

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر
Université Ahmed DRAIA, Adrar-Algérie

عنوان المذكرة

"العمل وفق نظام العقود المحددة المدة وأثرها على دافعية العمال "

دراسة ميدانية (بلدية أولاد أحمد تيمي) - أدرار -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- احمد لعريبي

إعداد الطالب:

- عبد المجيد عابد

السنة الجامعية: 2015/ 2016م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الف رس

فهرس المحتويات:

أ	اهداء.....
ج	شكر وعرهان.....
د	قائمة الجداول.....
هـ	مقدمة.....

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة

09	اولاً: إشكالية الدراسة.....
10	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
10	ثالثاً: تحديد المفاهيم.....
12	رابعاً: نموذج الدراسة.....
13	خامساً: أهمية الدراسة.....
13	سادساً: أسباب اختيار الموضوع.....
14	سابعاً: أهداف الدراسة.....
14	ثامناً: الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني: ماهية قانون العمل

16	اولاً: نشأة وتطور فكرة العمل.....
16	1- مفهوم ومكانة العمل في الحضارات القديمة.....

- 2- مفهوم ومكانة العمل في القرون الوسطى.....17
- 3- مفهوم ومكانة العمل في الفكر الاقتصادي الحديث.....18
- 4- مفهوم ومكانة العمل في الشريعة الاسلامية.....19
- ثانيا: تعريف قانون العمل.....20
- ثالثا: أهمية قانون العمل.....22
- 1- الأهمية الاجتماعية لقانون العمل.....22
- 2- الأهمية الاقتصادية لقانون العمل.....22
- رابعا: خصائص ومميزات قواعد قانون العمل.....23
- 1- الصيغة الامرة.....23
- 2- ذاتية المصدر.....24
- 3- الواقعية وتنوع الاحكام.....25
- 4- التوجه نحو التدويل.....26
- الفصل الثالث: مدخل الى العقود المحددة المدة
- اولاً: تعريف عقد العمل المحدد المدة.....28
- ثانيا: شروط إبرام عقود العمل المحدد المدة.....29
- 1- الشروط العامة.....29
- 2- الشروط الخاصة.....34

36	ثالثاً: حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة.....
36	1- توسيع سلطة المستخدم في اللجوء للعقد المحدد المدة في إطار الحالات الخاصة بالأسباب الموسمية او الاشغال ذات مدة محددة بحكم طبيعتها.....
38	2- تضيق سلطة المستخدم في إطار حالات وجود اشغال غير متجددة أو دورية....
40	رابعاً: الحالات الغير مسموح به لإبرام عقود العمل المحددة المدة.....
40	1- حالة الاعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة.....
41	2- إبرام عقود محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية.....
41	3- إستخلاف عامل في حالة الإضراب.....
42	4- الأشغال الخطيرة.....
43	خامساً: إنهاء عقد العمل محدد المدة.....
الفصل الرابع: دافعية العمل		
46	اولاً: تعريف الدافعية وأنواعها.....
47	1- تعريف الدافعية.....
48	2- وظائف الدافعية.....
49	3- أنواع الدافعية.....
50	4- عملية الدافعية.....
51	ثانياً: نظريات الدافعية.....

51	1- نظريات المحتوى الدافعي.....
58	2- نظريات العمليات الدافعية.....
الفصل الخامس: الدراسة الميدانية	
65	1- مجال الدراسة.....
67	2- الاجراءات المنهجية للدراسة.....
70	3- تفسير وتحليل النتائج.....
70	اولاً: وصف خصائص مجتمع الدراسة.....
73	ثانياً: العقود المحددة المدة تؤثر على الحاجات الفسيولوجية للعمال.....
79	ثالثاً: العقود المحددة المدة تؤثر على الحاجات الإجتماعية للعمال.....
87	رابعاً: العقود المحددة المدة تؤثر على حاجات التقدير واثبات الذات للعمال.....
95	الاستنتاج العام.....
97	خاتمة.....

قائمة المراجع

الملاحق

إهداء

أهدي هذا العمل الى الوالدة الكريمة سائلا المولى تبارك وتعالى
ان يحفظها ويرعاها ويدم عليها نعمة الصحة والعافية، الى الوالد
الكريم سائلا المولى عزّ وجل أن يغفر له ويرحمه، الى الأخوة والأخوات
متمنيا لهم التقدم والنجاح، الى كل من يسعى الى طلب العلم في أي
مكان من عالمنا الاسلامي.

شكر وعرفان

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده

في البداية احمد الله واشكره على توفيقى لانجاز هذا لعمل ، والشكر
موصول للاستاذ المشرف على تعاونه وصبره وعلى مختلف التوجيهات
والارشادات التي امدني بها ، واتقدم بالشكر الى مختلف المصالح الكائنة
ببلدية اولاد احمد تيمي خاصة مصلحة الموظفين، الى اولئك العمال
اصحاب العقود المحددة المدة شاكرا اياهم على دلو بما

فَلَا تُهِنُ الْجَبَابِلُ

فَلَا مَعَهُ الْجَبَابِلُ

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	70
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	70
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	71
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	72
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة تجديد العقد	72
06	يبين مدى كفاية الأجر ومسبباته	73
07	يبين مدى تلبية الأجر الحاجات اليومية	74
08	يبين مدى امكانية القدرة على تلبية الحاجات اليومية	74
09	يبين العلاقة بين الحالة العائلية وكفاية الأجر	75
10	يبين العلاقة بين الأجر الممنوح للعامل وتلبية الحاجات اليومية	76
11	يبين العلاقة بين الحالة العائلية وتلبية الحاجات اليومية	77
12	يبين الإستشارة الأسرية للعامل بعقد محدد المدة	78
13	يبين مدى تكوين العمال لأسرة خاصة والمدة المستغرقة	79
14	يبين امتلاك العامل لمنزل وطبيعته	80
15	يبين مدى مساهمة العمال في محيطهم الخارجي	81
16	يبين طبيعة مساهمة العمال بالعقد المحدد المدة في محيطهم	82
17	يبين العلاقة بين الأجر الممنوح للعامل وتكوينه أسرة خاصة به	83
18	يبين العلاقة بين الإستشارة الأسرية وامتلاك منزل خاص	84
19	يبين مدى مشاركة العمال في العمل	86
20	يبين حصول العامل على مسؤولية معينة وطبيعتها	86
21	يبين مدى شعور عمال التعاقد المحدد المدة بالاستقرار	87
22	يبين النظرة التي ينظر بها العمال لبعضهم البعض	88
23	يبين حب العمال من عدمه للعمل بالعقد المحدد المدة	88

89	يبين إمكانية ترك العامل لعمله في حال حصل على آخر مختلف	24
90	يبين مدة عمل العامل بالعقد المحدد المدة	25
91	يبين مدى ممارسة العمال لأعمال أخرى عدى عملهم	26
92	يبين العلاقة بين تلبية الحاجات وحب هذا الشكل من العمل	27
93	يبين العلاقة بين حب هذا العمل وإمكانية تركه في حالة وجود آخر مختلف	28

مَقْدَمَةٌ

مقدمة:

يعكف قانون العمل على تنظيم العلاقة القائمة ما بين اشخاص طبيعيين او معنويين يعملون على انتاج مختلف البضائع والخدمات ، وأشخاص اخرين يسخرون قواهم العضلية او الفكرية في سبيل الحصول على راتب شهري يكفل لهم مختلف حاجياتهم الضرورية في الحياة ، وبالتالي فهؤلاء العمال يجعلون جهودهم العملية تحت تصرف رب العمل فتنشا عن ذلك العلاقة بين صاحب العمل باعتباره مالك لوسائل الانتاج والعامل باعتباره صاحب قوة العمل ، وتخضع هاته القوة في الغالب الى ما يصطلح عليه سياسة التشغيل التي تختلف من بلد لآخر .

وقد سارعت الجزائر غداة الاستقلال الى الدفع بالبلاد تنمويا، وعمدت الى تطوير الاقتصاد الوطني والرقي بالمجتمع في شتى المجالات ومحو اثار الدمار الذي خلفه الاستعمار البغيض ، ومن جملة القضايا التي اهتمت الجزائر بها مسألة التشغيل التي تعتبر من اهم الموضوعات فرضا لنفسها على الساحة الوطنية قديما وحديثا ، وذلك تبعا لمتطلبات سوق العمل من جهة واستراتيجية التنمية من جهة اخرى، والتي حددت معالمها الاساسية سنة 1967م.

ولقد سطرت الجزائر عدة برامج للتشغيل بالتنسيق الفعال بين مختلف الجهود، فعمدت الى الانتقال من الاقتصاد الموجه الى اقتصاد السوق او الاقتصاد الحر ما نتج عنه تغير النظرة الى العلاقة القائمة بين العامل والمؤسسة فتم بموجب ذلك التخلي عن فكرة تقرير الحق في العمل ليحل محله حرية التعاقد وذلك بهدف التاقلم مع السياسات الاقتصادية التي تسيير وفق مبدأ التسيير العقلاني للعمال القائم على التوفيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي ، دون اغفال التغيرات التي قد تطرأ من حين لآخر على هذا النشاط . وهو ما لا يتحقق دون الاعتماد على احدى برامج التعاقد التي املتتها معطيات السياسة الاقتصادية الجديدة ومن بين هاته البرامج نجد نظام

العمل بالعقود المحددة المدة والذي يؤدي تطبيقه بشكل طبيعي تحقيق مرونة اكثر في علاقة العمل ويربط النشاط بمدة زمنية عكس ما كان مألوف من ديمومة للعمل في السابق.

ومن خلال هذه الدراسة نحاول معرفة الاثر الذي قد تتركه العقود المحددة المدة على دافعية العمال، ومن اجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه الى قسمين:

القسم الاول يتألف من اربعة فصول نظرية وهي كالتالي:

الفصل الاول و يتمثل في الاطار المنهجي للدراسة ،ويتضمن اشكالية وفروض البحث ، وكذلك اهمية الدراسة واهدافها. اما الفصل الثاني فيتمثل في كل ما يتعلق بقانون العمل من حيث نشاته وتعريفاته، وتطرقنا في الفصل الثالث الى العقود المحددة المدة من حيث الشروط وحالات وإبرامها، اما الفصل الرابع فقد خصصناه للدافعية من تعريفها وذكر انواعها والنظريات التي تناولتها.

اما القسم الثاني فيتعلق بالدراسة الميدانية حيث عرفنا فيه بميدان الدراسة ، والمنهج الذي استخدمناه في دراستنا ، وشرنا فيه الى ادوات جمع البيانات وأخيرا قمنا بتحليل النتائج وتفسيرها واستخلاص النتائج المتوصل لها.

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

الفصل الأول

أولاً: الإشكالية

يعتبر العمل شرط من شروط وجود الانسان في هذا الكون حيث أن هذا العمل قد مر بعدة تطورات عبر العصور المختلفة فقد كان بدائياً في العصور القديمة يقتصر فقط على الصيد ثم العمل في الزراعة باستعمال وسائل والآلات بدائية بسيطة ،اما في العصور الوسطى فعرف هذا العمل نظام الرق والذي يركز بشكل اساسي على استغلال العبيد أو الرق من طرف الاسياد او الاقطاعيون في مجال الزراعة ومع تطور ادوات العمل ظهر ما يعرف بنظام الطوائف الحرفية والمتمثل أساساً في مجموعة من الاشخاص الذين يحترفون حرفة معينة .وقد شهد عند قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م تحطم نظام الطوائف الحرفية خاصة بعد تلاشي نظام الكنيسة وسيادة مبدأ سلطان الادارة وحرية التعاقد في العمل.

