثا: واقع الشباب السلبي في المجتمع

يترتب على عدم الإحساس بالأمن العديد من المشكلات النفسية و الإضطرابات السلوكية و الخوف و القلق و التوتر و الحرص الزائد و إنعدام الثقة و الشك في الآخر، و نقص إنتمائه و التبعية و التقييد و عدم الحرية، و الإعتماد على الآخرين و السلبية و التردد و التهرب من المسؤولية و الإحساس بالقهر و الظلم وفقدان الأمن.

¹ - سفير الناجي، محاولات في التحليل الإجتماعي، التشغيل و التنمية، د.م.ج، الجزائر، 1984، ص 111.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق توصلنا من خلال هذا الفصل، على أن عقود المؤقت عرفت إنتشارا في جميع المؤسسات سواء الخاصة أو العامة، فهي تمثل محور ضعف وقوة بالنسبة للعامل، فهو من خلالها يمتلك منصب و في نفس الوقت هو مهدد بالطرد في أي لحظة. و من هنا المشكل العام بالنسبة للمستخدمين بشكل عام و للمستخدمين بشكل خاص يتجلى في توفير الأمان الوظيفي، حيث إن عدم إحساس العامل بالأمان الوظيفي، يهدد إستقراره و يخلق مناخا سيئا للعمل و يزيد التوتر و يربك العلاقات التي تحكم و تتحكم في منظومة القيم بين المبتئين و المؤقتين.

الفصل الثاني

واقع العمل المؤقت دراسة حالة
مستخدمين بلدية الأربعاء ناث إيراثن
لولاية تيزي وزو.

تعد المرحلة التطبيقية للبحث حاسمة في تحديد وجهة البحث و مدى تحقيق أهدافه إنطلاقاً من التحديد السليم لحقل البحث و معاينة الوضع عن قرب لجمع المعطيات من ميدان البحث لرصيد النظري، و اول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد المجال البشري الذي تمسه الدراسة من خلال حصر ميدان الدراسة كخطوة أولى ثم معاينته و الإطلاع خصائص أفرادها حتي يتمكن الباحث من التعرف على مجموعة من بيانات المبحوثين التي تساعد في تحليل النتائج التي سوف يحصل عليها فيما بعد و يستند إليها في تأويل العديد من الإستنتاجات، و لذلك سوف يكون هذا الفصل عبارة عن حصر البيانات الشخصية للمبحوثين على غرار الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة المدنية.

المبحث الأول: التعريف بالميدان الدراسة

المطلب الأول: إحصائيات عدد المناصب المستحدثة في إطار برنامج التشغيل لولاية تيزي وزو.

اولا : طلبات و عدد المناصب المستحدثة من 2010 الى 2018 وفق برنامج CIP و CID:

و ذلك بتصنيف الطلبات و المناصب المستحدثة وفق عقود العمل ما قبل التشغيل كما يلي:

-CID: عقد إدماج حاملي الشهادات

-CIP: عقد إدماج لخريجي التعليم الثانوي.

الطلبات على العمل والتي يمكن إبرازها من خلال الجدول أدناه:

جدول رقم (01) تطور طلبات العمل وفقا العقد من 2010-2018¹

¹ - مقابلة شخصة مع السيد أيت يعقوب فريد، رئيس الدراسات بالوكالة الجهوية للتشغيل بتزي وزو يوم 18 فيفري 2019 على ساعة 14:30 سا.

المجموع	CIP	CID	العقود السنوات
184911	85411	99500	2010
95247	57633	37614	2012
93284	56500	36784	2014
74757	36258	38499	2015
84766	46203	38563	2016
79016	44896	34120	2017
77439	41789	35650	2018

من خلال الجدول نجد أن طلبات العمل وفق برنامج المهني تتزايد بشكل طفيف، حيث نسجل أن عقد العمل لخريجي التعليم الثانوي CIP كان بأكبر عدد في 2010 بقيمة 85411 طالب عمل لكنه شهد تراجعاً في 2015 إلى 36258 طالب عمل، و كذا عقد العمل لحاملي الشهادات CID سجل إنخفاض بالعدد طلبات العمل من 99500 طالب عمل سنة 2010 إلى 34120 طالب عمل سنة 2017، هذا دليل على تزايد خريجي الجامعات سنوياً و توجههم الى الحياة المهنية.

ثانيا : طلبات و عدد مناصب المستحدثة من 2014 إلى 2018 لولاية تيزي وزو وفق برنامج DAIS و PID¹ و ذلك بتصنيف الطلبات و المناصب المستحدثة وفق عقود العمل في برامج التنمية الإجتماعية كما يلي:

DAIS : الجهاز الإدماج الإجتماعي

¹ - مقابلة شخصية مع سيدة لتب جميلة، رئيسة الدراسات في شبكة الإدماج الإجتماعي بتيزي وزو يوم 04 أفريل 2019 على ساعة 10:00 سا.

PID : برنامج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات

جدول رقم (02) تطور طلبات العمل وفقا العقد من 2014-2018

السنوات - العقود	DAIS	PID	المجموع
2014	25121	26754	51875
2015	25003	27987	52990
2016	24253	27563	51816
2017	20456	17456	37912
2018	19364	22398	41762

من خلال الجدول نجد أن طلبات العمل وفق برنامج المهني تتزايد بشكل طفيف، حيث نسجل في 2014 أن عقد العمل DAIS بقيمة 25121 و PID بقيمة 26754 طالب عمل و هو في تزايد في 2015 و 2016 لكنه شهد تراجعا في 2017 الى 17456 طالب عمل، ولكن إرتفاع في 2018 الى 19364 بالنسبة ل DAIS و إرتفاع طفيف مثله في 2015 الى 27987 بالنسبة ل PID يلاحظ انخفاض عدد طلبات العمل في 2017 مقارنة بالسنوات الاخرى. لأن إزداد إرتفاع عدد خريجي طالبي الجامعي بالنسبة لبرنامج PID و لأن معظم الطلاب يتركون مقاعد الدراسة لأسباب عديد منها الحاجة إلى العمل من أجل تلبية حاجياته اليومية.

من خلال هذه الإحصائيات تركزت دراستنا على مستخدمين البلدية بالعقود المؤقتة، و لقد أجريت الدراسة في مصلحة المستخدمين لبلدية الأربعاء ناث إيراثن التابعة إداريا لولاية تيزي وزو

المطلب الثاني : تعريف مصلحة المستخدمين بلدية و مهامها.

تأتي مصلحة المستخدمين في المرتبة الثالثة في التنظيم الإداري في البلدية بعد رئيس المجلس الشعبي البلدي و الأمين العام للبلدية، حيث تسهر على متابعة المسار المهني للموظفين و إعداد كل الإجراءات الضرورية التي تضمن لهم حقوقهم و تمكنهم من ممارستهم لمهامهم بفعالية إبتداء من إلتحاقهم بالوظيفة العمومية إلى غاية إنتهاء علاقة العمل مع الإدارة. و بهذه الصفة يعتبر مسؤول الموارد البشرية المستشار للمسؤولين في الإدارة البلدية بحكم قدرته على دمج الموارد البشري في مجال العمل و توجيهه أثناء مهامه زيادة على تحفيزه من أجل تحقيق أهداف الإدارة كما يعتبر قائدا لمستخدمي البلدية من خلال تهيئة ظروف العمل المناسبة التي تسمح لهم بالشعور بالانتماء إلى الإدارة و تمكنهم من تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

مهام مصلحة المستخدمين البلدية الأربعاء ناث إيراثن:

تقوم مصلحة المستخدمين بالعديد من المهام تتمثل كما يلي:

- إعداد مخطط الموارد البشرية؛
- تلقي شكاوي و مقترحات المستخدمين، و دراستها و الرد عليها؛
- القيام بالدراسات الخاصة بتحليل سياسات تسير الموارد البشرية؛
- الرقابة على ظروف العمل و تسير الخدمات الخاصة بالأفراد، و إعداد السجلات المرتبطة بهم و تتبع حياتهم المهنية؛
- إعداد أدوات لتسير الموارد البشرية: المخططات السنوية لتسير الموارد البشرية، مخطط التكوين، القوائم الإسمية، مدونات المناصب المالية؛
- الإشراف على عمليات التوظيف و التكوين؛
- إعداد كافة المقررات و القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين (التعين، الترقية، العطل)؛

- تنظيم إجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء؛
- التنسيق مع هيئات الرقابة (مفتشيات الوظيفة العمومية، المراقب المالي) و كذا السلطة الوصية (الدائرة، الولاية) و كذا كل النشاطات و الأعمال التي تهم الحياة المهنية للموظف.

المطلب الثالث: فئات المستخدمين على مستوى البلدية:

عند قيام بتحديد إحتياجاتها من الموارد البشرية فإنها تباشر عملية إستقطاب هذه الموارد من أجل الإلتحاق بالوظيفة العمومية بحيث تقوم بتصنيفهم وفقا لطبيعة العمل و العلاقة القانونية بين الإدارة و الموارد البشري و يوجد في بلدية الأربعاء ناث إيراشن ثلاث فئات من المستخدمين هما:

1-الموظفون الدائمون:

عرف المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة رقم 06/03 المؤرخ في 2006/07/15 في المادة 04 منه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري".

حيث كرس القانون الأساسي الخاص رقم (11-334) المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 ثمانية شعب تضم في مجلها 28 سلك و 72 رتبة. و قدر عدد الموظفون الدائمون في بلدية الأربعاء ناث إيراشن 88 موظفا دائم.

2- العمال المهنيون:

يتحدد تعدد العمال المهنيون في بلدية الأربعاء ناث إيراشن حسب الجدول رقم (03) التالي:

السلك	الرتبة	العدد
العمال المهنيون	عامل مهني من الصنف الثاني	04
سائقو السيارات	سائق السيارة من الصنف الأول	01

3- الأعوان المتعاقدون:

لقد تنص المادة 19 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على خضوع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد، و تطبيقا لهذه الأحكام فقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم و بهذا، فإن الأعوان لا يتمتعون بصفة الموظف، يمارسون نشاطات حصرية تتعلق بالحفظ أو الصيانة أو الخدمات.

(حدادة، كهرباء، سياقة السيارات، وقاية، حراسة...)

و يقدر عدد أعوان المتعاقدين في بلدية الأربعاء ناث إيراثن الذين يشغلون في هذه الفئة 91 عون متعاقد.

و هناك أيضا هؤلاء المستخدمين الذين يتم إدراجهم ضمن عقود المحددة المدة الذين تبعثوهم وكالات التشغيل و على هذا أساس أجرينا دراستنا.

المطلب الرابع: المجال الديموغرافي و زماني

أولا: المجال الديموغرافي.

تتكون بلدية الأربعاء ناث إيراثن من أربعة مصالح يشتغل بها 92 عاملا ضمن برنامج عقود محددة المدة، من بينهم 50 عاملا تتوافق شهادته الجامعية أو شهادة التقني سامي و ثانوي، و ضمن شبكة التنمية الإجتماعية تتمثل 42 عاملا من بينهم شهادته الجامعية أو شهادة القني سامي و بدون تأهيل.

ثالثا: المجال الزمني.

قمنا بإجراء دراستنا الميدانية يوم الأحد 16 ديسمبر 2018 على الساعة 08:00 إلى غاية 02 فيفري 2019.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للبحث

المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة

على إعتبار أن الحقل المعرفي في الميداني السياسي يزخر بعدد من المناهج، لكل منها ميزتها، يستوجب إختيار أحدها وفقا لما تقتضيه الدراسة، فقد إرتأينا أن أنسب منهج يمكن تناوله من خلال الدراسة هو أسلوب دراسة حالة.

و يقوم هذا المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما إجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، و هو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع مراحل التي مرت بها، و ذلك بقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة و بغيرها من الوحدات التشابهة لها. تم إعتقاد هذا المنهج لأنه الملائم لهذه الدراسة، من حيث الوصف الموضوعي و المنتظم و الظاهري لعقود محدد المدة، ثم بواسطتها جمع معلومات مفصلة عن الظاهرة في إطار زمني و مكاني محدد.