أما في القرن العشرين فقد ظهر ما يسمى ب نظرية الرجل الاقتصادي حيث كان ينظر للعامل على انه مجرد آلة من الآلات المستعملة في عملية الإنتاج لتأتي بعد هذه المرحلة مدرسة العلاقات الانسانية بقيادة التون مايو وذلك من خلال التجارب التي قام بها بمصنع هاوثورون مؤكدا فيها أهمية العوامل الاجتماعية في عملية الإنتاج ، ثم جاءت مدرسة الانساق المفتوحة التي تنظر للعامل مورد بشري لا ينضب ، يتوجب استثمار قدراته وطاقاته في خلق القدرة التنافسية وقد قررت الجزائر في هذه الفترة التخلي على الاقتصاد الموجه الذي يعتمد على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ، وتبني خيار الانفتاح الاقتصادي الذي يعتمد على تحقيق الميزة التنافسية وتحرير الاقتصاد وجلب المستثمرين،....الخ.لذلك بادر المشرع الجزائري الى سن قوانين في مجال التعاقدات بين الادارة والعمال فظهر ما يصطلح عليه بالعقود الادارية المحددة ، إلا أن أولئك العمال المستفيدين من هذا النوع من التعاقدات يكونون عرضة للتوقف أو إنهاء عقد العمل في وقت من الاوقات الامر الذي يعرض الدافعية لديهم للتأثر بشكل او بآخر من حيث

انها تشير الى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل إعادة التوازن الذي إختل .من هذا المنطلق يمكن طرح التساؤل التالي :

هل للعقود الادارية المحددة المدة تأثير على دافعية العمال ؟

وتتدرج تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

- هل للعقود الادارية المحددة المدة تأثير على الحاجات الفيزيولوجية للعامل ؟

- هل للعقود الادارية المحددة المدة تأثير على الحاجات الاجتماعية للعامل ؟

- هل للعقود الادارية المحددة المدة تأثير على الحاجات النفسية للعامل ؟

ثانيا: الفرضيات

- يؤدي العمل بالعقود الادارية المحددة المدة الى التأثير على الحاجات الفيزيولوجية للعامل.

- يؤدي العمل بالعقود الادارية المحددة المدة الى التأثير على الحاجات الاجتماعية للعامل.

- يؤدي العمل بالعقود الادارية المحددة المدة الى التأثير على الحاجات النفسية للعامل.

ثالثا: تحديد المفاهيم

العقد:

لغة: مصدر فعل عقد الشيء يعقده عقدا وتعاقدا وعقده فانعقد وتعقد اذا شده فانشد فهو

نقيض الحل

اصطلاحاً:

عقد العمل المحدد المدة:

عرفه الفقيه « ليكيار » « LIQUIRE » تعريفاً حديثاً بأنه « ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو بتحديد له لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به أو بنهاية العمل المراد القيام به أو نهاية الفترة الزمنية لاستخلاف عامل مثبت¹ »

اجرائياً:

العقد المحدد المدة هو عقد متفق على بدايته ونهايته في تاريخ معين وإنهائه بمجرد الانتهاء من العمل.

الدافعية:

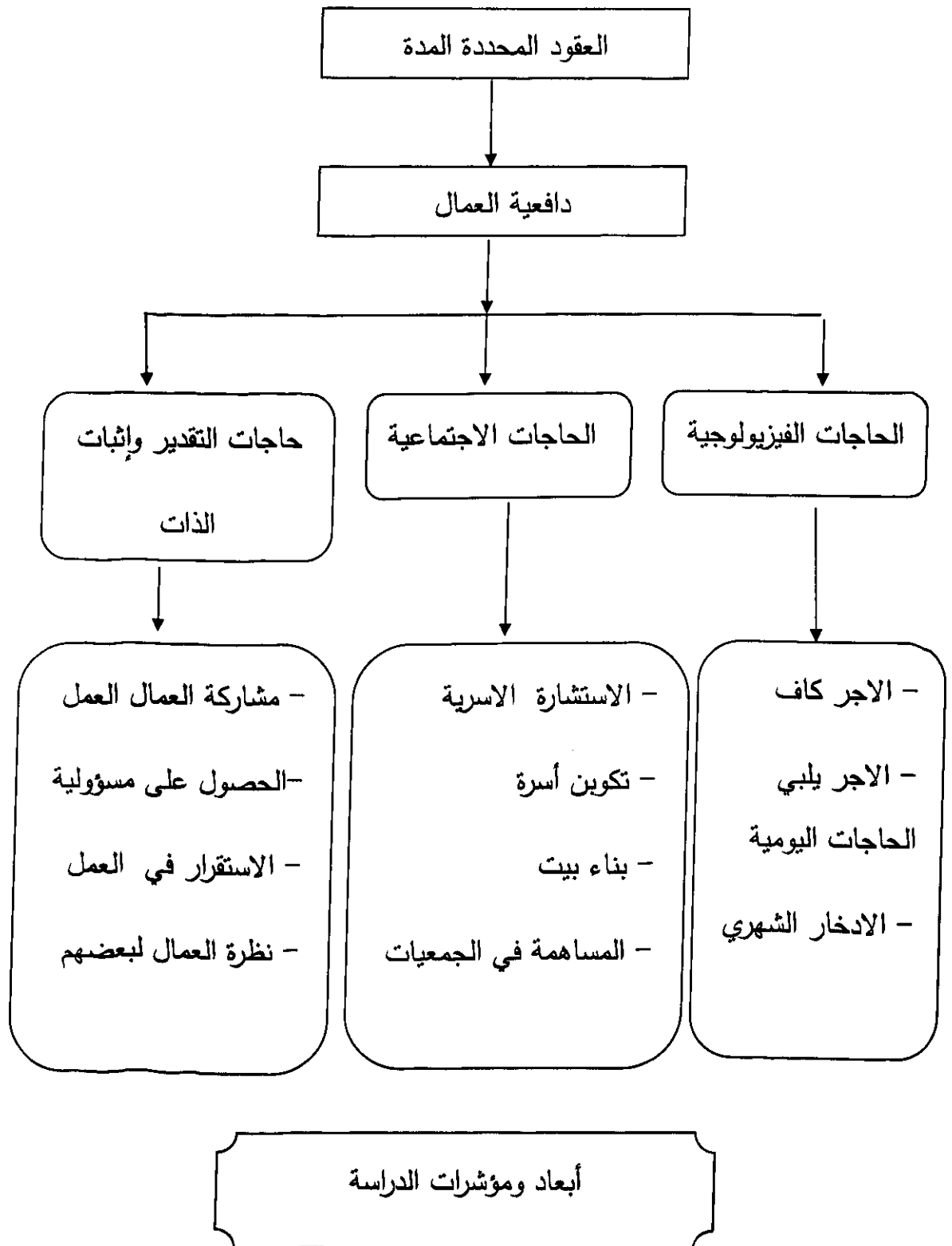
اصطلاحاً: هي ذلك الكائن العامل الداخلي في الكائن الحي الذي يحرك السلوك ويوجهه خاصة ويواصل دفعه الى ان يوصله غاية معينة²

اجرائياً: هي أن يعمل الانسان عملاً ما عن طيب خاطر وبدون إكراه من أي شيء ما.

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص22

² - محمد جاسم عبيدي المدخل الى علم النفس العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، الإصدار الثاني، 2009، ص109

رابعاً: نموذج الدراسة



خامسا: أهمية الموضوع

تبرز أهمية الموضوع في النواة الأساسية التي هي المؤسسة باعتبارها الحاضن الأساسي لكافة المجالات لتحقيق الانتاج من اجل بلوغ الاهداف المرجوة .

ولأجل نجاح المؤسسة وإستمراريتها وتطورها وجب عليها الاستعانة بعمال ذوي عقود محددة المدة من اجل رفع طاقتها الانتاجية ومساعدتها على تأدية ادوارها ، كما أنها تتمتع بالحرية الكاملة في إيقافه متى رأت عدم جدوى استمرار هذا التعاقد المحدد المدة . فالعمل وفق نظام العقود المحدودة المدة جاء من اجل اعطاء امكانية للمؤسسة من اجل استغلال اكبر عدد ممكن من العنصر البشري وبأقل تكلفة ممكنة ، فضلا عن إمكانية توقيف هذا العقد المحدد المدة في أي وقت ممكن .

وتبرز أهمية هذه العقود المحددة في المدة بالنسبة للعامل المستفيد منها في انها تعطيه بصيص ولو قليل من الامل ان تتحول في يوم من الايام الى عقود مفتوحة ومنها الى منصب عمل دائم في تلك المؤسسة ، أو التمسك بها إلى حين العثور على منصب عمل بعقد مفتوح أو منصب دائم في مكان اخر .

سادسا: أسباب إختيار الموضوع

هناك جملة من الاسباب والدوافع التي جعلتني اختار دراسة هذا الموضوع وهي دوافع موضوعية وأخرى ذاتية وفيما يلي سنشرح في ذكر كل واحدة منها على النحو التالي:

❖ دوافع موضوعية : وهي تتمثل في الاتي

- 1-الموضوع ضمن مجال التخصص .
- 2-وفرة المعلومات حول هذا الموضوع .
- 3-معرفة مدى استخدام المؤسسات لأنظمة العمل وفق نظام العقود المحددة

4- التعرف على مختلف النصوص واللوائح القانونية التي تضبط علاقات العمل بهاته العقود .

❖ دوافع ذاتية

وتتجلى في كوني أحد المستفيدين في صيغة مشابهة لهاته العقود المحدودة المدة ويتعلق الأمر هنا بعقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني التي تفرض عملية تجديدها كلما انقضت مدتها .

سابعاً: اهداف الدراسة

لكل بحث علمي له مجموعة من الاهداف يسعى لتحقيقها ومن جملة الاهداف التي نسعى من خلال هذه الدراسة لتحقيقها ما يلي:

- التعرف على هذه الشريحة التي تعمل بعقد محدد ومعرفة اهتماماتها وأمالها
- إبراز اهم المشاكل التي تتخبط فيها هذه الفئة المستهدفة
- نقل انشغالاتها للمسؤولين عنها
- إثراء البحث العلمي بكشف مختلف الاشياء المتعلقة بهذه الفئة

ثامناً: الدراسات السابقة

عنوان الدراسة: مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود الإدارية على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية.

أولاً: هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لمعرفة الجانب التشريعي الذي ينظم سير علاقة العمل، والوقوف على حجم المشكلات الكبيرة التي يمكن ان يخلقها عدم استقرار العامل في ميدان عمله على مستويات اقباله وأدائه للأعمال التي يكلف بانجازها هذا من جهة، و محاولة الكشف عن طبيعة توظيف المؤسسة لحاجة العمال للاستقرار في عملهم من خلال ربط اهدافها

بأهداف العمال للاستقرار، وإبراز طبيعة التغيرات الممكنة الحدوث مستقبلا للعاملين بنظام العقود ازاء اقبالهم على تحقيق اهدافهم المتعلقة بالعمل من جهة اخرى.

ثانيا: اشكالية الدراسة

تمحورت دراسة الباحث حول التساؤل التالي:

ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية

ثالثا: المنهج المتبع في الدراسة

إعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي لأنه في نظره الاكثر ملائمة على كشف الاسباب وتحديد الاثر الناتج عنها في حدوث مختلف انماط الظواهر الخاصة بالسلوك الإنساني، وفي عملية جمع البيانات استخدم الباحث تقنية الاستمارة والمقابلة. فاستخدم المقابلة مع المسيرين وذلك للحصول على البيانات اللازمة كالسجلات، والوثائق التي تخص العمال المتعاقدين، ومعرفة تاريخ المؤسسة، وأيضا الاستمارة حيث وزع 74 استمارة، معتمدا على العينة القصدية في دراسته.

رابعا: نتائج الدراسة

أهم ما توصل اليه الباحث من خلال دراسته هو ان نظام العمل بالعقود سواء كانت غير محددة المدة أم محددة المدة فانه تعيق العمال على تحقيق اهدافهم وزيادة اقبالهم على العمل فنظام العمل بالعقود يؤثر سلبا على دافعية العمال.

الفصل الثاني

اولا:نشأة وتطور فكرة العمل :

1- مفهوم ومكانة العمل في الحضارات القديمة:

مما لا شك فيه ان الحضارات القديمة التي لا تزال شواهدا قائمة الى يومنا هذا لم تقم من العدم ، وإنما نتيجة عمل مضمّن قام به الانسان منذ القدم.