المطلب الثاني: مجتمع البحث و إختيار العينة

أ-مجتمع البحث :

لا يستطيع الباحث الشروع في إنجاز الدراسة حتي يتعرف بصورة جيدة على مجتمع البحث، أي أساس نجاح التعيين يقوم أولا على تحديد حجم مجتمع البحث الأصلي و ما يحتويه من مفردات، إلى جانب التعرف على تكوينه تعرفا دقيقا يشمل طبيعة وحداته هل هي متجانسة أو

متباينة، و لن يتمكن الباحث من الوصول إلى ذلك إلا بعد الدراسة الدقيقة من خلال الإعتماد على الاساليب العلمية المعروفة مثل: الأبحاث الإستكشافية.¹

بما أن الإختيار الجيد للعينة ينعكس إيجابيا على صحة نتائج البحث، فقد كان إختيار العينة مبني على أساس أخذ الفئة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع، و هو العاملين في إطار عقود محددة المدة للتشغيل الذين حصلوا على عمل في بلدية الربعاء ناث إيراثن، و نظرا لصعوبة الحصول على قائمة العاملين ضمن التخصص فقد كان لزاما علينا أن تكون المعاينة غير إحتتمالية، لذلك لجأنا إلى العينة القصدية لأن طبيعة الموضوع إقتضت ضرورة إختيار هذا النوع، و التي تعرف على أنها "العينة التي يعتمد الباحث و تكون معينة مقصودة لإعتقاده أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا"،² حيث تم إختيار عينة مكونة من 60 إستبانة و بعد توزيع الإستبانات على عينة الدراسة تم إسترجاع 50 إستبانة بنسبة إسترجاعا بلغت 83.33% و تعتبر هذه النسبة مقبولة و يمكن الإعتماد عليها في تعميم الدراسة.

ب- الأداة المستخدمة.

إستمارة الإستبيان :

تعد إستمارة الإستبيان تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة و القيام يسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.³

مضمون إستمارة الإستبيان

¹ - أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2005، ص85.

¹ - رشيد زرواتي، مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2007، ص44.

² - موريس أنجيس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر.بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004 ، ص 204.

إعتمدنا على الإستمارة لأنها الأداة الأنسب للحصول على أكبر كم من المعلومات و البيانات من ميدان الدراسة، بالإضافة إلى ذلك سهولة توزيعها، و لأنها مناسبة لحجم و نوع العينة، قمنا بالإتصال برؤساء المصالح حيث ساعدونا في توزيع الإستمارات على العاملين بعقود مؤقتة، تم تصميم إستمارة مكونة من 29 سؤالاً (ملحق رقم 05) مقسماً كالآتي:

-المطلب الاول : البيانات الشخصية

- المطلب الثاني : أثار عقد العمل

- المطلب الثالث : تأثير العمل المؤقت على الوضع الوظيفي.

المبحث الثالث: تحليل المعطيات العينة :

المطلب الأول:تحليل البيانات الشخصية

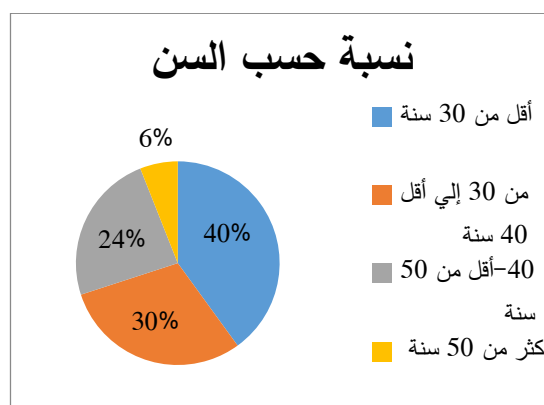
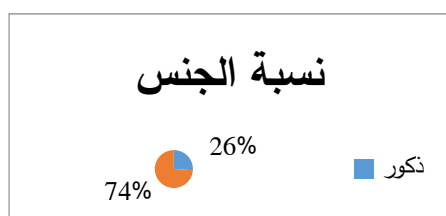
الوصف الإحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية

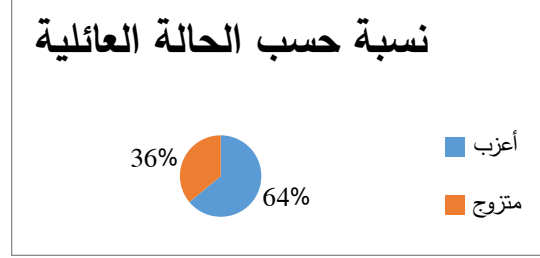
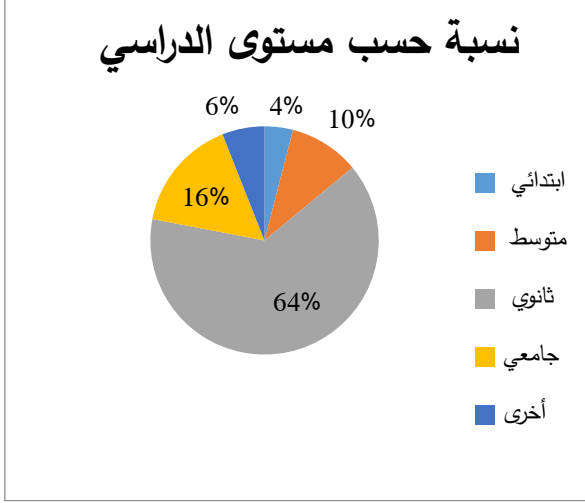
بلغ عدد المستجيبين في تعبئة استبانة الدراسة (50) مستجيب من أصحاب العقود المؤقتة في الجزائر، والجدول (4) يوضح الوصف الاحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية ، فيما يتعلق بمتغير الجنس.

جدول (04): الوصف الاحصائي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية

البيانات الشخصية	التكرار (الإجمالي=50)	عدد) النسبة (100.0%)
الجنس		
ذكور	13	26%
اناث	37	74%
المجموع	50	100%
السن		

أقل من 30 سنة	20	40%
من 30 إلى أقل 40 سنة	15	30%
40-أقل من 50 سنة	12	24%
أكثر من 50 سنة	03	06%
المجموع	50	100%
المستوى الدراسي		
ابتدائي	02	4%
متوسط	05	10%
ثانوي	32	64%
جامعي	08	16%
أخرى	03	06%
المجموع	50	100%
الحالة العائلية		
أعزب	32	64%
متزوج	18	36%
المجموع	50	100%





يوضح الجدول (4) اعلاه توزيع أفراد العينة متغيري الجنس و السن و يلاحظ أن أغلب أفراد العينة إناث و ذلك بنسبة (75%) من إجمالي العينة ، لتليها نسبة (26%) من الذكور، أما النسبة المتغير السن فقد مثلت نسبة (40%) الأفراد الذين هم في فئة السن من أقل 30 سنة، لتليهم في الترتيب ممن أعمارهم في فئة من 30 إلى أقل 40 سنة نسبة (30%) في حين مثلت نسبة (24%) الأفراد الذين ينتمون الى فئة 40 إلى أقل من 50 سنة و آخر نسبة (6%) تمثل الأفراد الذين ينتمون إلى أكثر من 50 سنة

يلاحظ أن نسبة الإناث أكبر نسبة من الذكور و قد يكون السبب في ذلك راجع الى أن نسبة الإناث محتاج إلى عمل أكبر من الذكور في ظل الإنفتاح الذي عرفه المجتمع الجزائري الذي أعطي المزيد من الحرية و الحقوق للمرأة، أو الإناث هم الأكثر إقبالا على التسجيل في البرنامج ، كما يعتبر الخيار الأمثل بالنسبة إليهن في ظل خيارات العمل المحدودة إذ لا يمكن لهن بالقيام بأعمال أخرى يقوم بها الذكور، كالتجارة و الأعمال الحرة، كما يمكن ان يكون ذلك راجع

إلى إعتبار الإناث الأجر بالنسبة إليهن كاف نوع ما إذ لا توجد لديهن إلتزامات و مسؤوليات كثيرة على عكس الذكور.

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة متغير المستوى الدراسي فالنسبة (64%)الأفراد الذي ينتمون إلى مستوى دراسي ثانوي لتليهم في الترتيب مستوى الدراسي جامعي الذي تمثل نسبة (16%) في حين مثلت (10%)الأفراد الذين ينتمون الى المستوى الدراسي المتوسط و نسبة المتبقية (06%) تمثل المستوى الدراسي أخرى و أخيرا تمثل نسبة (04%) مستوى الدراسي الابتدائي.

يلاحظ أن نسبة مستوى الدراسي ثانوي أكبر نسبة لمستوى آخر وقد يكون سبب ذلك أن معظم عقود التي يبرمهم متعاقدين بدون تأهيل لهذا سبب كانت نسبة أكبر.

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية، و نلاحظ ان نسبة (64%) من الأفراد العينة عزاب مقابل (36%) من الأفراد متزوجين.

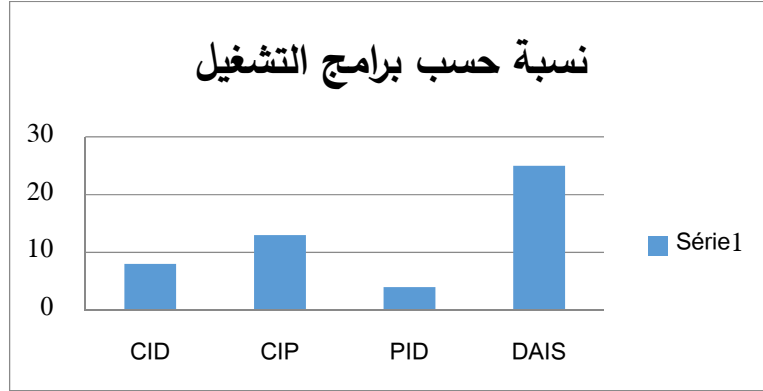
و نظرا لكون أفراد العينة موظفون في إطار برنامج عقود المحدد المدة فإن الأجر الذي يتقاضونه لا يمكن لهم من خلاله تحقيق الإستقرار المادي، لذلك نجد نسبة العازبين أكبر من نسبة المتزوجين، كما أن هذا الأجر لا يكفي لسد حاجيات العيش و بناء أسرة، أي أن هذا البرنامج لا يمكن للفرد من خلاله أن يحقق الإستقرار الإجتماعي لأنه يعمل بموجب عقد محددة المدة.

المطلب الثاني: أنواع العقود لدى العينة.

1-ضمن أي برنامج يدخل عقد عملك ؟

الجدول (5) يوضح نسبة التحاق بعقد المحدد المدة:

الإجابة	العدد	النسبة
CID حاملي شهادات جامعي	08	16%
CIP حاملي شهادات تقني سامي و ثانوي	13	26%
PID حاملي شهادات جامعي و تقني سامي	04	08%
DAIS الجهاز الإدماج الاجتماعي	25	50%
المجموع	50	100%



يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب برامج التشغيل المستخدمة ، نلاحظ أن نسبة (50%) من الأفراد العينة ينتمون إلى برنامج (DAIS) التنمية الإجتماعية و نسبة (26%) لبرنامج (CIP) و ثم تليها نسبة (16%) الأفراد العينة (CID) و نسبة المتبقية (8%) الأفراد العينة الذين ينتمون الى البرنامج (PID).

هو الحصول الفرد على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بعد إختياره من طرف الوكالة مختصة و إستدعائه، و التوقيع على العقد المحدد بمدة زمنية، و مباشرة عمله في المؤسسة التي تم توجيهه إليها و الإلتزام بقواعد و إجراءات العمل لتلك المؤسسة، و يوجهون إلى مناصب عملهم حسب ما نصت عليه العقد.

نظرا لكون أفراد العينة موظفون في إطار عقود المحددة المدة ان البرنامج (DAIS) هو أكثر شائعا في المؤسسات العمومية لانه يوظف بدون تأهيل و معظم المتعاقدين ليس لديهم مؤهلات بل معظمهم يستخدمون في المطابخ و المدارس كعون نظافة.

2- في أي سنة التحقت بالعمل في إطار عقد عمل محدد المدة؟

الجدول رقم(06) يوضح في أي سنة إلتحقوا بهذا البرنامج:

الإجابة	العدد	النسبة
2010	09	18%
2011	19	38%
2014	15	30%
2017	07	14%
المجموع	50	100%

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب تاريخ بداية التعاقد، ان نلاحظ نسبة (38%) من أفراد العينة كان تاريخ بداية تعاقدهم سنة 2011 مقابل (30%) سنة 2014 و (18%) لسنة 2010 مقارنة بنسبة (14%) كان تاريخ بداية تعاقدهم سنة 2017.

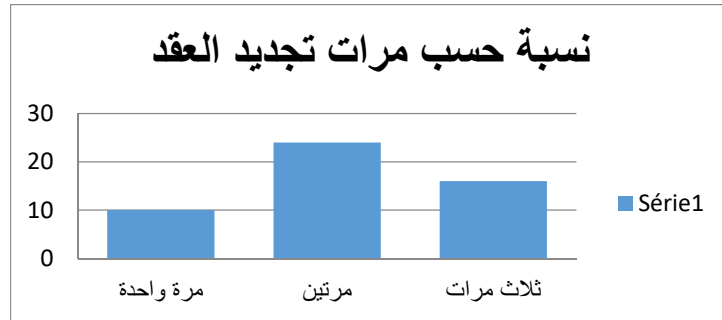
يمكن تفسير إرتفاع نسبة المتعاقدين لسنة 2011 مقارنة بالسنوات الأخر الذكورة في الجدول بسبب الأحداث التي وقعت في جانفي 2011 حيث قام المحتجون على الأوضاع

الإجتماعية لاسيما الشباب منهم بإتلاف عدد من المرافق التابعة للدولة، ومن بينها الوكالة الوطنية للتشغيل و ذلك تعبيرا على الوضعية الإجتماعية التي كان يعاني منها الشباب خاصة العاطلين عن العمل، هذه الأحداث كانت سببا في حصول عدد كبير من الشباب على عقد التشغيل كتهدئة للوضع و محاولة السيطرة و التحكم في الأمور شراء السلم الإجتماعي لكي لا تأخذ منحى آخر.