فعرفت مصر علاقة العمل في عهود الحضارة الاولى عند قيام زراعة البرنز لصناعة الاسلحة وصناعة الاجر والاسمنت والزجاج كما عرفت الحضارة البابلية هذه العلاقة عند اهتمامها بالصيد اكثر من الزراعة ، عمل اغلب البابليون في الارض واستخراج المعادن منها، اذ تعتبر الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي تحدد فيه الاجور من قبل الدولة الى جانب تحديد الاسعار وذلك بمقتضى قوانين الملك حمورابي ، وشهدت تطور علوم الطب وأست علوم الفلك وعلوم اللغة ووضعت أوائل كتب القانون.¹

اما الحضارة الفينيقية التي يعود تاريخها الي القرن 28 قبل الميلاد فقد نشط اهلها في الصناعة والتجارة الخارجية واشتهروا بصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والحلي والمجوهرات .

اما اليهود فقد عملوا ايام النبي سليمان في النشاط الفلاحي ثم اهتموا فيما بعد بالتجارة فبرعوا فيها وأصبحوا مضربا للأمثال فيها.

¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع،الجزائر،2003،ص12

اما الحضارة الرومانية فقد عرفت ازدهارا اقتصاديا وماديا وذلك بفضل الكادحين أي العبيد والفقراء حيث اشتهر اشراف الرومان بحب العمل الفلاحي واحتقار الاعمال الاخرى اما الصناعة فقد كانت موجهة للاستهلاك العائلي لتشمل فيما بعد بعض الصناعات المنجمية صناعة البرونز الخشب السفن الاثاث الاسلحة الاجر الفخار والنسيج اما التجارة فقد اعتبروها عمل غير شريف.¹

2- مفهوم ومكانة العمل في العصور الوسطى:

يمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل :

- المرحلة الأولى: العمل في المجتمع الزراعي:

تجسد النظام الاقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية، وطبقة الأبقان* المتميزة بطبيعة القن للأراضي المملوكة للسيد ، تنتقل ملكيته الى سيد اخر بانتقال ملكيتها لذلك فقد خفف هذا النظام من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض والسماح له بامتلاك وسائل الانتاج باستثناء الارض اضافة الى سكنه وأثاثه الخاص.

¹ - المرجع نفسه ص 13

- المرحلة الثانية: العمل في المجتمع الصناعي والتجاري

ظهر نظام الطوائف الحرفية الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة، المعلمون، الصبية... الخ)¹

ومع ممارسة الطوائف الحرفية للاحتكار في مجال الانتاج والتوزيع والعمل على التحكم في السوق، وحماية مصالحها بكافة السبل ظهر ما يسمى بالثورة الفرنسية 1789 التي سعت لإلغاء العمل بنظام الطوائف الذي كان معمولا به قبل، وتأسيس حرية العمل بمقتضى مرسوم الرد الصادر في مارس 1791م

وبعد إنتشار الثورة الصناعية وإنتشار إستعمال الآلات الميكانيكية والطاقة البخارية، ثم الغازية، كقوة محركة لهذه الآلات ومختلف الاعمال الأخرى بدلا من الطاقة البشرية. حيث أنه نتيجة للأوضاع المتردية التي أصبح يعيشها العمال ونتيجة لوعيهم أخذوا يتجمعون في شكل جماعات وتجمعات سرية وعلنية للمطالبة بحقوقهم المادية والاجتماعية²

3- مفهوم ومكانة العمل في الفكر الاقتصادي الحديث:

يعتبر العمل هو العامل الأساسي للإنتاج، وهو المصدر الرئيسي في كل الثورات، إذ يتفق الفكر الاقتصادي الحديث على ذلك الرأس مالي منه والاشتراكي.

¹ - رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006،

ص 17

* الاقان: أي رقيق الارض وهم العبيد الذين يعملون في ارض سيدهم

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6،

ص 24

فالاقتصاديون الأوروبيون امثال "ادم سميث" يرون ان العمل البشري هو مصدر قيمة الاشياء والخدمات حيث يرى "ريكاردو" (ان العمل البشري هو جوهر القيمة التبادلية) القيمة التبادلية لكل منتج انساني تقدر على اساس كمية العمل المتجسدة فيه ¹

ويرى "ريكاردو" ان الاشياء اذا اتفق على اعتبارها صالحة لإشباع حاجات الناس ، فإنها تستمد قيمتها التبادلية من عنصرين هما :ندرتها وكمي العمل الضروري لإنتاجها.

اما العلامة باقر الصدر فيعطي رأيا تقييمياً للعمل على غرار ما تقدم به سابقه في اعتبار العمل هو جوهر القيمة التبادلية وهي النظرية التي انطلق منها كل من "ريكاردو" و"آدم سميث" في تحليل البناء الاقتصادي للمجتمع الرأسمالي.

ونفس القيمة للعمل نجدها لدى الفكر الاشتراكي الذي يجعل من العمل اساس القيمة لكل خدمة أو سلعة لكن الفرق بين كل من "ماكس" و"ريكاردو" هو كيفية توزيع القيمة المضافة الحاصلة من العمل

4- مفهوم ومكانة العمل في الشريعة الاسلامية:

لقد ورد مصطلح العمل وما يدل على علاقاته في ثلاثة وستين اية قرآنية ، اقترن فيها العمل بالإيمان ، اذ يقصد بلفظة العمل في القران الكريم عمل الدين والدنيا²

¹- رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة للنشر والتوزيع ، 2003،ص18
²- رشيد واضح ،علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة للنشر والتوزيع ، 2003،ص20

ففي مجال الربط بين العمل التعبدي والعمل الدنيوي وإعطاء كل منهما حقه يقول الله تعالى: (إذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض)¹

وقد جاء القرآن الكريم ليجعل من العمل درجات من حيث الجزاء على إتقان العمل

أما السنة النبوية فقد احتل العمل مكانة هامة في أقوال وأعمال الرسول صلى الله عليه وسلم ، فقد اشادت السنة النبوية بالعمل وحثت عليه مبشرة القائمين به جزاء عند الله فقال الرسول صلى الله عليه وسلم (إن أشرف الكسب كسب الرجل من عمل يده) وفي إتقان العمل (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا ان يتقنه)²

وعلى هذا النحو سار جمهور الفقهاء والعلماء في شرح وبيان أهمية العمل من خلال أحكام القرآن الكريم ، وأقوال وأفعال الرسول صلى الله عليه وسلم الذي جعل من العمل عبادة ان توفرت النية والإخلاص لله فيه

ثانيا: تعريف قانون العمل

لقد عرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات متفاوتة مثل القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال قطاع الصناعي في المراحل الاولى للثورة الصناعية ، ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي الذي جاء فيما بعد³

¹ - الآية 10، سورة الجمعة

² - رشيد واضح ، مرجع سابق

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

ففي مجال الربط بين العمل التعبدى والعمل الدنيوي وإعطاء كل منهما حقه يقول الله تعالى: (إذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض)¹

وقد جاء القرآن الكريم ليجعل من العمل درجات من حيث الجزاء على إتقان العمل

أما السنة النبوية فقد احتل العمل مكانة هامة في أقوال وأعمال الرسول صلى الله عليه وسلم ، فقد اشادت السنة النبوية بالعمل وحثت عليه مباشرة القائمين به جزاء عند الله فقال الرسول صلى الله عليه وسلم (إن أشرف الكسب كسب الرجل من عمل يده) وفي إتقان العمل (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا ان يتقنه)²

وعلى هذا النحو سار جمهور الفقهاء والعلماء في شرح وبيان أهمية العمل من خلال أحكام القرآن الكريم ، وأقوال وأفعال الرسول صلى الله عليه وسلم الذي جعل من العمل عبادة ان توفرت النية والإخلاص لله فيه

ثانيا: تعريف قانون العمل

لقد عرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات متفاوتة مثل القانون الصناعي الذي كان يطبق على عمال قطاع الصناعي في المراحل الاولى للثورة الصناعية ، ثم القانون العمالي والقانون الاجتماعي الذي جاء فيما بعد³

¹ - الآية 10، سورة الجمعة

² - رشيد واضح ، مرجع سابق

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول، مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

ط6، ص59

هذا الاختلاف في التسميات ادى الى اختلاف في النظرة الى اهمية ودور مهمة هذا القانون لدى كل من الفقهاء الرأسماليين

بالنسبة للفقهاء الغربي ، فانه يرى بان هذا القانون يجب ان يظل قانونا محايدا ، إذ يجعل منه الحكم الذي لا يتدخل إلا عندما يتجاوز احد طرفي علاقة العمل - المبنية على مبدأ سلطان وحرية التعاقد- الحدود المرسومة له في اطار عقود العمل الفردية والجماعية.

أما الفقه الاشتراكي فانه يعتبر قانون العمل جزء من القانون الاجتماعي الشامل ، باعتبار ان الطبقة العاملة ، هي المالكة لوسائل الانتاج وبالتالي فان هدف ومهمة قانون العمل في المجتمعات الإشتراكية سابقا هو تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها وهو ما حرصت على ابرازه اغلب التشريعات العمالية الاشتراكية مثل التشريع السوفيتي.

ويرى أحمية سفيان أن قانون العمل الحديث يتمثل في كونه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

ويعرفه بن عزوز بن صابر بأنه: مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال

الاجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية¹

ثالثا: أهمية قانون العمل

1- أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية

ويمكن ان تتجلى هذه الأهمية فيما يمكن ان يوفره قانون العمل من حماية للعمال في محيط العمل وذلك بالتنظيم المستمر ولمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث وعليه تظهر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة قواعد متعددة ومتنوعة نذكر منها ما يلي:²

- تقرير الاجور العادلة والمحافظة على القدرة الشرائية للعامل.
- وضع وتقرير احكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه.
- وضع تقرير بعض القواعد والإجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من تسريح العمال.

2- أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية

وتتجلى هذه الأهمية الاقتصادية لقانون العمل في تدخله للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها الى

¹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر 2008، ص37
²- رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006،

مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة. ومن هنا تبرز أهمية التدخل الضروري للدولة في توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة وتبرز أهمية حماية الاجور إقتصاديا في رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة دخله وبالتالي ازداد استهلاكه للبضائع المنتجة الشيء الذي يحقق ارباحا اضافية لأصحاب العمل

رابعاً: خصائص ومميزات قواعد قانون العمل

لقد بلغ قانون العمل درجة متقدمة من الاستقلالية والتكامل، جعلت من احكامه وقواعده تتميز بعدة خصائص وصفات ، أصبحت تشكل الهوية الخاصة التي تفرق بينه وبين القواعد القانونية الاخرى ، حيث يتفق الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

1- الصيغة الامرة: تتجلى الصيغة الامرة لقواعد قانون العمل في عدة نواحي

- انها تهدف بصورة اساسية الى حماية الطبقة العاملة بصفة خاصة حيث يتمثل هذا الاتجاه في عدة مبادئ وأحكام تضمنه قوانين العمل يمكن ان نذكر منها على سبيل المثال فكرة البطلان في هذا القانون الذي يقتصر فقط على الاحكام التي تكون في غير صالح العامل، ولا يسري الاحكام التي تكون في صالحه ، حتى ولو لم ينصب عليها القانون¹ إلا في حالة مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة.

¹ - المرجع نفسه ، ص63

كما تتمثل هذه النزعة كذلك في الحماية القانونية التي احاط بها المشرع الأجور ومختلف التعويضات والامتيازات العمالية المقررة للعامل التي ترجمتها مختلف القوانين العمالية في الجزائر

• ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل عن طريق فرض اجراءات جزائية متفاوتة في الشدة على كل مخالفة لهذه القوانين حيث لا يكاد يخلو أي نص تشريعي او تنظيمي من الاحكام المدنية الجزائية ، مما يجعل هذه القواعد توحى بوجود قانون جزائي خاص بالعمل.