3 - كم مرة جدد لك العقد ؟

الجدول رقم (07) يوضح كم مر تم تجدد العقد:

الإجابة	العدد	النسبة
مرة واحدة	10	20%
مرتين	24	48%
ثلاث مرات	16	32%
المجموع	50	100%



يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب مدة تجديد العقد تمثل نسبة (48%) من أفراد العينة مضى على عقدهم مرتين (02) مقابل (32%) من أفراد العينة مضى على عقدهم (03) مرات في

حين مثلت (20%) من أفراد العينة مضى على عقدهم مرة واحدة. يمكن تفسير ارتفاع نسبة المتعاقدين تم توظيفهم في سنوات آخيرة لهذه سبب كانت النسبة مرتفعة بنسبة تجديد العقود في آواخر سنوات.

4- عادة عقد العمل متى يتجدد؟

الجدول (08) يوضح نتائج تجديد عقد العمل

الإجابة	العدد	النسبة
كل 12 شهر	4	8%
كل 24 شهر	25	50%
كل 36 شهر	21	42%
المجموع	50	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه ان الإتجاه العام لعينة الدراسة قد سجل نسبة (50%) عند تجديد مدة العمل اكثر من (2) سنتين (تمديد العقد) يليه تمديد مدة العقد الى 3 سنوات بنسبة (42%) مقابل نسبة (08%) في سنة واحدة .

نستنتج من خلال الجدول انه كلما زادت سنوات العمل في هذا النوع من العقود كلما ارتفعت نسبة تجديد العقد . (إرجع إلى الملحق 01-02-03-04)

5- هل سبق لك الاطلاع على ما ينص عليه القانون الجزائري بشأن عقد العمل المحدد المدة؟

الجدول (09) يوضح مدى الاطلاع على القانون الجزائري

الإجابة	العدد	النسبة
نعم أنا على وعى	36	72%
ليس لي معلومات	14	28%

الجزائري		
وضعية قانونية	42	84%
قانون مجحف/حالة استغلال	08	16%

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبيية المبحوثين على وعي على ما نصه القانون الجزائري بشأن عقد العمل المحدد المدة بنسبة (72%) مقابل (28%) على انهم ليس على وعي، و ان اغلبهم يعتبر وضعيتهم المهنية وضعية قانونية بنسبة (84%) مقابل (16%) وضعيتهم في حالة استغلال و ان هذا القانون مجحف في حقهم .

يتبين لنا من الجدول ان المبحوثين يعتبرون في وضعية مهنية قانونية و هذا بسبب جهلهم لأهمية ذلك اما الباقي فيعتبر في حالة استغلال من طرف المؤسسة (استنزاف الموارد البشري) 6- هل اطلعت على العقد قبل توقيعه؟

الجدول (10) يوضح مدى الاطلاع على العقد قبل توقيعه

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	38	76%
لا	12	24%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول اعلاه على ان معظم المبحوثين تم الاطلاع على العقد عملهم قبل توقيعه بنسبة (76%) مقابل نسبة (24%) لم يطلع على ما ورد في العقد لسبب جهلهم بأهمية ذلك. نستنتج ان معظم التعاقدين تم الاطلاع على عقد عملهم وهذا راجع لوعي المبحوثين لمعرفة حقوقهم وواجباتهم داخل المؤسسة . لأن أغليبيتهم ذات مستوى ثانوي و جامعي و أقليتهم ذات مستوى ابتدائي أو أقل.

7- هل سلمت لك نسخة من نص عقد العمل المؤقت؟

الجدول (11) يوضح هل تم تسليم نسخة من العقد

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	48	96%
لا	02	4%
المجموع	50	100%

يبين الجدول اعلاه ان المبحوثين تم تسليم نسخة العقد محدد المدة بنسبة (96%) مقابل نسبة (4%) لم يتم تسليم نسخة من العقد، بعد ذلك يتعرفون على المواد مورد داخل نسخة العقد و تبرير بها في المؤسسة ما اذا اردوا مشاركة في مسابقة .

8 - ما هي الإمتيازات أو الإيجابيات التي حققها لك عملك؟

الجدول (12) يوضح الإمتيازات أو الإيجابيات التي حققها له عمله:

الإجابة	العدد	النسبة
إكتساب الخبرة	20	40%
تعرف على ميدان العمل	15	30%
الأخرى	15	30%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية الامتيازات و الايجابيات التي حققها عامل من خلال عمله هي اكتساب الخبرة بنسبة (40%) مقابل (30%) تعرف على ميدان التخرج و نفس شيء لآخرى بنسبة (30%). ما يمكن القول ان معظم المبحوثين من خلال عملهم اكتسبوا الخبرة لانها نقاط زائدة عند المشاركة في مسابقات التوظيف لان الخبرة من اهم تأشيريات التوظيف.

09- ما هي الحقوق التي استفدت منها في هذا العمل؟

الجدول (13) يوضح الحقوق التي استفتت منها في هذا العمل:

الإجابة	العدد	النسبة
الأجور	22	44%
الضمان الإجتماعي	24	48%
الأخرى	04	08%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أن الحقوق التي استفتت منها المبحوثين في هذا العمل هو الضمان الاجتماعي بنسبة (48%) مقابل الاجور بنسبة (44%) و ثم تليها نسبة الأخرى (08%). من خلال المعطيات نلاحظ ان العمال المؤقتين الشيء الوحيد الذين تم الاستفادة منه من خلال العقود هو بطاقة الشفاء.

10 - ما هي الحقوق التي حرمت منها؟

الجدول (14) يوضح الحقوق التي حرمت منها :

الإجابة	العدد	النسبة
التقاعد	30	60%
عدم الترسيم	12	24%
عدم وجود الترقية	08	16%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتبين لنا ان الحقوق التي حرمت منها هذه الفئة العمال المؤقتين في هذه الشأن تحريم المبحوثين عن التقاعد بنسبة (60%) مقابل عدم الترسيم بنسبة (24%)، ثم تليها عدم وجود ترقية بنسبة (16%).

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن معظم العمال المؤقتين لا تحسب سنوات العمل في برنامج عقود الإدماج للاستفادة من معاش التقاعد.

من خلال هذا المطلب نستنتج أن معظم العقود التي تم عقد عليها تمثل في برنامج الجهاز الإدماج الإجتماعي لأنه يوظف بدون تأهيل و ليس لديهم مؤهلات؛

و أن معظم العقود تجدد حسب عقد الذي تم توقيع عليه، و بالتالي معظم المتعاقدين إطلعوا على عقد عملهم و هذا راجع لوعي المبحوثين لمعرفة حقوقهم و واجباتهم داخل المؤسسة.

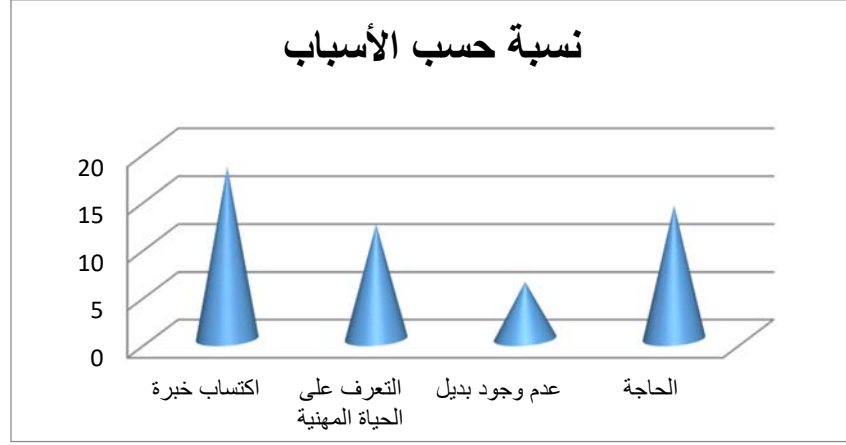
وفي الأخير معظم المتعاقدين إكتسبوا خبرة من خلال إبرام عقود المحددة المدة و هي من أهم المؤشرات التوظيف في عمل ثابت.

المطلب الثالث : أثار المهنية و الإجتماعية لعقود العمل لدى العينة.

1 - ما هو السبب الذي دفعك للعمل في إطار عقد العمل المحدد المدة؟

الجدول (15) يوضح الأسباب التي دفعك للعمل في إطار عقد العمل المحدد

الإجابة	العدد	النسبة
اكتساب خبرة	30	60%
عدم وجود بديل	06	12%
الحاجة	14	28%
المجموع	50	100%

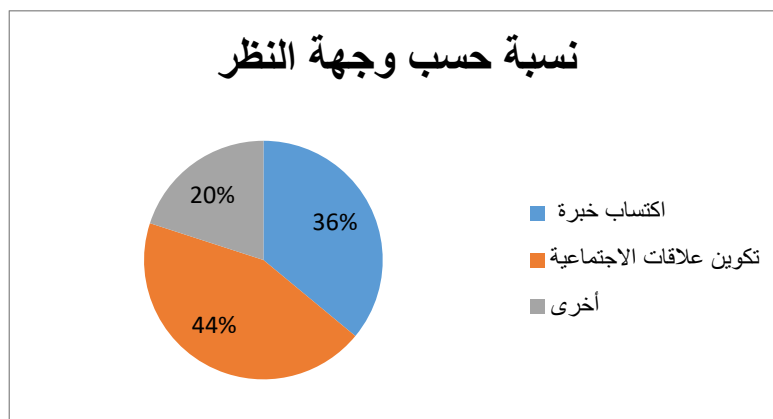


يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الهدف من إلتحاق بالبرنامج نلاحظ أن نسبة (60%) من أفراد العينة كان هدفهم عندما إلتحقوا ببرنامج عقود محدد المدة هو إكتساب الخبرة مقابل (28%) كان هدفهم الحاجة، مقارنة ب(12%) من المبحوثين كان ليس لديهم بديل . يعطي فرصة للفرد لإكتساب معارف و خبرات جديدة بعد الخروج من نسق التكوين و الدخول الى عالم الشغل و توظيف المعارف النظرية المكتسبة و الحصول على منصب عمل و تمنحه أجرا يساعده على تلبية بعض حاجياته الأساسية مع تكفل الدولة بكافة التكاليف التغطية الإجتماعية طيلة مدة العقد.

2- في نظرك ما هي الايجابيات التي منحها لك هذا العقد ؟

الجدول (16) يوضح نسبة ايجابيات هذا العقد

الإجابة	العدد	النسبة
اكتساب خبرة	18	36%
تكوين علاقات الاجتماعية	22	44%
أخرى	10	20%
المجموع	50	100%



يوضح الجدول اعلاه نتائج تحليل من وجهة نظر اصحاب العقود حول مدة العقد كافية، حيث تبين (44%) كانت لتأسيس علاقات إجتماعية، مقارنة ب (36%) كانت كافية لاكتساب الخبرة، و النسبة المتبقية (20%) أخرى.

نستنتج تكوين علاقات اجتماعية و هذا راجع لعدم تعرف من قبل الى ميدان العمل و كيفية تعامل في المؤسسة، و اكتساب الخبرة يؤدي الى توظيف المعارف النظرية المكتسبة من خلال مساهمهم الدراسي.

1-المكانة التي يحظى بها من خلال منصب عمله:

الجدول (17) يوضح المكانة التي يحظى بها من خلال منصب عمله:

الإجابة	العدد	النسبة
إعطائه أمل في الترسيم	18	36%
لا يعطيه أمل في الترسيم	32	64%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين ليس لديهم امل في الترسيم بنسبة (64%) مقابل نسبة (36%) يعطيه امل في الترسيم و هذا راجع في المشاركة في المسابقة في المؤسسة التي تم توجيههم إليها و هذا لم ينص عليه العقد الذي تم توقيع عليه. من خلال المعطيات نلاحظ ان معظم العمال المؤقتين ليس لديهم امل في الترسيم في منصب عمل و هذا راجع الى عدم وجود مناصب عمل شاغرة و المناصب الموجودة ليست في مجال تخصصهم.