2- ذاتية المصدر: إن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع اجراءات قواعد وأحكام قانون العمل ، قد طبع هذا القانون بنزعة متميزة تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات الظروف والاحتميات

التي يتميز بها قطاع النشاط الى جانب المطالب الخاصة بالعمال وذلك عند صياغة احكام المطالب الخاصة بالعمال ، وذلك عند صياغة احكام هذا القانون مما جعل قواعد قانون العمل تمر بمرحلتين متميزتين من حيث التكوين والتصور

- تميزت الأولى بتراجع سلطة العقد امام سلطة القانون بالمعنى الواسع

- بينما تميزت الثانية بتراجع سلطة القانون امام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية أي المرحلة التي فسح فيها المجال للنقابات والجماعات المهنية لتلمي على السلطة العمومية وأصحاب العمل الأحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها¹، سواء عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل

¹ - المرجع نفسه ص66

التي توضع بمشاركة العمال او عن طريق المشاركة المباشرة او غير مباشرة في صياغة ووضع القوانين والنظم الخاصة بالعمل سواء في الهيئات التشريعية او التنفيذية، وهذا انطلاقا من تحقيق الارادة الجماعية للعمال ، التي تهدف الى وضع قواعد قانونية تشمل فئات واسعة من العمال.

3- الواقعية وتنوع الاحكام:

نظرا لاختلاف وتنوع مجالات العمل ، من حيث طبيعة المهن والنشاطات ، واختلاف الحالات الفردية للعمال، فان طابع الواقعية ، والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع هذا القانون ، إذ أن هذا الأخير ليس مجرد قواعد عامة مجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه ، بل هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة لما يتطلبه من اجراءات تنظيمية وعملية ، ولذلك فهي مرتبطة بهذا الواقع المادي والعملي ، والمعطيات الخاصة بكل نشاط وبكل مهنة وبخصوصية كل فئة عمالية.

وهو ما ينتج عنه نوعين من الاحكام القانونية والتنظيمية:

- يهتم النوع الاول مع احوال العمال وظروفهم حيث نجد الكثير من الاحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية تنظم احوالهم وشؤونهم المهنية.
- بينما يهتم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط ، وكل مهنة وما تتميز به من خصوصيات مثل العمل في الصناعة أو الفلاحة أو قطاع الخدمات .

التي توضع بمشاركة العمال او عن طريق المشاركة المباشرة او غير مباشرة في صياغة ووضع القوانين والنظم الخاصة بالعمل سواء في الهيئات التشريعية او التنفيذية، وهذا انطلاقا من تحقيق الارادة الجماعية للعمال ، التي تهدف الى وضع قواعد قانونية تشمل فئات واسعة من العمال.

3- الواقعية وتنوع الاحكام:

نظرا لاختلاف وتنوع مجالات العمل ، من حيث طبيعة المهن والنشاطات ، واختلاف الحالات الفردية للعمال، فان طابع الواقعية ، والتكيف مع هذه الاختلافات يفرض تنوع هذا القانون ، إذ أن هذا الأخير ليس مجرد قواعد عامة مجردة بعيدة عن الواقع العملي وما يتطلبه ، بل هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة لما يتطلبه من اجراءات تنظيمية وعملية ، ولذلك فهي مرتبطة بهذا الواقع المادي والعملي ، والمعطيات الخاصة بكل نشاط وبكل مهنة وبخصوصية كل فئة عمالية.

وهو ما ينتج عنه نوعين من الاحكام القانونية والتنظيمية:

- يهتم النوع الاول مع احوال العمال وظروفهم حيث نجد الكثير من الاحكام الخاصة ببعض الفئات العمالية تنظم احوالهم وشؤونهم المهنية.
- بينما يهتم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط ، وكل مهنة وما تتميز به من خصوصيات مثل العمل في الصناعة أو الفلاحة أو قطاع الخدمات .

4. التوجه نحو التدويل:

ان التقارب بين الدول وانتشار وسائل الاتصالات وتطورها ، وتبادل التجارب والبحوث والدراسات وإقامة العلاقات السياسية ، الاقتصادية والبرلمانية بين مختلف الدول وظهور المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية... الخ وما يصدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الاطراف اوثنائية وما تقدمه من توصيات وأعمال استشارية ومساعدات في المجال التشريعي والتنظيمي للبلدان، الى جانب التعاون النقابي بين مختلف النقابات وظهور النقابات الدولية وما تقوم به من نشاط مكثف.

هذه العوامل كلها انتجت هذا الاتجاه نحو التدويل الذي يمتاز به هذا القانون عن بقية الفروع القانونية الاخرى¹

¹-المرجع نفسه ص 69

الفصل الثالث

أولا تعريف عقد العمل المحدد المدة :

يوجد لعقد العمل المحدد المدة مجموعة من التعاريف سوف نذكر من بينها ما

يلي:

- الفقيه الفرنسي "كوتريي"، "COUTURIER" أعطى تعريفاً لعقد العمل محدد المدة من خلال تحديد اجله بواقعة مستقبلية دون ان تكون لإرادة الاطراف أي دخل فيها¹.
 - كما عرفه الفقيه "بولان"، "POULAIN" بأنه ذلك العقد الذي لا يمكن انهاءه قبل حلول الأجل المحدد له ولا تمديده، ويعاب على هذا التعريف انه يجوز إنهاءه قبل نهاية أجل أو مدة العقد المقررة عند كتابة بنود عقد العمل باتفاق الطرفين أو لاستحالة مواصلة التنفيذ ك وفاة أحد الطرفين أو التسريح بمختلف أشكاله أو لحالات أخرى .
 - الفقيه "كمولانك"، "CAMERLYNCK" يعتبره بأنه اتفاق يوضع بموجبه العامل تحت تبعية اقتصادية مع المستخدم الذي يمنح له منصب عمل حسب الوسائل الموجودة
- بالنسبة للفقه العربي فقد تأثرت تعريفاته بالتعريف الذي حدده التشريع المحلي المنظم لعلاقات العمل أو الاجتهاد القضائي وتتلخص معظم التعريفات لعقد العمل المحدد المدة بكونه اتفاق الأطراف المتعاقدة على بدايته ونهايته في تاريخ معين وإنهائه بمجرد الانتهاء من هذا العمل² .

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص

² - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 ،

أما بالنسبة للمشرع الوطني فقد اكتفى بتقديم الحالات التي يتم فيه انعقاد العمل المحدد المدة وشروطه ،حيث لم تنص المادة 12 على تعريف عقد العمل محدد المدة ،بل ذكرت الحالات التي يتوجب بموجبها انعقاد العقد

ثانيا:شروط إبرام عقود العمل المحدد المدة:

تطبق على عقد العمل محدد المدة قواعد عامة مثله مثل بقية العقود اذ يشترط لقيامه توفر عامة (الرضا،المحل، السبب، والأهلية) كما يتطلب أيضا قيام شروط خاصة تميزه عن بقية العقود من خلال التزام العامل بأداء العمل لمدة محددة مقابل أجر في إطار العقد المبرم مع المستخدم .

1- الشروط العامة:

وهي تتمثل فيما يلي:

*الرضا:

يعتبر العقد أصل اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل إي شيء ما وهو ملزم للطرفين متى تبادل المتعاقدان الالتزام بينهما¹.

ويكون العقد تبادلياً متى التزم أحد الطرفين بمنح أو فعل شيء يعتبر معادلاً لما يمنح أو يفعل له .مما يدل على وجود صلة مباشرة بين عنصر العمل الذي يقدمه العامل وعنصر الأجر الذي يتلقاه المستخدم ،كما يتم العقد بمجرد ان يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الاخلال بالنصوص القانونية .

يستلزم لانعقاد عقد العمل الذي هو عقد رضائي توافق ارادة الاطراف من المستخدم والعامل، يلتزم فيها العامل بالعمل تحت التبعية القانونية للمستخدم لقاء أجر

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص 23

يدفعه له هذا الأخير ، ولا يشترط في انعقاد العقد إعلام العامل بكل المسائل الدقيقة الخاصة بعلاقة العمل كذلك المتعلقة بظروف العمل ، وكذا كل حقوق العامل الناتجة عن العقد بل احاط المشرع تلك العلاقة بمجموعة نصوص تشريعية وتنظيمية والتي تعتبر الشريعة العامة لعلاقات العمل الفردية والجماعية الى جانب النصوص المتعلقة بالقانون المدني والتي تدل قياساً على عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل المحدد المدة بصفة خاصة خصص له تشريع لقيام علاقات العمل لمدة غير محدودة حماية لحقوق العامل تجاه المستخدم ، حيث المراكز القانونية متساوية والتي تؤثر مبدئياً على عنصر أو شرط رضا أو عدم رضا العامل حسب الأوضاع الخاصة بالمستخدم ، كالحماية المقررة للعامل في ضرورة العلم ببند عقد العمل خاصة تلك التي لها علاقة مباشرة ومؤثرة بإرادته فيلزم المستخدم بإعلام العامل بكل ما له علاقة بعقد العمل ، كتحديد مدة العقد ، وتحديد مبلغ الاجر وساعات العمل وأيام العطل،...الخ. وتعتبر هذه العناصر جوهرية في تنفيذ عقد العمل محدد المدة ، كما يشترط في إرادة العامل ان تكون خالية من العيوب لتمكينه من التعبير عن إرادته بكل حرية وبكل ثقة في النفس وعدم تأثر تلك الإرادة بأي طرف آخر سواء تعلق الأمر بالمستخدم مباشرة أو عن طريق الغير.

* المحل والسبب:

يتميز شرطاً المحل والسبب في عقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة عن العقود المدنية الأخرى بحيث يعتبر المحل بالنسبة لتلك العقود هو الشيء أو الموضوع الخاص بالعقد بينما يتمثل السبب في الباعث الى التعاقد¹.
يختلف الأمر بالنسبة لعقد العمل محدد المدة حيث يقترن المحل بالسبب بصفة يجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم . تتمثل عناصر المحل

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص 24

والسبب في مدة العقد المقررة بصفة محدودة إلى جانب عنصر العمل الواجب أدائه من طرف العامل ثم عنصر الأجر الذي يلتزم المستخدم بتقديمه كمقابل للعمل المتفق عليه في العقد وعلى هذا الأساس أشار القانون المتعلق بعلاقات العمل بوجوب تبيان في عقد العمل محدد المدة مدة سريان العقد وأسباب المدة المقررة، أي بمفهوم آخر تحديد محل العقد بصفة دقيقة والمتمثل في عنصري العمل والأجر المقابل

كما يشترط في المحل والسبب لعقد العمل محدد المدة ان يكون ممكنا ومعينا أو قابلاً للتعيين والتعامل فيه وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة ، فلا يمكن تصور انعقاد عقد العمل محدد المدة دون وجود أو توافر عنصري العمل أو الأجر دون تحديد مدة تنفيذ العقد ، وأيضاً يشترط في المحل والسبب لعقد العمل بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة أن يكون غير مخالفين للنظام العام أو الآداب العامة، فلا يجوز مثلاً إبرام عقد عمل للقيام بأعمال غير مشروعة كالتجارة في المخدرات أو معالجتها أو ممارسة الدعارة أو القيام بأعمال المراقبة أو الأمن وهي أصلاً من صلاحيات جهاز الأمن الوطني¹

ونفس الشيء بالنسبة للأجر المقابل للعمل المحدد المدة في العقد والذي يمثل شرط السبب في عقد العمل المحدد المدة من جانب للأجر المقابل للعمل المحدد المدة من جانب العامل ،حيث يشترط أن يكون ممكناً وغير مستحيل ومحدد في عقد العمل بصفة دقيقة وغير مخالف للنظام العام . حيث يشترط ان يكون ممكناً وغير مستحيل ومحدداً في عقد العمل بصفة دقيقة وغير مخالف للنظام العام ومحدداً في عقد العمل بصفة دقيقة وغير مخالف للنظام العام ، كأن يكون الأجر المسلم للعامل أقل من المبلغ المحدد في العقد وأن يكون الأجر مستخلصاً من تبييض الأموال من نشاطات أخرى غير

¹ - المرجع نفسه ص25

مشروعة لكن تعتبر هذه الحالات نادرة لكون محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام المستخدم والعكس صحيح فالعامل والأجر وجهان لعملة واحدة.