4 - هل ترغب في تجديد عقد عملك مع المؤسسة؟

الجدول (18) يوضح نتائج الرغبة في تجديد عقد العمل مع المؤسسة

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	26	52%
لا	24	48%
المجموع	50	100%

5 - في كلتا الحالتين لماذا؟

الإجابة	العدد	النسبة
عدم وجود بديل	29	58%
الحاجة	21	42%
المجموع	50	100%

من خلال الجدولين ان أغلبية المبحوثين ليس لديهم بديل و ذلك بنسبة (58%) مقابل (42%) لسبب الحاجة و من خلاله نلاحظ ان معظم المبحوثين يرغبون في تجديد عقد عملهم و ذلك بنسبة (52%) في مقابل نجد (48%) لا يرغبون في تجديد عقود عملهم لسبب انهم يطمحون الى مناصب اخرى .

من خلال الجدول نستنتج انه اذا اتاحت للفرد فرصة عمل في أي منصب كان بغض النظر عن نوعه سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة فمن خلال ممارسة الفرد لهذا العمل يحاول أن يلبي و يشبع من خلاله حاجاته فيحاول ان يثبت وجوده ليحصل على تقدير الآخرين و إحترامهم بما يعزز لديه الثقة بالنفس و القوة و التميز و يستطيع تطوير مهاراته ليحقق أقصى ما يصبو إليه.

6- على أي أساس يتم تجديد عقد العمل في المؤسسة؟

الجدول (19) يوضح على أي أساس يتجدد عقد العمل في المؤسسة

الإجابة	العدد	النسبة
حسن السيرة	22	44%
وجود مناصب شاغرة	4	8%
أخرى	4	8%
الأداء الجيد	20	40%
المجموع	50	100%

من خلال نتائج الجدول تبين ان نسبة (44%) من المبحوثين صرحوا ان تجديد العقد يتم على اساس حسن السيرة،تليها نسبة (40%) من اقتراحات بالاداء الجيد و مثلت نسبة (8%) ممن صرحوا بوجود مناسب شاغرة و نفس الشيء بنسبة (8%) لآخرى.

نستنتج من خلال المعطيات ان المؤسسة تمدد عقد العمل على اساس حسن السيرة لضمان الإستقرار و تحقيق الأهداف المنشودة . (رجوع إلى جدول 04) كم مر تم تجديد عقد العمل.

7- هل وجدت صعوبة في التكيف مع المحيط العمل؟

الجدول (20) يوضح مدى صعوبة التكيف مع محيط العمل

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	13	26%
لا	25	50%
نوعاً ما	12	24%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان الاتجاه العام للمبحوثين يتأكد فيه انه لا يوجد صعوبة في التكيف مع محيط العمل بنسبة (50%)، و تليها نسبة (26%) يجدون صعوبة في التكيف مع محيط المؤسسة، في حين نجد نسبة (24%) من المبحوثين الذين وجدوا نوعاً ما من صعوبة في التكيف في محيط العمل.

نلاحظ من خلال المعطيات الجدول ان نسبة كبيرة من المبحوثين لا يجدون صعوبة في التكيف مع المحيط العمل، فالعامل يعمل ليقدم منفعة و تكون بطريقة عقلانية و ذلك لتقوية العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل المؤسسة. لأن الأغلبية يعملون في بلدياتهم و بهذا فهم يعرفون أغلبية الأفراد مما يساهم عملية التأقلم في العمل.

8-هل تشعر بالانتماء الى مكان العمل؟

الجدول (21) يوضح مدى الشعور بالانتماء الى مكان العمل

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	7	14%
لا	33	66%
نوعاً ما	10	20%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين لا يشعرون بالانتماء لمحيط العمل بنسبة (66%) مقابل نسبة (20%) يشعرون بالانتماء الى المحيط المؤسسة نوعا ما، ثم تليها نسبة (14%) يشعرون بالانتماء الى المحيط المؤسسة. لأنهم دراية أنهم سيتركون منصبهم بعد مدة معينة.

توضح من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين لا يشعرون بالانتماء الى المؤسسة و ذلك لعدم شعورهم بالانسجام و الاندماج في المؤسسة، فالمؤسسة الجيدة تعتمد على ادارة رشيدة تعمل على ترك انطباعات حسنة لدى عمالها و الاهتمام بهم، و تتميز بالدقة و المرونة التي تصاحب مختلف الاعمال و المعاملات مع الموظفين فيها، فالعامل الذي يجد نفسه بعقد مؤقت و لا يعلم اذا كان سيستمر في هذه المؤسسة بعد سنوات العمل بعقد يؤثر في نفسيته و في سلوكياته داخل المؤسسة، فكلما كان العامل مستقرا نفسيا و ذهنيا يكون عطاؤه افضل و التزامه بقواعد العمل اكثر، و تلجأ المؤسسة الى الاعتماد على العقود المؤقتة لتضمن انضباط العاملين لانها في حالة عدم الالتزام تطردهم من العمل الا انها تغفل عن فكرة ان العامل اذا لم يشعر بالانتماء و الاستقرار الوظيفي و وضوح المسار المهني سينعكس ذلك على مردوده في العمل و هذا ما يحول دون تحقيق المؤسسة للاحداث المسطرة مسبقا.

9- هل أنت راضي عن أدائك في العمل ؟

الجدول (22) يوضح رضى الموظف عن عمله

الإجابة	العدد	النسبة
نعم	24	48%
لا	26	52%

المجموع	50	100%
---------	----	------

الإجابة	العدد	النسبة
عدم وجود خيارات	28	56%
قلة مناصب	22	44%
المجموع	50	100%

يبين الجدول اعلاه الرضا عن منصب العمل نلاحظ ان نسبة (52%) من افراد العينة غير راضين عن منصب عملهم، مقابل نسبة (48%) من الافراد كانوا راضيين عن منصب عملهم. و فيما يتعلق بعدم رضى الموظف من منصب عملهم يبرر ذلك بنسبة (56%) بعدم وجود خيارات مقابل نسبة (44%) قلة المناصب. يمثل هذا الجدول أسباب عدم الرضا الوظيفي و هذا راجع إلي الإجابات التي ردوا عليها أصحاب هذه العقود.

ان عدم الرضى عن منصب العمل راجع لعدم اسناد اعمال ذات اهمية لافراد العينة، و قد يكون ذلك راجع الى عدم تناسب منصب العمل مع المؤهلات، اذ غالبا ما يجبرون على القيام بعمل عندما يرفض الموظف الدائم القيام بها . وهذا ما تم ملاحظته من خلال معايشة الواقع مما يدفع بأفراد الى التذمر و الاستياء و كثيرا ما يشتكون من الاعمال التي يقومون بها بأنها لا تتناسب مع مؤهلتهم خاصة.

10- كيف تعبر عن عدم رضاك عن العمل ؟

الجدول (23) يوضح عن عدم رضا عمل؟

الإجابة	العدد	النسبة
---------	-------	--------

التغيب	38	76%
كتابة الشكاوي	05	10%
التسيب	07	14%
المجموع	50	100%

يوضح من خلال الجدول اعلاه ان نسبة (76%) اقلية المبحوثين يتغيبون عن منصب عملهم مقابل (14%) بالتسيب، ثم تليها نسبة (10%) بكتابة الشكاوي. يتضح من خلال الجدول ان اقلية المبحوثين يتغيبون عن العمل و ذلك لعدم شعورهم بالانسجام و الاندماج في المؤسسة.

11- هل الأجور كافية لإشباع حاجاتك ؟

الجدول (24) يوضح عن كيفية إشباع حاجات:

الإجابة	العدد	النسبة
لا	36	72%
نعم	14	28%
المجموع	50	100%

12- في حالة « لا » وضح لماذا؟

الإجابة	العدد	النسبة
عدم تلبية كل حاجات	24	48%
ارتفاع قيمة الفواتير الشهرية	15	30%
عدم الإدخار للأمور الطارئة	11	22%

المجموع	50	100%
---------	----	------

نلاحظ من الجدول ان معظم المبحوثين غير مستقرين مهنيا و هذا راجع لعدم رضاهم عن الاجر المحصل عليه بنسبة (72%) مقابل (28%) من المبحوثين اكدوا من رضاهم عن الاجر المحصل عليه.

ما يمكن التعليق عليه من خلال هذه المعطيات ان اغلبية المبحوثين غير راضيين عن الاجر الذي يتقاضوه لانه لا يكفي لسد حاجياتهم المعيشية بنسبة (48%) مقابل نسبة (30%) لارتفاع قيمة الفواتير الشهرية ثم تليها نسبة (22%) عدم الادخار للامور الطارئة، فهو مبلغ زهيد بالمقارنة مع الغلاء المعيشي و انخفاض القدرة الشرائية

13- في رأيك ما هي الآثار السلبية للعمل المؤقت ؟

الجدول(25) يوضح سلبيات العمل المؤقت :

الإجابة	العدد	النسبة
كثرة حجم العمل	12	24%
عدم تجديد العقد	08	16%
عدم الترسيم	10	20%
الإحساس بعدم العدالة و المساواة	14	28%
معاملة سيئة من قبل رئيس	02	4%
معاملة سيئة من قبل زملاء	04	8%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول تبين لنا ان نسبة (28%) تمثل الاحساس بعدم العدالة و المساواة يقابلها نسبة (24%) كثرة الحجم العمل ثم تليها نسبة (20%) عدم ترسيم ثم نسبة (16%) عدم تجديد العقد، و مثلت نسبة (08%) معاملة سيئة من قبل زملائهم و أخيرا نسبة (04%) معاملة سيئة من قبل رئيس.

ما يمكن قوله ان معظم المبحوثين لديهم الاحساس بعدم العدالة و المساواة لانهم غير دائمين في المؤسسة، و ان الرؤساء يضغطون عليهم و يجبرنهم على اداء اعمال في غير تخصصهم ما يشعروهم بعدم الاحساس بالانتماء الوظيفي . هذا راجع لإستفزاز بهذه الموارد البشرية و أن معظم المتعاقدين بماسة حاجة إلى هذا العمل من أجل تلبية حاجاته اليومية.

14- هل أنت متخوف من عدم تجديد عقد العمل الحالي ؟

الجدول (26) يوضح ما مدى تخوف عدم تجديد عقد العمل الحالي:

الإجابة	العدد	النسبة
تخوف قوي و دائم	09	18%
تخوف ضعيف	21	42%
بدون تخوف	20	40%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول تبين لنا ان نسبة (42%) تخوف ضعيف من عدم تجديد عقد العمل الحالي مقابل نسبة (40%) بدون تخوف ثم تليها (18%) تخوف دائم و قوي في عدم تجديد عقد العمل الحالي.

اما فيما يتعلق عدم تخوف من عدم تجديد عقد العمل راجع الى احتياجات المؤسسة لهذه اليد العاملة و لانها حاليا لا يمكن ان توظف موظفين دائمين في هذا الوقت.

15- ما هي جملة الطموحات التي كنت تود تحقيقها من خلال العمل المؤقت؟

الجدول (27) يوضح جملة الطموحات يود تحقيقها من خلال العمل المؤقت:

الإجابة	العدد	النسبة
الترسيم و شغل منصب دائم	15	30%
خبرة المهنية تساعد للإيجاد عمل	20	40%
تحسين ظروف المادية	10	20%
اكتساب مكانة في المجتمع	05	10%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلبية المبحوثين الطموحات التي يود تحقيقها من خلال العمل المؤقت ان نسبة (40%) اكتساب خبرة المهنية تساعد للإيجاد عمل ثم تقابل نسبة (30%) الترسيم و شغل منصب دائم ثم تليها نسبة (20%) تحسين ظروف المادية و النسبة المتبقية تمثل (10%) التحلي بمكانة في المجتمع. من خلال المعطيات المحصل عليها من الجدول يمكن القول ان معظم العمال المؤقتين التحقوا بمثل هذه العقود يساعدهم على اكتساب مهارات و خبرات جديدة و تجديد معارفهم المكتسبة. و تلبية حاجاتهم اليومية.

16- كيف أثر هذا الوضع على حالتك النفسية، و الإجتماعية؟

الجدول (28) يوضح أثر هذا الوضع على حالتك النفسية، و الإجتماعية:

الإجابة	العدد	النسبة
القلق	16	32%

متشأم عن عدم إيجاد عمل دائم	06	12%
عدم الإحساس بالاستقرار	28	56%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول يتبين لنا ان الوضع اثر على حالتهم النفسية و الاجتماعية و تتمثل نسبة (56%) عدم الاحساس بالاستقرار،مقابل نسبة (32%) من القلق ثم تليها تشأم في عدم إيجاد عمل دائم بنسبة (12%) من خلال هذه المعطيات ان معظم العمال المؤقتين لا يشعرون بالاحساس في الاستقرار و هذا راجع الى عقود التي تم عقد عليها من طرفهم و الوظيفة التي يشغلها ليست دائم و عند انتهاء مدة العقد لا يتم تجديد عقدهم و لا يمكنهم ترسيمهم في مناصب دائمة.