*الأهلية:

تعرف الأهلية بأنها صلاحية الشخص بأن تكون له حقوق وصلاحية لاستعمالها ولدراسة شرط الأهلية في عقد العمل المحدد المدة يستوجب النظر أولاً في أهلية أطراف العقد وهما العامل والمستخدم، حيث تختلف أحكام الأهلية الخاصة بالعامل وأهلية المستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي أو معنوي عام وخاص .

فبالنسبة للعامل الذي هو شخص طبيعي، يشترط فيه ان يتمتع بأهلية كاملة عند إبرام عقد العمل محدد المدة ، سواء تعلق الأمر بوجوب بلوغ سن الرشد ، أو أن تكون أهليته غير ناقصة لأي سبب من الأسباب المعروفة في القواعد ، وبالتالي يشترط بلوغ سن 19 سنة كاملة عند إبرام عقد العمل المحدد المدة بحرية تامة ودون أي شرط مسبق.

نظراً لخصوصية عقد العمل محدد بصفة عامة وعقد العمل محدد المدة بصفة خاصة ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية ، وضع المشرع استثناء لهذه القاعدة حيث بلوغ سن 16 سنة لتمكين العامل من إبرام عقد العمل محدد المدة برخصة من وصيه ووليه الشرعي بشرط أن لا يشكل العمل المراد القيام به خطراً على العامل القاصر سواء في صحته أو تلك التي تمس بأخلاقياته ،ومن جهة أخرى وحماية للعامل القاصر يلتزم المستخدم بإعلام وليه الشرعي بكل حيثيات العقد المراد إبرامه ، وكذا التغييرات التي يمكن أن تطرأ عند تنفيذ العقد ونفس الحماية قررت للقاصر في الحالات الخاصة بعقود التمهين أو عقود ما قبل التشغيل¹ .

¹ - يوجد استثناء اخر في سن التعاقد في علاقة العمل في المجالات التي لا تشكل خطراً في القطاع الخاص بـ 16 سنة

أما في القطاع العام فيشترط للتعاقد بلوغ سن الرشد ، وتمتع العامل بكل حقوقه المدنية ، شرع المشرع في تحديد أهلية العامل خاصة ان الشروط المرتبطة بالعقد تقيد من حرية طالب العمل بصفة تجعله ملزماً بقبول الشروط المدرجة مسبقاً بصورة الية .

أما بالنسبة لأهلية المستخدم فهي تختلف عن أهلية العامل حيث يمكن أن يتخذ صفة شخص طبيعي أو معنوي خاص أو عمومي ،اقتصادي أو هيئة عمومية ممثلة للدولة . فإذا تعلق بالمستخدم كشخص طبيعي يشترط أن يكون كامل الأهلية مع سن الرشد المحدد بـ 19 سنة طبقاً للقواعد العامة بصفته مالكا لوسائل الاعمال ووسائل الانتاج ، استثناءا لذلك عند بلوغ سن 19 سنة يشترط تقديم رخصة من الولي الشرعي للقاصر البالغ 18 سنة كاملة والذي يريد أن يزاول التجارة . دعماً لطلب التسجيل في المركز الوطني للسجل التجاري الى جانب الشروط أو الوثائق الأخرى كشهادة السوابق العدلية والشهادات الطبية التي تثبت سلامة القاصر من الناحية الصحية.

وتتمثل أهلية المستخدم كشخص طبيعي في اكتسابه صفة التاجر للقيام بأعمال في إطار نشاطه التجاري كإبرامه لعقود عمل لحاجات تجارية. كما يجوز اتخاذ المستخدم صفة شخص طبيعي غير تاجر أي شخص عادي حيث تعتبر تصرفاته ضمن تصرفات المدينة ويجوز له إبرام عقود عمل مع عمال لصالحه الخاص.

أما اذا تعلق الأمر بمستخدم كشخص معنوي هنا يختلف الأمر إذا كان من القطاع العام أو من القطاع الخاص ،إلا في حدود ضيقة جداً . فالقانون المتعلق باستقلالية المؤسسات جعل من المؤسسات العمومية الاقتصادية تكتسب صفة التاجر وبالتالي فهي تخضع لقواعد القانون التجاري.¹

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص28

أما بالنسبة للمستخدم كشخص معنوي عام خارج القطاع الاقتصادي والتجاري والصناعي وممثلا للدولة ، فهنا لا يطرح اشكال شرط الأهلية لأن كيان الدولة أشمل بكثير ما يجعلها تنفرد بمنظومة قانونية خاصة أين ترسم العلاقات الوظيفية بشكل دائم و هذا ما تضمنه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- الشروط الخاصة:

ويمكن اجمالها فيما يلي:

* الكتابة:

تعتبر الكتابة بصفة عامة في عقد العمل محدد المدة شرطا أساسيا لانعقاد وإثبات العقد حيث وبالرجوع إلى أحكام المادة 11 من القانون 11/90 بفقرتها الأولى والثانية والتي تنص على أنه ¹ (يعتبر العقد مبرماً لمدة محددة الا إذا نص على ذلك بكتابة) أو (في حالة انعدام عقد مكتوب يفترض ان تكون علاقة العمل علاقة العمل قائمة لغير محدودة).

يظهر هنا ان المشرع قد افترض في حالة غياب العقد المكتوب ان علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ، وأن إفراغ إرادة الطرفين في عقد مكتوب أمر ضروري لإثبات علاقة العمل المحدد المدة بمثابة استمرار علاقة العمل لكن لمدة غير محددة عملا بالمادة 11 من القانون 11/90 "1" حيث جاء ان قاضي الدرجة الأولى صرح بأن سكوت المستخدم عن تجديد عقد العمل محدد المدة يعني تحول هذا العقد الى عقد غير محدد المدة ².

¹ - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة ، دار هومة للنشر والتوزيع ،

الجزائر، 2009، ص20

² - المرجع نفسه ص21

للإشارة فإن غياب الكتابة غالبا ما يصعب اثبات قيام علاقة العمل محددة المدة ، بناء على هذا يظهر مبدئياً العقد محدد المدة عقد مكتوب لكن لا يجوز لكلا الطرفين إثبات عكس ذلك بأن علاقة العمل قائمة لمدة محددة لكن وفقا للفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 11/90 "1"

التشريع الفرنسي ينص بموجب المادة 1-3-122-L والمادة 10 من الاتفاق المهني المؤرخ في 24 /10 /1990 (إن كل عقد عمل محدد المدة يجب أن يبرم كتابة مع تحديد سببه بدقة وإن تعلق الأمر بعقد لبعض ساعات فقط وإلا فإنه يعتبر قد أبرم لمدة غير محدودة).

المبدأ هنا هو أن غياب العقد المكتوب يؤدي تلقائيا إعادة تكييف العقد من علاقة محددة الى علاقة غير محددة ، كذلك وجوب الكتابة ضروري كذلك في التشريع الفرنسي في حالة تعديل عنصر جوهري في العقد المحدد المدة، يجب أن يتم بالغة الفرنسية.

*مدة العقد:

يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصالحة صاحب العمل وإدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين ومع أخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن اذ ان عقود العمل المحدد المدة بالتوقيت الجزئي هي نماذج يلعب فيها عنصر المدة دور هام في تحديد التزامات وحقوق الاطراف لاسيما بالنسبة لإنهاء علاقة العمل والآثار المترتبة عنها¹.

¹ - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ،

والملاحظ عند تناول عقود العمل المحددة المدة ، قيام علاقة مباشرة بين أحد الشروط العامة لانعقاد العقد وشرط تحديد المدة ، فشرط الرضا عند انعقاد عقد العمل محدد المدة يشمل عدة عناصر ملزمة للعامل وأن لا يكون رضاؤه بالعقد مشوب بعيب من العيوب المعروفة في القواعد العامة¹.

كما يتمثل رضا العامل في معرفته لكل ما له علاقة مباشرة بالعمل المطلوب القيام به فلا بد أن يكون على دراية تامة بالفترة الزمنية الخاصة بعقد العمل محدد المدة إضاؤه لتجنب النزاعات والتي غالبا ما تقع بسبب تجاهل الشرط الجوهري في عقد العمل محدد المدة.

ثالثا: حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة:

1- توسيع سلطة المستخدم في اللجوء للعقد المحدد المدة في إطار الحالات الخاصة بالأسباب الموسمية او الاشغال ذات مدة محددة بحكم طبيعتها:

أ) حالة تزايد العمل أو لأسباب موسمية:

تعتبر حالة تزايد حجم العمل في المؤسسة أو وجود أعمال موسمية استثناء لانتظام واستقرار حجم العمل خلال السنة وعادة ما يلجأ المستخدم إلى إبرام عقود عمل محدد المدة اذ لاحظ زيادة في حجم العمل مع نقص في اليد العاملة وهذا ما أكدته الاجتهاد القضائي²

ونظرا للمصلحة التجارية للمستخدم المتمثلة في تحقيق الربح ، فالأجدر به اللجوء الى إبرام عقود عمل مؤقتة لنفاذي التكاليف الاضافية المتعلقة بمناصب العمل ، فالتحكم في التكاليف الخاصة بالتكاليف الخاصة بالتوظيف وعدم الافراط فيه يدخل ضمن

¹ - طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012، ص35

² - المرجع السابق ص39

السياسة الاقتصادية المعروفة خاصة عند المؤسسات الاقتصادية وهي تحقيق أكبر نسبة من الربح بأقل تكلفة ممكنة .

وبالنظر الى الأعمال الموسمية فهنا يختلف الأمر نسبيا حيث يتنبأ المستخدم مسبقاً لهذه الحالة بوجود نوع من الأعمال خاصة بفترات محددة أو موسمية ، أو بالتالي يكون المستخدم على علم بضرورة وضع يد عاملة كفيلة بفترات محددة أو موسمية ، وبالتالي يكون المستخدم على علم بضرورة وضع يد عاملة كفيلة في تلك الفترات.

بالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري لا نجد إي تعريف لمعنى الموسم القانون (11/90) خلافاً للتشريع السابق الذي تطرق الى الأشغال الموسمية بموجب المادة 53 من القانون 06/82 وعرفها كما يلي: يقصد بعبارة الأشغال الموسمية ، الأشغال التي لا تجري بسبب الظروف الطبيعية والمناخية بصفة متواصلة وإنما خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون بأن "الموسم لا يمكن أن يتجاوز مدته ثلاثة أشهر"¹

أما من حيث المدة فعدم ذكر المشرع لهذه المدة وتحديد زمني راجع إلى إدراكه بضرورة إتمام الأعمال الموسمية عند نهاية الموسم وطبيعياً أن يكون بداية ونهاية عقد العمل المؤقت الموسمي هو بداية ونهاية الموسم ولا يمكن أن يكون غير ذلك².

إلى جانب الأعمال الموسمية المتعلقة بالفلاحة كجني الثمار موسم الحرث وتوجد أعمال أخرى تتعلق بالصيانة والتي تقام في فصول معينة كالأعمال المتصلة بالسياحة الجبلية والتي تقام في معظم الفصول والأعمال المتصلة بالسياحة الساحلية والتي تقام غي فصل الصيف.

¹- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص73

²- طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص40

ب) حالة وجود أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها:

غالبا ما نجد في الحياة الاقتصادية أعمالا مؤقتة ظرفية لا تتطلب مدة زمنية طويلة للقيام بها وهذا راجع أصلا لطبيعتها التي تفرض عليها وقتا محدد من الزمن لإنهائها.

وقد أدرجت حالة الأشغال المؤقتة بحكم طبيعتها في التعديل الذي أتى به المشرع سنة 1996 للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

إذا تم النظر إلى نص المادة 02 من الأمر رقم 21/96 المعدلة والمتممة للمادة 12 من القانون 11/90 ولاسيما الفقرة المتعلقة بحالة وجود أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها (عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها) (يلاحظ وجود نوعين من الصفات الخاصة بتلك الحالة ، فالمشرع أشار الى صفة النشاط وصفة أشغال.وكانه يمكن أن يكون هناك أشغال أو نشاطات في آن واحد أو منفردة أو أن يكون هناك نشاط غير قائم على أشغال أو العكس)

والملاحظ ميدانيا ان اختيار المشرع لصفة المدة المحددة أو المؤقتة لتلك الاشغال أو النشاطات بحكم طبيعتها ، إنما هو لتبرير اللجوء الى إبرام عقود عمل محددة المدة لاحتياجات مؤقتة لليد العاملة وهذا نتيجة لتزايد طرفي العمل والتي تحتاج اليها المؤسسة بحسب طبيعة النشاط نفسه¹.