ملخص النتائج:

1-تبين لنا ان التوظيف في اطار برنامج عقود المؤقت لا يساهم في خلق الرضا الوظيفي للعامل بالرغم من انه يؤمن للفرد الفرصة للحصول على منصب عمل دائم، وذلك نتيجة عدم قيام هذه الفئة بأعمال ذات أهمية في المنظمة أو المؤسسة و السبب في ذلك راجع الى عدم إيمان المسؤولين بالقدرات و الكفاءات التي يتصف بها المستفيدين من البرنامج، و عدم ترك الحرية لهم في كيفية أداء العمل التي تمنحه فرصة لإبراز كفاءاته و قدراته، فالمهام الموكلة لموظفي عقود محددة المدة لا تساهم في خلق الرضى الوظيفي لديهم.

2-كما ان مدة العقد لا تساهم في زيادة ولاء الفرد تجاه مؤسسته في مستقبه، لان الفرد يعلم مسبقا انه بمجرد انتهاء هذه المدة لن تفكر المؤسسة في مستقبه،من يدفع به الى عدم اعتبار

ان مصلحته جزء من مصلحتها ولا يضحى بمصلحته في سبيل مصلحته، ولا يبذل مجهودات كبيرة في العمل من اجل تحقيق اهدافها، و عدم وجود الولاء يعني عدم الشعور بالرضا.

3- كما توصلت النتائج الميدانية على ان هذا البرنامج لا يلبي اي رغبات لدى غالبية المبحوثين، بالرغم من انه يمنح بعض الحقوق للفئة المستفيدة منه فهو يعطي فرصة للفرد لاكتساب معارف و خبرات بعد الخروج من نسق التكوين و الدخول الى العالم الشغل و توظيف المعارف النظرية المكتسبة و الحصول على منصب العمل، و تمنحه اجرا يساعد على تلبية بعض حاجياته الاساسية مع تكفل الدولة بكافة تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة العقد، و امكانية وجود فرصة للاندماج الا ان هذه الحقوق لا تساهم في خلق الاندماج، و عدم الاندماج في الوسط العملي بشكل جيد يعني عدم الاستقرار فالحقوق التي يستفيد منها موظفي عقود محدودة المدة لا تساهم في خلق الاستقرار لديهم الى عدم الرضا.

4- و في الاخير توصلت النتائج الميدانية الى عدم إقتناع غالبية أفراد العينة بهذا البرنامج، الذي يرون بأنه برنامج عديم النفع، و قائم على استنزاف الطاقات الشابة، ويقضى على طموحاتهم، و ان حقيق الاندماج حبر على ورق و لا يجد قانون واضح حول حقيقة الاندماج، و ما دفع بهم الى التسجيل في هذا البرنامج هي الظروف الاجتماعية و البطالة.

الخلاصة

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع واقع العمل المؤقت في الجزائر، و ذلك من خلال

تسليط الضوء على إمكانية إبرام عقود العمل المحدد المدة، وهذا تماشيا مع مبادئ اقتصاد

السوق، وفي جهة مقابلة رسم لذلك حدودا من منطلق أن نظام التعاقد المحدد المدة نظام

استثنائي، غير أن هذه الفكرة لم تترجم بصفة واضحة ودقيقة نظرا لما يشوب ذلك من

الغموض والقصور خاصة على مستوى النصوص التشريعية، ويخضع عقد العمل محدد

المدة الى القواعد العامة التي تطبق على عقود العمل المؤقتة ، ويخضع للأحكام

والنصوص القانونية التي تتفق وطبيعة هذا العقد، وخاصة ما ارتبط منها بسريان عقد

العمل ومن النتائج المتوصل إليها:

-لاحظنا أن تدخل المشرع أثناء تقريره للقواعد التي تنظم عقد العمل محدد المدة لم يف بالغرض

المتوخى، واتسمت أحكامه بالغموض، ويتجلى ذلك من خلال الحالات المذكورة على سبيل

الحصر التي لم يتم تحديد المقصود بالحالات التي يسمح فيها باللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة

المدة، ولا مصير العامل غير المثبت الذي يتم استخلافه ولا تحديد معنى الأشغال الدورية ذات

الطابع المتقطع.

أن تجديد عقود العمل محددة المدة لعدة مرات لا يضيف عليه طابع الديمومة، وفي ذلك توافق مع

التطورات الاقتصادية.

أن عقود محددة المدة ظهرت بعد الإصلاحات الاقتصادية تماشيا ومتطلبات اقتصاد السوق.

ما توصلنا إليه من نتائج نوجزها فيما يلي:

- تبين لنا ان التوظيف في اطار برنامج عقود المؤقت لا يساهم في خلق الرضا الوظيفي للعامل.
- ان هذا البرنامج لا يلبي رغبات الشباب و طموحاتهم ، بالرغم من انه يمنح لهم فرصة لاكتساب معارف و خبرات الا ان عدم الاندماج في الوسط العملي بشكل نهائي يعني عدم الاستقرار.
- يستنتج بأن هذا البرنامج لم يأتي بحلول نهائية ، بل هو قائم على استنزاف الطاقات الشابة.
- لا يوجد قانون واضح حول ادماج العامل المتعاقد لمدة محدودة.
- تقصير من قبل المشرع في بعض المسائل المهمة والتي نتج عنها تعسف المستخدمين وكذا عدم توضيحه لمسألة تجديد العقد لأكثر من مرة، وهذا النقص في التشريع يسمح للمستخدمين استغلال العامل الضعيف اقتصاديا.
- غموض وعدم الدقة فيما يتعلق بالحالة الخامسة من الحالات التي جاءت بها المادة 12 من

القانون 11/90.

- يقوي عقد العمل محدد المدة علاقة التبعية الاقتصادية بين المستخدم والعامل.
- حصر المشرع الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة في المادة 12 وهذا لحماية العامل ولكن المستخدم اخرجته من طابعه الاستثنائي .
- وبعد هذ الدراسة ومن خلال النقائص التي وجدت إرتأينا أن نقدم بعض النصائح والتوصيات وهي:
- ترك فرصة أكبر لأطراف العقد لاختيار طبيعة علاقة العمل التي تحكمه ومنه يكون عقد العمل الأكثر ملائمة لكل طرف خصوصا أن توجه الجزائر حاليا في تعديل قانون العمل ليكون أكثر مرونة من القانون الساري
- ضرورة صياغة نصوص تشريعية من أجل تفعيل دور أجهزة ادارية للعمل لإضفاء

حماية أكبر للعامل المتعاقد لمدة محدودة.

-إضافة نصوص جديدة لتنظيم عقد العمل محدد المدة تكفل للعامل حماية أكبر.

-إعادة النظر في القانون يخص تحديد المدة القصوى والدنيا التي يتم فيها إبرام عقد العمل محدد

المدة، وتحديد عدد المرات التي يتم فيها تجديد العقد تفاديا لتعسف المستخدمين.

- أمام الانتشار الواسع لأسلوب التعاقد لمدة محددة في سوق العمل، فإنّ المشرع مدعو إلى سن

أحكام قانونية تنظم علاقة العمل لمدة غير محددة.

-إضافة نصوص جديدة لتنظيم ادماج العامل المتعاقد لمدة محدودة الى عقود لمدة غير محددة.

-اما في الوظيفة العمومية ، المشرع مدعو الى إضافة نصوص لتنظيم اولوية هؤلاء في التوظيف

و بهذا نرجو أن نكون قد ساهمنا ببحثنا هذا ولو بقدر قليل في تنوير الباحث في مجال قانون

العمل ، و أن نكون قد أضفنا دعم بيداغوجي إلى المنظومة القانونية الجزائرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- الكتب باللغة العربية:

- 1- أحمية، سليمان، النظام القانوني لعلاقات العمل في تشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، ج.1، 1994.
- 2- _____، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، ج.2، 2002.
- 3- _____، الوجيز في قانون علاقات العمل، د.م.ج، الجزائر، ط1، 2004.
- 4- أبو بكر، مصطفى محمود، عبد الله أحمد، مناهج البحث العلمي، الاسكندرية:الدار الجامعية، 2007.
- 5- أبوشنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1999.
- 6- أنجرس، مورييس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر.بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 7- أكمون، عبد الحليم، تحرير العقود الإدارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007.
- 8- بدوي، محمد، علم الاجتماع و النظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، 1980.
- 9- باشان عمر حمدي، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، ب س.
- 10- بن مرسل، أحمد، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 11- بحوش، عمار، مناهج البحث العلمي وإعداد البحوث، الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.

- 12- بن عزوز، بن صابر، نشأة علاقة الفردية في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد، عمان، ط1، 2011.
- 13- بن صاري، ياسين ، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2004.
- 14- جندلي، عبد الناصر ،تقنيات ومناهج البحث العلمي في البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والسياسية، الجزائر:دوان المطبوعات الجامية، ط2، 2007.
- 15- جميل، انو نصري و آخرون ، المتقن ، دار الراتب الجامية، بيروت ، ب س.
- 16- زرواتي، رشيد، مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2007.
- 17- السادات، محمد و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، عمان: دار النشر وائل للطباعة و النشر، 1999.
- 18- السيد، خليل، العمل و سلوك الإنسان، دار النهضة، القاهرة، 1975.
- 19- سلطان، محمد سعيد أنور ، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 20- طربيت، سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ط3، 2013.
- 21- الطاني، مصطفى حامد ، مناهج البحث وتطبيقاته في الإعلام والعلوم السياسية، الإسكندرية: دار الوفاء، 2007.
- 22- ذيب، عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
- 23- عبد الله الساسي، إبراهيم ، مناهج البحث في الدراسات الإعلامية القاهرة: دار الفكر العربي، 2008.

- 24- الفيلاي، مصطفى، **مجتمع العمل**، مركز دراسات العربية، بيروت، لبنان، 2006.
- 25- القرشي، جلال مصطفى، **شرح قانون العمل الجزائري**، د.م.ج، الجزائر، 1984.
- 26- كشرودة، عمار الطيب، **البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية**، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2007، 1.
- 27- مباركي، بوحفص، **العمل البشري**، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، ط2، 2004.
- 28- المليجي، إبراهيم عبد الهادي، **الإدارة مفهوما و أنواعها و عملياتها**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 29- النعيمي، جلال محمد، **دراسة العمل -في اطار ادارة الانتاج و العمليات -** اثرء للنشر و توزيع ،الاردن ، ط1، 2009.
- 30- الناجي، سفير، **محاولات في التحليل الإجتماعي، التشغيل و التنمية**، د.م.ج، الجزائر، 1984.
- 31- هاشم، رفعت هاشم، **عقد العمل في الدول العربية**، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، ب س.
- 32- هدفي، بشير، **الوجيز في شرح قانون العمل**، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط2، 2003.
- 2- **المعاجم و القواميس:**
- 33- إبراهيم مصطفى و آخرون، **المعجم الوسيط**، مكتب الشروق الدولية، مصر، ط4، 2003.
- 3- **المقالات :**
- 34- حميدثيه، نبيل، **"المقابلة في البحث الاجتماعي"**، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ع8، جوان 2002.

- 35- مولاي، عبد الرزاق ، تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر 2001-
2011،مجلة الباحث،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير،جامعة
قاصدي مرباح،ورقلة،الجزائر،ع.2012،10.
- 4- الدراسات غير المنشورة:
- 36- أوصف، سامية ، عشام، ناجة ، عقد العمل المحدد المدة في تشريع العمل
الجزائري، مذكرة ماستر جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم السياسية،
فرع الحقوق، تخصص قانون الأعمال، 2016-2017.
- 37- بدران، دليلة ، عقود ما قبل التشغيل و علاقتها بالتوافق المهني لخريجي
الجامعات، رسالة الماجستير،جامعة الجزائر 02، كلية العلوم الإنسانية و
الإجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم، الديناميكيات الإجتماعية و
المجتمع،2012-2013.
- 38- بلهور، فاطمة الزهراء ،الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة،
رسالة الماجستير ،جامعة الجزائر01، بن يوسف بن خدة ،كلية الحقوق-سعيد
حمدين-2016-2017.
- 39- بوعكاز، فريد ، الإشراف و الرضا الوظيفي، المؤسسة المينائية بسكيكدة
نموذجاً، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة
قسنطينة،2008-2009.
- 40- ريقط، محمد ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة
لنيل شهادة ماستر في الحقوق جامعة خيضر، بسكرة، 2014-2015.
- 41- سلامي، امال ، عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في
الجزائر، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة1، كلية الحقوق،2012- 2013.

42- سمايلي، محمود ،الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا، 2007.

43- شلال، فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، 2005.

44- غياط، فوزية ، دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، رسالة الماجستير كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة ، 2010-2011.

45- قيمحة، رابح ، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، رسالة الماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تخصص: التنظيم و السياسات العامة، 2013-2014.

46- هنوني، عمار ،النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.

5- الوثائق الرسمية :

47- ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 127/08، مؤرخ في 30/04/2008، يتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج.ر.ع. 23، الصادرة بتاريخ 04/05/2008.

48- مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم، و كذا

النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، ع.61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

49- المرسوم التنفيذي رقم 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب، ج.ر، ع 3، المؤرخة في 20 جانفي 2008.

6- الملتقيات:

50- برحومة، عبد الحميد ، دور سياسة الادماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر الفترة 2008 - 2011، استراتيجية الحكومة القضاء على البطالة (جامعة المسيلة، الجزائر).

7- المواقع الإلكترونية:

51- مفهوم العمل-لغة- و إصطلاحا، على الموقع <https://almawaki3.com/> تاريخ الزيارة 08 أفريل 2018 على ساعة 15:30.

52- قانون رقم 131 سنة 1948، يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم بالقانون رقم 106 سنة 2011، ج.ر، ع 28، صادرة في 16 جوان 2011 أنظر الموقع الإلكتروني: www.tamtawylow.com.

53- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 و اللائحة التنفيذية رقم 12، أنظر الموقع الإلكتروني التالي: www.egupt.gov.eg.

54- محمد وديع عدنان، المعهد العربي للتخطيط، ارجع الي موقع بتاريخ 22 فيفري 2018،

زيارة الموقع يو م 05 اوت 2018 علي ساعة 13:40- <http://www.arab-api.org/image/fraining/programs/1/2007/27-c27-6.pdf>
<https://wikipedia.org/wiki/travail-pr/c3/a9caire>

55- عبد ناصر بلميهوب، تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري، بتاريخ 17

جوان 2018، على موقع:

<http://member.miltimmania.fr/belmihoub/chapitre1.htm>

الموقع الإلكتروني www.echroukonline.com :يوم 2019/02/23 على ساعة 11:00.

56- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل،

الموقع الإلكتروني www.anem.dz، تاريخ 2018/05/18، 15:30.

8- المقابلات:

57- مقابلة شخصية مع السيد أيت يعقوب فريد، رئيس الدراسات بالوكالة الجهوية

للتشغيل بتزي وزو يوم 18 فيفري 2019 على ساعة 14:30.

58- مقابلة شخصية مع سيدة لتب جميلة، رئيسة الدراسات في شبكة الإدماج

الإجتماعي بتيزي وزو يوم 04 أفريل 2019 على ساعة 10:00.

9- الكتب باللغة الفرنسية:

59- Chrestia, Philippe, Monra Frederic, **droit public**, concours administratifs-panorama du droit,n°412-studyrama,septembre,2005.

60- Frideman ,George et Naville pierre,**traité de sociologie du travail**,dallos,paris1961.

10- المعاجم و القواميس :

61- Manbourguet, Patrice , **Larousse super major** , 1^{er} edition , paris , 1994

11- المقالات :

- 62- GEORIS, Pierre, etude sur travail précaire,note d'éducation permanente de l'ASBL fondation travail-université(FTU),**qu'est-ce qu'un travail precare**,avril.
- 63- McKAY, Sonia, JEFFERYS, Steve, etude par working research institue london metropolitan university,**l'emploi précaire en Europe**,juin,2012.



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

WILAYA DE TIZI OUZOU

DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SOLIDARITE

**CONTRAT DE TRAVAIL D.A.I.S
DISPOSITIF D'ACTIVITE D'INSERTION SOCIALE**

5^{eme} ET 6^{eme} ANNEE

N°...../2018

(مرفوعة)

- Vu la loi n° 87- 20 du 23 décembre 1987, portant loi des finance pour l'année 1988 et notamment ses articles 26 et 30 ;
- Vu la loi n° 83-11 du 02 Juillet 1983, modifiée et complétée; relative aux assurances sociales ;
- Vu la loi N° 83- 13 du 02 Juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux accident de travail et aux maladies professionnelles ;
- Vu la loi N° 90-11 du 21 Avril 1990, relative aux relations de travail ;
- Vu le décret présidentiel n° 96.234 du 02 Juillet 1996, relative aux soutien à l'emplois des jeunes ;
- Vu l'article 123 du décret n° 93.18 du 29 décembre 1993. relatif a la part patronal de cotisation sociale fixe a 07% ;
- Vu le décret exécutif n° 2000.50 du 04 mars 2000, modifiant le décret exécutif n° 94.187 du 06 Juillet 1994 modifier et complète, fixant la répartition du taux de cotisation de la sécurité sociale ;
- Vu le décret exécutif N° 09- 305 du 10 Septembre 2009 relatif aux dispositif d'activité d'insertion sociale.
- Vu le décret exécutif n° 12/78 du 19 Rabie El Aouel 1433 correspondant au 12 Février 2012 modifiant et complétant le décret exécutif n° 09-305 du 20 Ramadhan 1430 correspondant au 10 Septembre 2009 relatif au dispositif d'activite d'Insertion Sociale ;
- Vu la circulaire n° 054 du 02 décembre 2004 de Monsieur le ministre de la solidarité nationale de la famille de la communauté nationale à l'étranger portant insertion des personnes handicapés dans les dispositifs d'emplois d'attentes ;

Article 1) le présent contrat est conclu pour une période de deux (02) ans à compter du **07/08/2018** au **06/08/2020** entre le **Directeur de l'Action Sociale** de la wilaya de Tizi Ouzou, et le **Président de l'Assemblée Populaire Communale de** (organisme d'accueil), le **représentant de l'ADS (DASS)** et Mme Né(e) le à et demeurant à .

Article 2 : La durée d'insertion du dispositif DAIS est fixée à deux (02) années.

Article 3) : Mme est affecté (e) et installé (e) au niveau du Siège APC pour effectuer les taches suivantes Agent de saisie.

Article 4) : Mme Percevra une indemnité mensuelle d'un montant de **5.460,00 DA** net et bénéficiera d'une couverture sociale de 16 % (07% part patronale, 09% part ouvrière) que versera le Directeur de l'Action Sociale à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale.

5) doit achevé(e) la période d'insertion sociale prévu par le contrat et accepte l'emploi qui lui est proposé dans le cadre du dispositif d'Activité d'Insertion Sociale à l'horaire hebdomadaire de travail fixe à Trente Six (36) Heures, toutes les absences non justifiées seront déduites de l'indemnité.

Article 6) Mme doit s'acquitter des tâches qui lui seront confiées, à ce titre il (elle) doit observer les règles de disciplines de l'organisme interne sur le lieu de travail et de respecté les consignes qui lui sont données par le responsable direct. En cas de rupture de contrat non justifié, entraîne la perte de bénéfice de la rémunération et perd le droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'Activité d'Insertion Sociale.

Article 7) le jeune inséré bénéficie des avantages en substance de repos légal ainsi que des prestations d'Assurances sociale en matière de maladie, de la maternité, d'Accident de travail et de maladie professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Article 8) Durant la période d'Insertion le Jeune inséré dans le dispositif peut bénéficier d'une formation professionnelle compatible avec les tâches qui lui sont confiées au sein de l'organisme d'accueil ou dans un établissement de formation professionnelle.

Article 9) Durant la période d'insertion l'organisme employeur (APC) est tenu de délivrer au bénéficiaire du contrat dans le cadre du dispositif d'activité d'insertion sociale une attestation d'insertion précisant le poste de travail occupé et de la durée d'insertion.

Article 10) Dans le cas d'une rupture du contrat avant la fin de période d'insertion, l'organisme employeur (APC) est tenu d'aviser, par écrit, le bénéficiaire et les services territorialement compétents de la direction de l'Action Sociale de la Wilaya, de son intention de rompre le contrat d'insertion sept (07) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en précise les motifs.

Article 11) La rupture du contrat non justifiée par l'organisme employeur (APC) entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'activité d'insertion sociale.

Article 12) le présent contrat d'insertion au dispositif d'activité d'insertion sociale prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

Fait à Tizi Ouzou , le

**LE DIRECTEUR DE L'ACTION SOCIALE
ET DE LA SOLIDARITE**

L'ORGANISME D'ACCUEIL (APC)

LE REPRESENTANT DE L'ADS(DASS)

LE BENEFICIAIRE

NOM :

PRENOM :

SIGNATURE :

441

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DE LA FAMILLE

ET DE LA CONDITION DE LA FEMME

**CONTRAT D'INSERTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE
AU DISPOSITIF D'INSERTION SOCIALE DES JEUNES DIPLOMES
(PID)**

ion de l'Action Sociale et de la solidarité de la wilaya de : **TIZI-OUZOU**

de de :

- Initiale :

X

- Prorogation :

الملاحق رقم (2)

3 :

Directeur de l'Action Sociale et de la Solidarité de Wilaya de : **TIZI-OUZOU**

ésenté par Mme, M : **MEHANNI ACHOUR**

Représentant de l'Agence de Développement Social :

ésenté par Mme, M : **LATTAB DJAMILA**

rganisme d'Accueil (indiquer la dénomination de l'Organisme d'Accueil) :

C - ASSEMBLE POPULAIRE COMMUNAL LNI

esse : **LARBA NATH IRATHEN**

ésenté par Mme, Mr : **MOHAND LOUNIS**

ction : **PRESIDENT D'APC**

e part,

me, Mr : **HABID KARIM**

e) le : **24/01/1991**

à **AIN TAYA**

esse : **CITÉ 19 JUIN 24 LOGTS COTE CASORAL LNI**

e d'identité nationale n° : **281336**

Délivrée le : **23/01/2012**

: **DAIRA**

plôme : **TS M~~E~~TREUR VERIFICAREUR DES PRIX**

près désigné (e) «le bénéficiaire»

tre part,

112

Il a été Convenu de ce qui suit :

Article 01 :

- Mme, M. : **HADID KARIM**

est insère(e) auprès de : **APC ASSEMBLE POPULAIRE COMMUNAL LNI**

Exercer une activité de : **TECHNICIEN SUPERIEUR**

Article 02 :

L'organisme d'accueil s'engage à affecter le bénéficiaire à une activité correspondante à son profil de formation.

Article 03 :

Le bénéficiaire perçoit une prime mensuelle de 10.000 DA pour diplôme de l'enseignement supérieur et 8.000 DA pour techniciens supérieurs.

Article 04 :

La prime mensuelle est versée par le directeur de l'action sociale et de la solidarité de wilaya de **TIZI-OUZOU** à terme échu au compte courant du bénéficiaire :

Type du Compte : **CCP**

Numéro du Compte : **13919323 CLE 33**

sur la base des feuilles de présence visées et transmises par l'organisme d'accueil, au plus tard, le 10 du mois en cours, à la direction de l'action sociale et de la solidarité de la wilaya.

Article 05 :

Le bénéficiaire est tenu de respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil et de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées.

Article 06 :

Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat.

La rupture non justifiée du contrat par bénéficiaire, entraîne la suspension du versement de prime et la perte de son éligibilité au dispositif.

Article 07 :

La direction de l'action sociale et de la solidarité de la wilaya est chargée d'assurer la couverture des charges patronales de cotisation à la sécurité sociale des bénéficiaires, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Ces charges sociales couvrent la bénéficiaire inséré en matière de maladie, de maternité, d'accidents de travail et des maladies professionnelles, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

En cas d'accident de travail, l'organisme d'accueil transmet la déclaration dans un délai maximum de quarante huit (48) heures à la caisse de sécurité sociale et informe le directeur de l'action sociale et de solidarité de la wilaya.

Article 08 :

Durant la période d'insertion sociale, le jeune inséré peut bénéficier d'une formation au sein d'un établissement de formation professionnelle agréé. Dans ce cas, un contrat de formation doit être signé.

Article 09 :

- Durant la période d'insertion, l'organisme d'accueil est tenu de :

- > Réunir les conditions appropriées pour l'insertion sociale du jeune diplômé ;
- > Accompagner et encadrer le bénéficiaire durant la période d'insertion sociale ;
- > Aviser, en cas de rupture unilatérale du contrat, la direction de l'action sociale et de la solidarité de wilaya, l'agence de développement social et le bénéficiaire dans un délai d'un (01) mois, avant la date de résiliation du contrat et d'en préciser les motifs.

Article 10 :

A l'issue de la durée du contrat, l'organisme d'accueil est tenu de délivrer au bénéficiaire du contrat d'insertion, une attestation d'insertion à la date de cessation du contrat.

Article 11 :

La rupture non justifiée du contrat entraîne la suspension du versement de la prime d'insertion pour le jeune bénéficiaire et la perte de l'éligibilité au dispositif pour l'organisme d'accueil.