2- تضييق سلطة المستخدم في إطار حالات وجود اشغال غير متجددة أو دورية:

تستخلص هذه الحالات من الفقرة الاولى والفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون

11/90 المتعلق بعلاقات العمل بنصها:

¹- طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص42

- حالة وجود اشغال أو خدمات غير متجددة:

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 من القانون 11/90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير مضمونه القيام بأشغال أو تقديم خدمات "غير متجددة" لفائدة أحد الزبائن¹ ومن ثم يظهر بأن عبارة عدم التجديد كما يدل عليه عنوان هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء الى يد عاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة ويبدو كذلك ان أغلب المؤسسات التي يتركز اهم نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالباً ما تلجأ الى إبرام عقود محددة المدة اعتماداً على هذه الحالة ، لكن يطرح سؤال جوهري في هذا الصدد متى يمكن القول بأن هذا النوع من الاشغال أو تلك الخدمات تتضمن طابع غير متجدد ؟

هناك رأي يقول فيما يخص هذه الحالة أن " الزبون " هو الذي يتصف بعدم التجديد وليس النشاط ، أو أكثر من ذلك ان الاشغال أو الخدمات تتميز بصفة عدم التجديد بالنسبة للزبون وليس لصاحب العمل باعتبار أنه إذا تعلق الأمر بنشاط مؤسسة للبناء مهما تعددت الأماكن والورشات التي تتدخل فيها يبقى عملها الأصلي والدائم هو أشغال البناء الذي يدوم بدوام المؤسسة نفسها طالما أنه يشكل الغرض والهدف من وجودها .

وعليه يجب ان لا تؤخذ هذه الحالة بمواصفاتها العامة لان طبيعة النشاط وحده لا تكفي لتبرير اللجوء اليها ، وذلك ما أكده اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بأنه وإن كانت الحالة الأولى من المادة 12 تسمح بتشغيل عمال من أجل أشغال أو خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء لكن يجب أن لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء أشغال الورشة ، أو أن يستمر في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد وقبل انتهاء اشغال الورشة²

¹- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص49

²- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ،

- حالة وجود أشغال دورية ذات طابع متقطع:

هنا ايضا وفي غياب إي تعريف قانوني لمعنى هذه الحالة فإن التحليل المنهجي للعنوان الذي جاءت عليه يتطلب منا تعريف ما، ما هي الاشغال الدورية المقصودة؟ أو ما هو الطابع المتقطع لها؟

الشرط الأول: أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية ومعنى ذلك ان النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل الى التعاقد من حين لآخر وبموجب عقود محددة المدة ، وفقاً لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي والمألوف الذي يمارسه ، كما أنه يمتاز بعدم التواصل وعدم الاستمرار في الزمن بل أكثر من ذلك فإنه يدوم فترة معينة طالت أم قصرت ثم يتوقف.

الشرط الثاني: هو الطابع المتقطع لهذه الاشغال الذي يضفي اليها صفة الدورية بحيث ان الاشغال المعنية بهذه الحالة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماماً عن أداء مهامها، ولكن ليس بصفة نهائية

ومن الامثلة عن الحالات التي يمكن بموجبها إبرام عقود لمدة محددة لانجاز أشغال دورية ومتقطعة مختلف أعمال الصيانة المتخصصة الواجب أدائها بصفة منتظمة ، شحن أو تفريغ البضائع من أو أعلى متن السفن أو القطارات سبر الاراء التحقيقات.

رابعاً: الحالات الغير مسموح به لإبرام عقود العمل المحددة المدة

1- حالة الاعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة:¹

لا مجال للشك بأن اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود العمل محددة المدة يجب أن يبقى احتياطياً، أما إذا كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو المنصب المشغول يتميز بعنصر

الديمومة لا يمكن توظيف العمال في هذه المناصب إلا تحت نظام العقود غير محددة المدة باستثناء حالة الاستخلاف وهذا المبدأ يقره كل من تشريع العمل الجزائري الذي أستثنى النشاط العادي والدائم للمؤسسة من نظام العمل بالعقود المحددة المدة ونص عليه قانون العمل الفرنسي صراحة بموجب المادة 1-122 الفقرة الأولى على أن المادة عقود العمل مجددة المدة (لا يمكن أن يكون موضوعها او هدفها منصب عمل مرتبط بنشاط عادي ودائم للمؤسسة)¹

2- إبرام عقود محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية

تسمح المادة 69 من القانون 11/90 المؤرخ في 1994/05/21 للمستخدم باللجوء إلى التقليل من عدد العمال إذا بررت ذلك لأسباب اقتصادية، لكن يمنع عليه اللجوء في نفس أماكن العمل إلى توظيف عمال آخرين في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل²

والمادة 07 من المرسوم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية تنص على انه خلال المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي لا يوجد تجديد عقود العمل لمدة معينة .

3- استخلاف عامل في حالة الإضراب :

تنص الفقرة السابعة من المادة 64 من القانون 11/90 على أن "ممارسة حق الإضراب من الأسباب التي تعلق من أجلها علاقة العمل " بالتالي فإن الآثار المترتبة على ممارسة هذا الحق هي نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى ألا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق علاقة عملهم.

¹- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص93

²- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة، دارهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص93

وإذا كان الأصل في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة ، فإن القانون يمنع ذلك إذا كان سبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب حيث تنص المادة 33 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "يمنع إي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين"¹

4- الأشغال الخطيرة:

وهي حالة لم يتطرق إليها المشرع الجزائري بل ينفرد بها المشرع الفرنسي بموجب المادة 03 - L122 بأنه "يمنع اللجوء إلى إبرام عقود العمل محدودة المدة لإنجاز أشغال خطيرة واردة ضمن القائمة المحددة بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 1990/10/08"²

الأمر يتعلق أساسا بالأشغال التي تعرض العامل إلى استنشاق مواد تشكل خطراً على حياته مثال ذلك النشاط المتعلق بإنجاز أو تحويل مواد تتضمن مادة الأميونت.

²- طريببت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص 150

5- إنهاء عقد العمل محدد المدة :

* - أسباب إنهاء العقد المحدد المدة :

(أ) انتهاء مدة العقد:

لم يشر المشرع في إطار الوظيفة العمومية إلى انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء الفترة الزمنية المحددة في العقد مثلما فعل في قانون علاقات العمل ، بل اكتفى بذكر انتهاء علاقة العمل المبنية على التعاقد بانتهاء العقد¹

يمكن ربط هذه الحالة أي انتهاء العقد بحالات أخرى كنهاية مدته أو العمل محل العقد أو عودة الموظف المستخلف أو الإعلان عن نتائج مسابقة التوظيف ، وتعتبر هذه الحالات عن نهاية علاقة العمل محددة المدة بزوال سبب إنشاؤها

إلى جانب نهاية علاقة العمل بمجرد نهاية مدة العقد يمكن أن تنتهي تلك العلاقة بانتهاء العمل محل عقد الشغل ، كأن ينتهي مثلا العمل الذي له طابع مؤقت ، أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية ، وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به.²

(ب) إنتهاء العقد لأسباب تأديبية:

طبقاً للمادة 60 من المرسوم الرئاسي 308/07 بالنسبة للعقوبات التأديبية في إطار

عقود الشغل محدد المدة أو غير محدد المدة فأنها تتمثل في :³

¹ - المرجع نفسه ص 151

² - طريببت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص 151

³ - المرجع نفسه ص 154

❖ - الإنذار الكتابي.

❖ - التوبيخ.

❖ - التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.

❖ - فسخ العقد دون إشعار مسبق.

بالنسبة لعلاقة العمل التعاقدية في إطار عقود الشغل خاصة محددة المدة ، ذكر المشرع عقوبة التوقيف من أربعة إلى ثمانية أيام والتي تمثل عقوبة الخطأ من الدرجة الثالثة¹

ج) الأسباب الأخرى لانتهاء قبل حلول أجل العقد:

بالنظر الى المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 وعلاوة على إمكانية إنهاء عقد الشغل محدد المدة بموجب عقوبات تأديبية يمكن أن تنتهي علاقة العمل قبل نهاية عقد الشغل محدد المدة باستقالة العون المتعاقد شريطة أن تكون مقبولة بصفة قانونية ، وتسريحه مع الإشعار المسبق والتعويض حيث لا يشكل هذا التسريح عقوبة تأديبية أكثر مما يشكل إلغاء لمنصب العمل المشغول من طرف العون المتعاقد ، أو حدوث تغيير مفاجئ في علاقة العمل القائمة مع الإدارة المستخدمة ، كأن تنقصر فترة غياب الموظف المستخلف وبالتالي لا تعود بالضرورة لوجود العون المتعاقد بعد العودة المبكرة للموظف المستخلف.

كما يمكن إنهاء عقد الشغل محدد المدة بإحالة العون المتعاقد على التقاعد أو لوفاته ، وهذا خلافاً لقانون علاقات العمل الذي أشار في المادة 66 منه بخصوص الحالات المتعلقة بالإنهاء إمكانية انتهائها في حالة العجز عن العمل.²

²- طريبت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012 ، ص158

الفصل الرابع

اولا: تعريف الدافعية وانوعها

1- **تعريف الدافعية:** يقدم الفكر الاداري أكثر من تعريف للدافعية « Motivation » والتي اشتقت من الكلمة اللاتينية « Movere » المرادف لمعنى يتحرك « Move » باللغة الانجليزية ، فقد عرفها البعض بأنها عملية نفسية توجه السلوك بينما اشار اليها اخرون بصورة اكثر شمولية ،حيث عرفوها بأنها جميع القوى التي تنشط وتوجه وتعزز جهود الفرد¹.

- يعرفها "تايلور" وزملاؤه:

- بأنها عملية أو سلسلة من العمليات ، تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف وصيانته والمحافظة عليه ، وإيقافه في نهاية المطاف.²

- ويرى بارون BARON أن الدافعية تشير الى عمليات داخلية تعمل على اثاره السلوك الانساني وتوجيهه والمحافظة عليه.

- ويعرف فروم الدوافع بأنها الاختبارات أو التفضيلات التي يكونها الشخص حول نتائج معينة ، وأن هذا الاختبار أو التفضيل يتوقف على عاملين هما: التفاعل بين قوة الرغبة (الوجدان)، أو الحصول على نتيجة معينة، ودرجة التوقع بأن التصرف الذي تدفع إليه هذه الرغبة سوف يحقق النتيجة المحددة.³

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت،الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص301.

² - محمد عودة الريماوي وآخرون ، علم النفس العام ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص201.

³ - عبد المعطي محمد عساف، السلوك الإداري "التنظيمي" في المنظمات المعاصرة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، 2013 ، ص51.

الدافعية هي إحدى مجالات البحث الرئيسية في علم النفس الاجتماعي التي تسعى إلى التعرف على محددات السلوك الإنساني والحيواني، ويعرف قاموس أكسفورد في علم النفس الدافعية بأنها¹:

A driving force responsible for the imitation persistence direction, and vigor of goal. directed behavior

- يعرفها الدكتور طه طارق: الدافعية هي قوى تنشط وتوجه السلوك وتحافظ على استمرارية الجهد

الدافعية: يمكن أن نميز بين اتجاهين يستخدمهما الكتاب يستخدمهما الكتاب عند تعريف الدافعية الأول ضيق والثاني واسع¹

وفقا للاتجاه الضيق تعرف الدافعية بالتركيز على الدافع، والدافع هو تلك الحالة الداخلية أو القوة الداخلية التي تتبع من الفرد، والتي تنشط وتحرك سلوكه اتجاه أهداف محددة. ووفقا للاتجاه الثاني تعرف الدافعية بالإشارة إلى كل المؤثرات التي تؤثر في السلوك كالحافز أو الباعث والحاجة والرغبة.