Article 12 :

Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

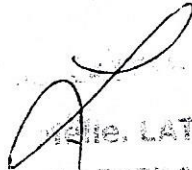
Fait à : TIZI-OUZOU

Le : 16/07/2018

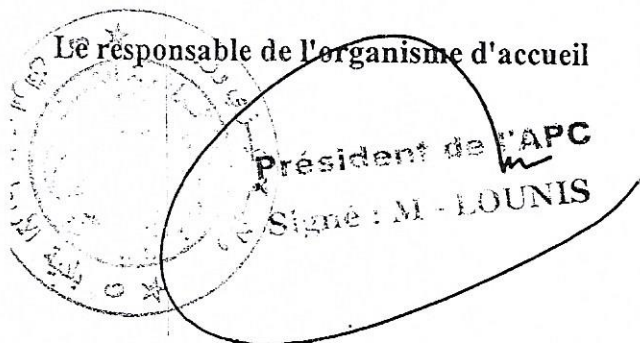
Le Directeur de l'Action Sociale
Et de la solidarité



Le représentant de l'ADS

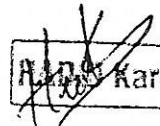

Fatma LATTAS Djamila
N° 1

Le responsable de l'organisme d'accueil



Président de l'APC
Signé : M - LOUNIS

Le bénéficiaire


Karim



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

CONTRAT D'INSERTION DES DIPLOMES (CID) DANS
LE SECTEUR DES INSTITUTIONS ET ADMINISTRATIONS PUBLIQUES
(PROLONGATION)

الملحق رقم (03)

-Vu le decret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008, modifié et complété relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

-Vu l'arrêté n° 03/2015 du 01/02/2015 correspondant au 12 Rabi-al thani 1436 modifiant et complétant l'arrêté du 20 Rajab 1429 correspondant au 24 juillet 2008 fixant les modèles de contrats d'insertion, de contrats de formation-emploi et de contrats de travail aidé.

Il a été convenu ce qui suit :

Entre :

-Le Directeur de l'Emploi de Wilaya de :TIZI OUZOU.....

-et : ...APC LARBAA NATH IRATHEN.....

Représenté par Mme, M:BENNANI RAMDANE.....

Fonction : ...PAPC.....

Adresse :LARBAA NATH IRATHEN

Ci-après désigné « l'employeur » d'une part,

-et Mme, Melle, M :.....KHAZEM DJAMILA.....

Né(e) le : ...20/10/1980.....à : ...LARBAA NATH IRATHEN.....

Adresse :ABOUDID CNE LARBAA NATH IRATHEN.....

Carte d'identité nationale n°:....566508/2078....délivrée le :...16/09/2010.....

Par : ...DAIRA LARBAA NATH IRATHEN.....

Diplôme : ...LICENCE EN DROIT.....

Ci-après désigné(e) « le bénéficiaire » d'autre part

Article 1^{er}. Mme, Melle, Mr KHAZEM DJAMILA est placé(e) auprès de l'APC LARBAA NATH IRATHEN Pour occuper le poste de travail de JURISTE pour une durée de trois (03) années renouvelable.

Art 2.- L'employeur s'engage à affecter le diplômé à un poste de travail correspondant à son profil de formation.

Art 3.-Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de quinze mille dinars (15000,00) DA versée intégrale

Art. 4.- La rémunération mensuelle est versée par le directeur de l'emploi de Wilaya de TIZI OUZOU à terme échu au compte courant postal du bénéficiaire sur la base des feuilles de présence visées et transmises par l'employeur plus tard le 20 du mois en cours , à l'Agence de wilaya de l'emploi qui les fait parvenir à la direction de l'emploi wilaya

bénéficiaire est soumis aux obligations du poste de travail qu'il occupe et est tenu de respecter le règlement intérieur
quitte des tâches qui lui sont confiées par l'employeur.

6 - Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat. La rupture non justifiée du contrat par le
bénéficiaire, entraîne la perte, pour celui-ci, du droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

Art. 7. - Le jeune inséré bénéficie des avantages en matière de repos légal et de congé ainsi que des prestations d'assurance
sociale en matière d'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles conformément à la
régislation et la réglementation en vigueur.

Art. 8. - Durant la période d'insertion, le jeune inséré peut bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou
perfectionnement en vue de son adaptation à son emploi et de l'amélioration de ses qualifications.

Art. 9. - Durant la période d'insertion, l'employeur désigne un encadreur qualifié chargé du suivi et de l'évaluation du
bénéficiaire.

Art. 10. - Le bénéficiaire du présent contrat est tenu d'accepter tout contrat de travail aidé en entreprise en adéquation avec ses
qualifications, qui lui sera proposé durant la période d'insertion, sous peine de perdre son droit au maintien en contrat d'insertion
des diplômés.

Art. 11. - A l'issue de la période d'insertion, l'employeur est tenu de délivrer au jeune, une attestation, indiquant la fonction
exercée et l'expérience acquise.

Art. 12. - Dans le cas d'une rupture du contrat, par l'employeur, avant la fin de la période d'insertion, ce dernier est tenu
d'aviser, par écrit, le bénéficiaire et les services territorialement compétents de l'agence nationale de l'emploi, de son intention
de rompre le contrat d'insertion, sept (7) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en préciser les motifs.

Art. 13. - La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération.
La rupture du contrat non justifiée par le bénéficiaire, entraîne la perte pour celui-ci du bénéfice de la rémunération.

La rupture non justifiée, du contrat par l'employeur entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'aide à l'insertion
professionnelle.

Art. 14. - Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

Fait à TIZI-OUZOU..... le,

L'employeur (1)

Président de l'ANP
R. BENNANI

Le bénéficiaire (1)

KHAZEM DJAMILA

Kazem

Le directeur de l'emploi
de wilaya (1)



(1) indiquer le nom, le prénom et la qualité des signataires.

A.G

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE (CIP) DANS LE SECTEUR DES
INSTITUTIONS ET ADMINISTRATIONS PUBLIQUES
(Prolongation)

-Vu le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabi Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008, modifié et complété relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

-Vu l'arrêté n° 03/2015 du 01/02/2015 correspondant au 12 Rabi-al thani 1436 modifiant et complétant l'arrêté du 20 Rajab 1429 correspondant au 24 juillet 2008 fixant les modèles de contrats d'insertion, de contrats de formation-emploi et de contrats de travail aidé.

Il a été convenu ce qui suit :

Entre :

-Le Directeur de l'Emploi de Wilaya (DEW) de : ...TIZI OUZOU.....

-L'Institution ou l'administration publique : ...APC LARBAA NATH IRATHEN.....

Représentée par Mme, Mr : ...BENNANI RAMDANE.....

Fonction : ...PAPC.....

Adresse : ...LARBAA NATH IRATHEN.....

Ci-après désigné « l'employeur » d'une part,

- et Mme, Melle, M : ...DJOUADI EP MOUALI SORAYA.....

Né(e) le : ...23/01/1984..... à ...LARBAA NATH IRATHEN.....

Adresse : ...TAOURIRT MOKRANE CNE LARBAA NATH IRATHEN.....

Carte d'identité nationale n° : ...360507/3197... délivrée le : ...18/09/2011.....

Par : ...DAIRA LARBAA NATH IRATHEN.....

Diplôme : ... CAP AGENT DE SAISIE.....

Ci-après désigné(e) « le bénéficiaire » d'autre part,

Article 1 : Mme, Melle, Mr DJOUADI EP MOUALI SORAYA est placé(e) auprès de l'APC LARBAA NATH IRATHEN pour occuper le poste de travail d'INFORMATICIENNE pour une durée de trois (03) années renouvelables.

Art. 2 : L'employeur est tenu d'affecter le bénéficiaire à un poste de travail correspondant à son profil de formation.

Art. 3 : Le bénéficiaire perçoit une rémunération mensuelle de huit milles dinars (8 000,00) DA versée intégralement.

Art. 4 : La rémunération mensuelle est versée par le Directeur de l'Emploi de Wilaya (DEW) de Tizi Ouzou à terme échu au compte courant postal du bénéficiaire sur la base des feuilles de Présence visées et transmises par l'employeur au plus tard le 20 du

recours à l'agence de wilaya de l'emploi qui les fait parvenir à la direction de l'emploi de wilaya

- Le bénéficiaire est soumis aux obligations du poste de travail qu'il occupe et est tenu de respecter le règlement intérieur s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'employeur.

Art. 6. - Le bénéficiaire s'engage à achever la période d'insertion prévue par le contrat. La rupture non justifiée du contrat par le bénéficiaire entraîne la perte, pour celui-ci, du droit à une nouvelle insertion dans le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Art. 7. - Le jeune inséré bénéficie des avantages en matière de repos légal et de congé ainsi que des prestations d'assurance sociale en matière d'assurance maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 8. - Durant la période d'insertion, le jeune inséré peut bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de son adaptation au poste de travail et de l'amélioration de ses qualifications.

Art. 9. - Durant la période d'insertion, l'employeur désigne un encadreur qualifié chargé du suivi et de l'évaluation du bénéficiaire.

Art. 10. - Le bénéficiaire du présent contrat est tenu d'accepter tout contrat de travail aidé en entreprise en adéquation avec ses qualifications, qui lui sera proposé durant la période d'insertion, sous peine de perdre son droit au maintien en contrat d'insertion professionnelle.

Art. 11. - A l'issue de la période d'insertion, l'employeur est tenu de délivrer au jeune, une attestation indiquant la fonction exercée et l'expérience acquise.

Art. 12. - Dans le cas d'une rupture du contrat, par l'employeur avant la fin de la période d'insertion, ce dernier est tenu d'aviser par écrit le bénéficiaire et les services territorialement compétents de l'agence nationale de l'emploi de son intention de rompre le contrat d'insertion sept (7) jours au moins avant la date de la rupture du contrat et d'en préciser les motifs.

Art. 13. - La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération.

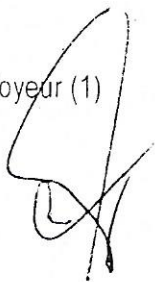
La rupture du contrat non justifiée par le bénéficiaire, entraîne la perte pour celui-ci du bénéfice de la rémunération.

La rupture non justifiée du contrat par l'employeur entraîne la perte de l'éligibilité de celui-ci au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Art. 14. - Le présent contrat prend effet à compter de la date de sa signature par les parties concernées.

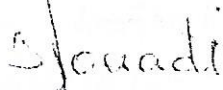
Fait à TIZILOUZOU le 24/07/2017

L'employeur (1)

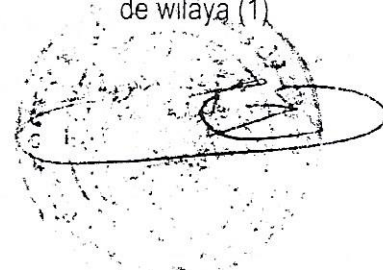


Le bénéficiaire (1)

DJOUADI EP MOUALI SORAYA



Le directeur de l'emploi
de wilaya (1)



Indiquer le nom, le prénom et la qualité des signataires.

119



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة تيزي وزو

كلية حقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

الملحق (كم)

تخصص ادارة الجماعات المحلية

استمارة بحث ميداني

حول

واقع العمل المؤقت في الجزائر

استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص سياسات عامة و إدارة الجماعات المحلية. أمل من سيادتكم التكرم بقراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة. علما بأن إجاباتكم سيتم معالجتها بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط، نشكر لكم تعاونكم، ونؤكد لكم أن إجاباتكم تأثيرا مهما في دقة النتائج وتحقيق أهداف البحث.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

ملاحظة:

الباحثة

ثم وضع علامة (x) في الإجابة المناسبة.

السنة الجامعية: 2018/2017

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس : ذكر ☐ انثى ☐
2. السن: أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 29 أقل من 40 سنة ☐
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐
3. المستوى الدراسي:
ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ أخرى ☐
4. الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐

القسم الثاني: أسئلة الدراسة

5. كيف التحقت بالعمل في إطار عقد عمل محدد مدة؟
CID ☐ CIP ☐ PID ☐ DAIS ☐
6. في أي سنة التحقت بمنصب العمل المؤقت؟
7. كم مرة جدد لك لعقد؟
مرة واحدة ☐ مرتين ☐ ثلاث مرات ☐
8. ماهو السبب الذي دفعك للعمل في إطار عقد العمل المحدد المدة؟
اكتساب خبرة ☐ التعرف على الحياة المهنية ☐ عدم وجود بديل ☐ الحاجة ☐
9. في نظرك مدة عقد كافية ل:
اكتساب خبرة ☐ تكوين علاقات الاجتماعية ☐ أخرى ☐
10. هل ترغب في تحديد عقد عملك في المؤسسة؟
نعم ☐ لا ☐
- في كلتا الحالتين لماذا؟.....
11. عادة عقد العمل متى يتجدد؟
كل 12 شهرا ☐ كل 24 شهرا ☐ كل 36 شهرا ☐

12. على أي أساس يتم تحديد عقد العمل في المؤسسة حسب رأيك؟

حسن السيرة ☐ وجود مناصب شاغرة ☐ علاقات الاجتماعية ☐ أخرى ☐
الأداء الجيد ☐

13. هل سبق لك الاطلاع على ما ينص عليه القانون الجزائري بشأن عقد العمل المحدد المدة؟

نعم انا على وعي ☐ ليس لي معلومات ☐

إذا كنت على وعي و إطلاع، كيف ترى وضعيتك المهنية مع ما ينص عليه القانون الجزائري؟

الوضعية قانونية ☐ الوضعية غير قانونية ☐

14. هل اطلعت على العقد قبل توقيعه؟ نعم ☐ لا ☐

15. هل سلمت لك نسخة من نص عقد العمل المؤقت؟ نعم ☐ لا ☐

16. هل وجدت صعوبة في التكيف مع المحيط العمل؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

17. هل تشعر بالانتماء الى مكان العمل؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

18. هل أنت راضي عن أدائك في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة "لا" وضح لماذا؟.....