بعض الاصطلاحات التي لها علاقة بالدافعية :

○ **الحاجة Need:** هي حالة من النقص أو الاضطراب البدني أو النفسي مثل

الحاجة الى الأكل أو الشرب أو الأمن.....الخ.

○ **الرغبة Desire :** تشير إلى حالة من الشعور بالميل تجاه أشياء معينة أو

أشخاص معينين، والرغبة تختلف عن الحاجة لأنها ليست ناتجة عن نقص

أو اضطراب من نوع ما ولكنها تنشأ نتيجة لتفكير الفرد فيها وتذكره لها، كما

¹-علي السلمي ، إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2004 ، ص505.
²-علي الشرقاوي، العملية الإدارية - وظائف المدربين - دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2002 ص410

تختلف الرغبة عن الحاجة في الهدف، فالحاجة تهدف إلى تجنب الألم في حين الرغبة تهدف إلى التماس اللذة.

○ **الحافز Incentive**: يشير إلى المنبهات الخارجية التي تثير وتنشط الدافع وتشجعه في نفس الوقت.

○ **الباعث الإنساني**: يشير إلى حالة من التوتر التي تجعل الإنسان تجاه بعض المؤثرات البيئية، وقد يكون الباعث محرك للسلوك، ولكنه لا يشترط أن يحركه نحو وجهة مرغوبة، أي أن السلوك الناتج عن الباعث هو سلوك أعمى ليس له هدف محدد، أما السلوك الناتج عن الدافع فهو سلوك هادف وموجه وجهة مقصودة¹.

2- وظائف الدافعية: للدوافع ثلاث وظائف رئيسية هي

الوظيفة الأولى: تحريك وتنشط السلوك activation بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي.

الوظيفة الثانية: توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى orientation فالدوافع بهذا المعنى اختيارية، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات

الوظيفة الثالثة: المحافظة على استدامة السلوك Maintenance ما دام بقي الإنسان مدفوعاً أو طالما بقيت قائمة.

¹ - المرجع السابق ص 410

3- تصنيف الدوافع:

تنقسم الدوافع الى

- الدوافع الفطرية:

وقد يشار اليها بالدوافع الفيسيولوجية أو الأولية أو البيولوجية أو الأساسية أو الوراثية وهدفها المحافظة على الفرد والنوع ويولد الكائن الحي وهو مزود بها ومن أمثلتها:¹

(أ) دوافع تكفل المحافظة على الفرد: الحاجة الى الطعام الحاجة الى الأوكسجين الحاجة الى التبول والتبرز الحاجة الى الاحتفاظ بدرجة حرارة جسمية ثابتة، الحاجة الى النشاط والحركة لتصريف الطاقة والحاجة الى الراحة ونوم الحاجة الى وقاية الجسم من اخطار البيئة الطبيعية كالحرارة اللاقحة أو البرودة القارصة والأضواء الشديدة، والطعوم النافذة، والألم الجسمي بوجه عام²

(ب) دافع الجنس:

وينشأ نتيجة لعدم توازن الفيسيولوجي الناتج عن نضج الغدد الجنسية أو التناسلية، وهو دافع غريزي ضروري لحفظ النوع واستمراره ويبدأ هذا الدافع ويقترن بدوافع اجتماعية أخرى وغريزية كدافع الأبوة والأمومة وتحقيق الذات والدافع الاجتماعي³

¹ - محمد عودة الريماوي وآخرون ، علم النفس العام ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص110.

² - احمد عزت راجح، أصول علم النفس، دار الفكر للنشر والتوزيع، المملكة الاردنية الهاشمية، ط1 الاولى، 2009، ص73

³ - محمد عودة الريماوي وآخرون ، علم النفس العام ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص110.

الدافع الى استطلاع البيئة ومعالجتها

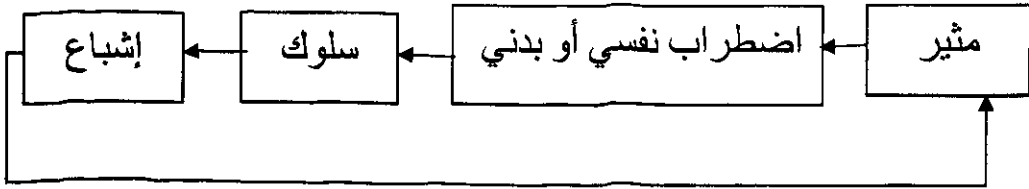
الدافع الى التنبيه العصبي

الدوافع المكتسبة:

وتسمى احيانا الدوافع الاجتماعية وهي التي توجه غالبية السلوك الانساني ،
وغالبا ما يعتمد اشباعها على المحيط الاجتماعي للفرد على قدراته على
التفاعل مع هذا المحيط¹

4- عملية الدافعية:

تبدأ عملية الدافعية بالمثير داخليا او خارجيا أي ظهور حاجة غير مشبعة
يترتب عليها حالة من الاضطراب البدني او النفسي الامر الذي يدفع الفرد
ويوجه سلوكه لإشباع الحاجة وإزالة الاضطراب:



عملية الدافعية

الشكل 01²

¹ - محمد جاسم عبيدي المدخل الى علم النفس العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، الاصدار الثاني، 2009، ص110

² - علي الشرقاوي، العملية الادارية - وظائف المدربين - دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2002 ص411

ثانيا: نظريات الدافعية

1- نظريات المحتوى الدافعي

أ- نظريات ذات العاملين :

ويطلق بعض كتاب الإدارة على نظرية العاملين نظرية الدافعية والصحة حيث قام هرزبرغ Frederick Herzberg بالفصل بين نوعين من العوامل بناء على الاستجابات التي تلقاها من العينة التي أخضعها للدراسة¹

1) العوامل الوقائية: وتتعلق بالعمل ويؤدي توفرها بشكل ملائم إلى منع

مشاعر الاستياء من العمل ومن أهم هذه العوامل²

- سياسة الشركة
- العلاقات الشخصية
- العلاقة مع المرؤوسين
- الإشراف الفني
- ظروف العمل المادية
- المراكز والأمان

2) العوامل الدافعة: وهي المتعلقة بالعمل ذاته ، ويؤدي توفرها الى

شعور الفرد بالرضا التام³

- الشعور بالانجاز في العمل

¹- طارق طه ، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة الانترنيت ،الدار الجامعية الجديدة الإسكندرية ، 2007 ،ص312

²- محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الدار الجامعية الجديدة ،الإسكندرية ، 2005،ص94

³- نادر أحمد أبو شيحة، إدارة الموارد البشرية، اطار نظري ،دار صفاء للنشر والتوزيع،عمان،2000،ص219

- الإدراك الشخصي لقيمة عمله نتيجة لإتقانه الاعتراف نتيجة الانجاز
- في العمل
- طبيعة الوظيفة ومحتواها
- المسؤولية
- فرص التقدم في الوظيفة
- التطور والنمو الشخصي

إن العوامل الوقائية في رأي "هرزبرغ" تسبب درجة عالية من عدم الرضا عندما لا تكون موجودة، لكنها لا تؤدي الى الحفر عند وجودها. في حين ان العوامل الحافرة تؤدي الى الحفر والرضا عند توافرها ولكنها لا تسبب الكثير من عدم الرضا عند عدم توافرها

مما سبق يمكننا القول أن العوامل الدافعة في نظرية هرزبرغ تركز على محتوى العمل بمعنى أنها تتعلق بماهية العمل وإنجاز الفرد لذلك العمل والاعتراف الذي يحصل عليه الفرد من خلال تأديته ذلك العمل في حين العوامل لا تعود الى محتوى العمل بل تتعلق بالظروف والعوامل المحيطة بالعمل¹

تقييم نظرية العاملين:

- النظرية أسهمت بشكل ملحوظ في توضيح كيفية التنبؤ وتفسير السلوك الانساني، فقد أشارت الى قيام المنظمات بتحسين بيئة العمل، لن يؤدي تحريك دافعية الافراد نحو العمل، وإن كان يمنع استيائهم منه.

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت،الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص317

- تجاهلها للمتغيرات الموقفية التي لم يتم تناولها في إي فرض من الفروض النظرية
- ضمت النظرية عديد العوامل المسببة حسبها للاستياء بينما يشير الواقع الى ان الكثير من الافراد يعتبرون أن اعمالهم لا تسبب لهم استياء بالرغم من احتوائها لجزء كبير من تلك العوامل
- منهج البحث الذي اتبعه هرزبرغ يفتقد كثيراً للإحكام المنهجي ويشوبه الكثير من الثغرات.

ب- نظرية دافع الانجاز:

قدم هذه النظرية عالم النفس دافيد ماكيلاند (David Macielland 1961) وتشير الى أن سلوك الفرد ينبع من ثلاثة دوافع اساسية¹ وهي:

1. دوافع الانجاز.

2. دوافع الانتماء.

3. دوافع للقوة.

ويرى أن هذه الدوافع لدى كل فرد ولكن بنسب متفاوتة إلا أنها توجد في إطار واحد كلي بدون تسلسل حيث تختلف في ذلك مع نظرية ماسلو.

1. دافع الانجاز:

وتتمثل في الرغبة نحو تحقيق معدلات أداء مرتفعة وتقديم أقصى مخرجات ممكنة (الكفاءة) والاقتراب بصورة سريعة من الاهداف الموضوعية (الفاعلية)

¹ - جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 15

بغرض الوصول الى انجاز ملموس في العمل أي ببساطة هي الرغبة في الاجادة والتميز¹

2.دوافع الانتماء: وتتمثل في رغبة الفرد في إقامة علاقات الود والصدقة مع الاخرين، والشعور بالانتماء الى جماعة تشاركه الاهتمامات والمصالح

3.دوافع القوة:وتعبر عن رغبة الفرد في التحكم في سلوك الافراد والسيطرة عليهم، وان يصبح الفرد مسؤولاً عن مجموعة من الافراد يمارس سلطاته عليهم، وميز "ماكلياند" بين شكلين من أشكال الدافع هما :

- **الدافع نحو القوة الشخصية:** وقد إعتبرها بمثابة الوجه السلبي للدافع الى القوة،حيث تعبر عن رغبة الفرد في السيطرة على الاخرين.

- **الدافع نحو القوة الاجتماعية :** واعتبرها ماكيلاند الوجه الايجابي للدافع نحو القوة فهي تشير الى رغبة الفرد في استخدام سلطته في اطار الاهداف التنظيمية وليس الاهداف الشخصية.

ونوجز أهم الاستخلاص التي خرجت بها نظرية الحاجات الثلاثة²:

- تكتسب الحاجات السابقة وتتطور بمرور الوقت كنتاج للخبرات التي يتعرض لها الفرد في الحياة.

- يتفاوت الأفراد في قوة الحاجة نحو الانجاز فالأفراد ذوي دافع الانجاز العالي يشعرون بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة عن أولئك الذين يتصفون بدافع إنجاز متدن.

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت،الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007، ص319

² - المرجع نفسه،ص320

- توجد عدد من السلوكيات التي تنظم الافراد ذوي دافع الانجاز العالي عن الاخرين فيم يتعلق بالمهام التي يؤدونها أطلق عليه "ماكيلاند" تفضيلات العمل.

- تعد الحاجة للقوة من اساسيات القيادة الفعالة فالمدير الناجح يشعر بالارتياح عندما تتوافر له القوة ويستمتع بقدراته في التأثير في افراد التنظيم .

- الأفراد الذين يتصفون بدافع الانتماء العالي لا يصلحون كمديرين فسعي الفرد لتعزيز علاقاته الاجتماعية من الممكن أن يؤدي الى تعقد عمليات اتخاذ القرار حيث سيتم تغليب الاعتبارات الاجتماعية والشخصية على الاعتبارات الموضوعية¹.