19. كيف تعبر عن عدم رضاك عن العمل؟ التغيب ☐ كتابة الشكاوي ☐ التسبب ☐

20. هل الاجور كافية لاشباع حاجاتك؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة "لا" وضح ذلك.....

21. ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء العمل؟ كثرة حجم العمل ☐ عدم تحديد العقد ☐

6

عدم الترسيم ☐ الإحساس بعدم العدالة و المساواة ☐ معاملة سيئة من قبل رئيس ☐

معاملة سيئة من قبل زملاء ☐

22. هل أنت متخوف من عدم تجديد عقد العمل الحالي ؟

تخوف قوي و دائم ☐ تخوف ضعيف ☐ بدون تخوف ☐

23. ما هي جملة الطموحات التي كنت تود تحقيقها من خلال العمل المؤقت ؟

الترسيم و شغل منصب دائم ☐ خبرة المهنية تساعد لإيجاد عمل ☐ تحسين ظروف المادية ☐
التحلي بمكانة في المجتمع ☐

24. هل المكانة التي تحظى بها من خلال منصب عملك تزيد من إعطائك أمل في الترسيم ☐

لا يعطيك أمل في الترسيم ☐

25. ما هي الامتيازات أو الإيجابيات التي حققها لها عملك؟

إكتساب الخبرة ☐ تعرف على ميدان العمل ☐ الأخرى ☐

26. هل تحس بإنتمائك للمؤسسة ؟ ☐ نعم ☐ لا ☐

في كلتا حالتين لماذا؟.....

27. ما هي الحقوق التي إستفدت منها في هذا العمل ؟ الأجور ☐ الضمان الاجتماعي ☐
الأخرى ☐

28. ما هي الحقوق التي حرمت منها ؟ التقاعد ☐ عدم الترسيم ☐ عدم وجود الترقية ☐

29. كيف أثر هذا الوضع على حالتك النفسية، الاجتماعية؟

القلق ☐ متشأم ☐ عدم الإحساس بالاستقرار ☐

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DE LA FAMILLE

ET DE LA CONDITION DE LA FEMME

**CONTRAT D'INSERTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE
AU DISPOSITIF D'INSERTION SOCIALE DES JEUNES DIPLOMES
(PID)**

ion de l'Action Sociale et de la solidarité de la wilaya de : **TIZI-OUZOU**

de de :

- Initiale :

☒ X

- Prorogation :

☐

الملاحق رفتم (20)

2 :

Directeur de l'Action Sociale et de la Solidarité de Wilaya de : **TIZI-OUZOU**

présenté par Mme, M : **MEHANNI ACHOUR**

Représentant de l'Agence de Développement Social :

présenté par Mme, M : **LATTAB DJAMILA**

rganisme d'Accueil (indiquer la dénomination de l'Organisme d'Accueil) :

C - **ASSEMBLE POPULAIRE COMMUNAL LNI**

isse : **LARBA NATH IRATHEN**

présenté par Mme, Mr : **MOHAND LOUNIS**

ction : **PRESIDENT D'APC**

e part,

1me, Mr : **HACID KARIM**

e) le : **24/01/1991** à **AIN TAYA**

isse : **CITÉ 19 JUIN 24 LOGTS COTE CASORAL LNI**

e d'identité nationale n° : **281336**

Délivrée le : **23/01/2012**

: **DAIRA**

plôme : **TS M~~E~~TREUR VERIFICAREUR DES PRIX**

près désigné (e) «le bénéficiaire»

itre part,

112

الفهرس

الفهرس

شكر وعرفان.

الإهداء.

مقدمة.

الفصل الأول: المفاهيمي و القانوني للدارسة.

المبحث الأول: مفهوم العمل و العمل المؤقت.

المطلب الأول: تعريف العمل و خصائصه ص 16

المطلب الثاني: تعريف العمل المؤقت و مميزاته ص 20

المطلب الثالث: العمل المؤقت و المفاهيم المرتبطة به ص 24

المطلب الرابع: أنواع عقد المحدد المدة ص 28

المبحث الثاني: التأطير القانوني للعمل المؤقت في الجزائر.

المطلب الأول: حالات المسموح بها لإبرام عقد عمل محدد المدة في قانون

11/90 ص 30

المطلب الثاني: عقد العمل المحدد المدة في قانون الوظيفة العمومية

03/06 ص 37

المطلب الثالث: إنتهاء عقد العمل محدد المدة ص 40

المطلب الرابع: التمييز بين العقد العمل في قانون العمل و عقد العمل في قانون الوظيفة

العمومية ص 42

المبحث الثالث: العمل المؤقت في سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر من 1990 إلى

يومنا هذا .

المطلب الأول: وكالة التنمية الإجتماعية ص 46

المطلب الثاني: برنامج عقود ما قبل التشغيل	ص 48
المطلب الثالث: سلبيات البرامج	ص 52
المبحث الرابع: تأثير العمل المؤقت على الوضعية السوسيو مهنية للعامل.	
المطلب الأول: تعريف الوضعية السوسيو مهنية و الأمان الوظيفي	ص 54
المطلب الثاني: أنواع الأمان الوظيفي و عناصره	ص 56
المطلب الثالث: مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي في العمل	ص 57
المطلب الرابع: سلبيات العمل المؤقت على حياة المهنية	ص 64
خاتمة الفصل	ص 65

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة.

المبحث الأول: التعريف بالميدان الدراسة.

المطلب الأول: الإحصائيات عدد المناصب المستحدثة في إطار برنامج التشغيل لولاية تيزي وزو	ص 67
---	------

المطلب الثاني: التعريف مصلحة المستخدمين للبلدية و مهامها	ص 70
المطلب الثالث: فئات المستخدمين على مستوى البلدية	ص 71
المطلب الرابع: المجال الديمغرافي و الزماني للدراسة	ص 72
المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.	

المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة	ص 72
المطلب الثاني: مجتمع البحث و إختيار العينة	ص 73

المبحث الثالث: تحليل المعطيات العينة

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية	ص 75
المطلب الثاني: أنواع العقود لدى العينة	ص 79
المطلب الثالث: أثار المهنية و الإجتماعية لعقود العمل لدى العينة	ص 87

خاتمة.....	ص 101
قائمة المراجع.....	ص 105
الملاحق	ص 113
ملخص الدراسة	ص 133

قائمة الجداول

العدد	العنوان	الصفحة
(01)	عدد المناصب المستحدثة في برامج عقود ما قبل التشغيل	68
(02)	عدد المناصب المستحدثة في برامج التنمية الاجتماعية	69
(03)	يحدد تعدد العمال المهنيون لبلدية الأربعاء ناث إيراثن	71
(04)	توزيع الأفراد العينة حسب الجنس و السن	74
(05)	يوضح نسبة إلحاق بعقود المؤقت	79
(06)	يوضح مدة إلحاق بهذه العقود	80
(07)	يوضح عدد المرات تجدد العقد	81
(08)	يوضح نتائج تجديد العقود	82
(09)	يوضح مدى الإطلاع على قانون الجزائري	82
(10)	يوضح مدى الإطلاع على عقد قبل توقيعه	83
(11)	يوضح عدد نسخ التي سلمت	84
(12)	يوضح الإمتيازات و الإيجابيات التي حققها هذا العمل	85
(13)	يوضح الحقوق التي إسفادت من هذا العقد	85
(14)	يوضح الحقوق التي حرمت منها هذه الفئة	86
(15)	يوضح الأسباب التي دفعت بهم إلى إنعقاد هذه العقود	87
(16)	يوضح نسبة الإيجابيات هذا العقد	88
(17)	يوضح المكانة التي يحظى بها هذه الفئة	89

90	يوضح رغبة تجديد العقد في المؤسسة	(18)
91	يوضح على أي أساس يتم تجديد العقد	(19)
92	يوضح مدى صعوبة التكيف مع محيط العمل	(20)
92	يوضح مدى شعور بالانتماء إلى مؤسسة	(21)
93	يوضح رضى الموظف عن عمله	(22)
94	يوضح عن عدم رضى الموظف عن عمله	(23)
94	يوضح عن كيفية إشباع حاجياته	(24)
95	يوضح سلبيات العمل المؤقت	(25)
96	يوضح ما مدى خوف في عدم تجديد العقد المؤقت	(26)
97	يوضح جملة الطموحات التي يود تحقيقها من خلال هذه العقود	(27)
97	يوضح أثر على وضعيتهم النفسية و الإجتماعية	(28)

ملخص [1] دراسة [2] بالغة [3] عربية:

حاولنا من خلال دراستنا المعنونة بواقع العمل المؤقت في الجزائر، واخترنا بلدية الأربعاء
ناث ايراثن بولاية تيزي وزو اين تناولنا الفئة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع ، موظفي
عقود محدودة المدة من حيث الوصف الموضوعي و المنتظم و الظاهري لعقود محدد المدة
و المنهج القانوني بإعتماد على قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و الامر
03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وذلك لتوضيح العمل المؤقت
في سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر وتبيان البرامج المنتهجة لدعم و ترقية التشغيل
ولجمع هذه المعلومات والبيانات إستعنا بأداتين هما: الاستبيان و المقابلة
واستخلصنا النتائج التالية:

- تحديد مدة علاقة العمل تعتبر استثناء من الأصل الذي هو عدم تحديد المدة
- تجديد عقود العمل محددة المدة لعدة مرات لا يضيف عليه طابع الديمومة
- هذا البرنامج لم يأتي بحلول نهائية ، بل هو قائم على استنزاف الطاقات الشابة لانه لا يوجد قانون واضح حول ادماج العامل المتعاقد لمدة محدودة و هذا تقصير من المشرع.
- لا بد من اعادة النظر في القوانين بتنظيم عقد العمل وتحديد عدد المرات التي يتم فيها تجديد العقد و إضافة نصوص جديدة لتنظيم ادماج العامل المتعاقد لمدة محدودة الى عقود لمدة غير محددة.

- اما في الوظيفة العمومية ، المشرع مدعو الى إضافة نصوص لتنظيم اولوية هؤلاء في التوظيف.

Résumé d'étude en français :

Nous avons essayé ,par le biais de notre étude intitulée Travail temporaire en Algérie, et nous avons choisi la municipalité de larbaa Nath Erathan, wilaya de Tizi Ouzou, dans laquelle nous avons traité la catégorie directement liée au sujet, à savoir les employés de contrats à durée déterminée en termes de description objective et systématique de contrats à durée déterminée et d'approche juridique, 11/90 sur les relations de travail et l'ordonnance 03/06, qui contient la loi fondamentale générale sur la fonction publique, afin de clarifier le travail temporaire dans la politique opérationnelle adoptée en Algérie, ainsi que les programmes utilisés pour soutenir et moderniser l'opération.

Pour collecter ces informations et données, nous avons utilisé deux outils: le questionnaire et l'entretien, les résultats suivants ont été obtenus:

- La détermination de la durée de la relation de travail est considérée comme une exception à l'original, qui ne consiste pas à spécifier la durée.
- Le renouvellement de contrats à durée déterminée à plusieurs reprises ne lui confère pas le caractère de permanence.
- Ce programme n'a pas abouti à des solutions finales, mais repose sur l'exploitation des jeunes, car il n'existe pas de loi claire sur l'intégration du contractant pour une période limitée.
- il est nécessaire de revoir les lois en vigueur pour organiser le contrat de travail et déterminer le nombre de fois où le contrat est renouvelé.
- Ajouter de nouveaux textes pour réglementer l'intégration de la partie contractante pour une période limitée dans les contrats à durée indéterminée.
- Dans le secteur public, le législateur est invité à ajouter des textes pour régler la priorité du contractant pour occuper un emploi