ج- نظرية سلم الحاجات لماسلو:

تقوم نظرية "ابراهيم ماسلو" (Maslow 1970) على افتراضات نظرية فهو يرى ان الانسان كائن مميز يسعى تدريجا لتحقيق أهدافا اسماها تحقيق الذات²

وتتلخص هذه النظرية في الخطوات التالية:

- الإنسان هو كائن يشعر باحتياج لأشياء معينة وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه فالحاجات الغير مشبعة تسبب توتر لدى الفرد ، والفرد يود أن ينهي حالة التوتر من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن إشباع الحاجة التي تم اشباعها لا تحرك ولا تدفع السلوك الانساني .

1

2-جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطوير الاداري دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2003، ص25

- تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم وتتدرج في سلم من الحاجات يعكس مدى أهمية أو ضرورة أو مدى الحاج هذه الحاجات¹ .

- يتقدم الفرد في إشباع الحاجات بدءاً بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفسيولوجية) ثم يصعد سلم الإشباع بالانتقال إلى الحاجة إلى الأمان ثم الحاجات الاجتماعية ثم حاجات التقدير ، وأخيراً حاجات تحقيق الذات.

- إن الحاجات الغير مشبعة لمدة طويلة أو التي يعاني الفرد من صعوبة جمة في إشباعها ، قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب الآلام نفسية ويؤدي الأمر إلى العديد من الوسائل الدفاعية التي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط

* هرم الحاجات:

كما قلنا تتدرج الحاجات ويتم ترتيبها بشكل هرمي ، تبدأ بالحاجات الأساسية أو الفسيولوجية وتنتقل إلى أعلى عبر حاجات الأمان والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات .

1- الحاجات الفسيولوجية: وتعمل هذه الحاجات للحفاظ على الفرد والمحافظة على نوعه وبالتالي فهي تمثل حد الكفاف بالنسبة للإنسان ومن أمثلتها الحاجة إلى الطعام والشراب والمسكن والراحة والنوم

2- الحاجات إلى الأمان: بمجرد أن يشبع الفرد الحاجات الفسيولوجية فإنها إلى حاجات الأمان والتي تتمثل في محاولة تأمين الفرد من أي أخطار

¹ - محمد سعيد انور سلطان ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، الأزراطية ، ص 255

أو حوادث قد تحقق بحياة الفرد ففي مجال العمل يمكن اشباع حاجات الامان من خلال انظمة الامن الصناعي والسلامة المهنية وأيضاً من خلال ظروف عمل آمنة والزيادة في الاجر ومزايا العاملين وأيضاً من خلال انظمة التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية وأنظمة المعاشات.

3- الحاجات الاجتماعية: عندما يتم اشباع الحاجات الفسيولوجية والحاجات إلى الأمان تبرز حينئذ الحاجات الاجتماعية كحاجات مؤثرة على السلوك الانساني وتزداد اهميتها كدافع عن هذا السلوك وتتمثل الحاجات الاجتماعية في رغبة الفرد في وجوده بين آخرين من اصدقاء ورغبته في علاقات يحيط بها الإعزاز والتعزيز والود كما تمتد الحاجات الاجتماعية الى محاولة كسب الفرد المزيد من المكانة الاجتماعية من خلال المركز الوظيفي الذي يحصل عليه او من خلال المراكز او النفوذ داخل الجماعة

4- حاجات التقدير: هنا يتم التركيز على حاجة الفرد الى المكانة الاجتماعية المرموقة ، وأيضاً الشعور باحترام الاخرين له وبحاجة الى احساسه بالثقة في النفس، والقدرة والمقدرة والكفاءة ويمكن ان تلعب الجوائز والترقيات والألقاب البراقة دور هاماً في اشباع حاجات كذا الحال فان الشكر في حالة انجاز مهام خاصة .

5- حاجات تحقيق الذات: هنا يحاول الفرد تحقيق ذاته من خلال تعظيم قدراته ومهارته الحالية والمحتملة في محاولة تحقيق اكبر قدر ممكن من الانجازات التي تسره وتسعده شخصياً .

2- نظريات العمليات الدافعية :

أ- نظرية التوقع:

تقوم نظرية التوقع التي قدمها العالم فورم على افتراض اساسي مؤداه ان دافعية الفرد للعمل او القوة الدافعية نحو اداء العمل تتوقف على توقعات حول امكانية حصوله على عوائد نتيجة القيام بهذا العمل¹

ويمثل التوقع درجة احتمال تحقق احتمال تلك الفوائد المباشرة أي المرتبطة بالعمل وغير المباشرة التي تأتي من البيئة الخارجية وفي ضوء ذلك تشير نظرية التوقع الى ان دافعية الفرد للأداء هي محصلة تفاعل ثلاث انواع من العناصر والاعتقادات وذلك على النحو التالي²:

1- توقع أداء الجهد:

وتشير الى مدى اعتقاد الفرد بأن ما يقوم به من جهد يؤثر ايجابا في الاداء المطلوب القيام به بمعنى آخر اعتقاد الفرد بوجود ارتباط ايجابي قوي بين الجهد الذي يبذله والأداء المحقق . وترجع اهمية ذلك الى ان الفرد قد يقوم بممارسات مختلفة تستهلك جزء كبيرا من وقته دون ان تكون له علاقة بالعمل. يحدث ذلك عندما تكون المهام غير محددة تحديدا دقيقا او عندما يوجد غموض في الدور المطلوب منه او نتيجة لانخفاض قدرات ومهام الفرد

2- توقع العائد:

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007، ص325

² - محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية ، 2005، ص96

ويتمثل في توقعات الفرد حول احتمالات حصوله على العائد او المكافأة في حالة نجاحه في اداء العمل المطلوب منه وهذه المكافآت قد تكون في شكل مكافآت مادية (علاوات، منحة مالية، توزيعات ارباح)، او وظيفية (ترقية، نقل لموقع افضل) او معنوية (شهادات التقدير وغيرها) وكلما كان هناك ارتباط وثيق بين الاداء والعائد تزايدت القوة الدافعة للعمل¹

3- القيمة المتوقعة للعائد:

أي مدى اهمية أو منفعة هذه العوائد والنواتج بالنسبة للفرد ومن الاساليب التي تساعد على زيادة ادراك الفرد بان هذه العوائد ذات اهمية مرتفعة لديه خطط او اسلوب الكافيتريا والذي ينتج للفرد ان يختار ما يناسبه من بين قائمة من المزايا والحوافز المتاحة²

ب- نظرية العدالة:

ارتبطت نظرية العدالة بالجهود البحثية لعالم السلوكيات "ادمز ستاكي"، وهي القائمة على الافتراض التالي:³

حالة وجود العدالة المدركة من الفرد نتيجة مقارنة عوائده بمدخلاته مع عوائد الاخرين بمدخلاتهم تمثل الوضع المحرك للدافعية.

وتشتمل نظرية العدالة على ثلاث خطوات اساسية هي التقييم والمقارنة والسلوك⁴

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007، ص327

² - محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص97

³ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007، ص331.

⁴ - سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص120

- التقييم: قياس المدخلات (جدارة الشخص، مستوى التعليم، المهارة، الجهد المبذول في العمل.... الخ والمخرجات (العوائد المادية الترقية الاهتمام الذاتي التقدير والاحترام)

- السلوك: فهو عملية ادراك العلاقة بين التقييم والمقارنة، فعندما يدرك الشخص بان الوضع يتسم بالعدالة فانه يستجيب بشكل ايجابي وعلى العكس من ذلك اذا شعر بان الوضع غير عادل فإنه يعمل على اعادة المساواة بين النسبتين، وهذا السعي لإعادة المساواة يستخدم لتغيير دافعية العمال وتتاسب قوة الدافعية طردا مع حجم المساواة المدرك

وتقترح هذه النظرية الخطوات التالية لإعادة الشعور بالمساواة:

- تقليل الجهد المبذول في العمل
- المطالبة بالزيادة في الاجر
- تغير في عوائد الشخص
- الانتقال الى عمل آخر في المنظمة
- ترك العمل

ومن الانتقادات التي وجهت الى هذه النظرية ميل الناس الى المبالغة في تقدير جهودهم التي يبذلونها والمبالغة في تقدير العوائد التي يحصل عليها الآخرون، فينشأ عن ذلك ميل لدى الافراد في الشعور بعدم المساواة وبالمقابل تمتاز هذه النظرية بأنها تهتم بالجماعة وتأثيراتها وفهم الفرد وإدراكه للآخرين، كذلك تدعو لإيجاد الطرق والوسائل المختلفة التي تجعل الفرد يشعر بعدالة معاملة الادارة له، كما تركز على الحوافز النقدية نظرا لسهولة قياسها والإحساس بها وإدراك أهميتها وربطها بالجماعة.

ج- نظرية وضع الهدف:

في هذه النظرية يرى روادها ومن أشهرهم "إدوين لوك" "Edwin loke" أن وجود أهداف هو شيء أساسي لتحديد مسارات السلوك كما ان وجود اهداف يمكن ان يكون دافعا للفرد لتحقيقها يشعر على اعتبار ان الاهداف هي غايات نهائية يجب على الفرد ان يحققها

وتوضح الفروض الاتية لنظرية وضع الهدف خصائص الهدف المحرك للدافعية، كما تشير في الوقت ذاته الى العلاقة بين الدافعية والأداء والرضا عن العمل¹

1.الهدف المحدد: الاهداف التي يتم صياغتها بصورة محددة ، هي التي تحرك دافعية الفرد بدرجة أكبر من الاهداف ذات الصياغة العامة مثل المطلوب هو بذل اقصى جهد ممكن.

2.الهدف المرغوب او المقبول : فعندما يرغب الفرد في تحقيق هدف معين سيسعى ويوجه نشاطه الى تحقيقه ، وذلك أن لم يكن للفرد مثل هذا الهدف، وكذا الحال عندما يكون الهدف مقبولا من الفرد فيسعى الى تحقيقه دون البحث عن مبررات يستند اليها لعدم انجاز الهدف.

3.الهدف المتحدى: بمعنى ان تحقيق الدف يمثل تحديا لقدرات الفرد، ففي رأي لوك أن الهدف الأصعب نسبيا هو الذي يمثل تحديا للقدرات ، أي يصبح أكثر إثارة للدافعية مما يؤدي الى ارتفاع مستوى اداء الفرد، وذلك عما لو كان سهلاً.

¹ - طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت،الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007، ص338.

4. **الهدف الكمي:** الهدف الذي يمكن التعبير عنه في صورة كمية يثير دافعية الفرد اكثر من الهدف الغير كمي.

5. **الهدف التشاركي:** هو الذي يتم وضعه بمشاركة الفرد ويعتبر اكثر اثاره لدافعيته عن الهدف الذي فرض عليه قهراً

الفصل الميداني



الم
الم
الم
الم
الم

1- المجال الجغرافي للدراسة:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية في بلدية أولاد أحمد تيمي

الموقع:

تعتبر بلدية أولاد احمد تيمي احدى بلديات ولاية ادرار حيث تتربع على مساحة 40000 كلم² يحدها من الشمال الغربي بلدية بودة، ومن الشمال الشرقي بلدية أدرار ومن الجنوب الشرقي بلدية تمنطيط ، ومن الجنوب الغربي بلدية فنوغيل، ومن الغرب بلدية تلباله ولاية تندوف ، وقد انشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 67-24 المؤرخ في 28 يناير 1967 وهي تضم 18 قصرا ، أما عدد السكان حسب احصائيات 2008 فقد بلغ 13215 نسمة، كما انها تبعد عن مقر الولاية بمسافة 5 كلم

اما عدد الموظفين فبقدر ب328 موظف منهم 18 موظف دائم ، و 59 عمال متعاقدون ، و 258 عامل مابين الشبكة الاجتماعية وعمال الادمج وعقود ما قبل التشغيل حسب احصائيات العام 2014م

- المجال البشري للدراسة:

لقد شملت هذه الدراسة الافراد الذين يعملون وفق نظام العقود المحدد المدة على مستوى بلدية اولاد احمد تيمي والمقدرة ب59 عامل منها اربعة (04) إناث والباقي نكور(48).

- المجال الزمني:

تعد المرحلة الميدانية من اهم المراحل في أي عمل بحثي حيث استغرقت العملية من 2015/04/07 الى غاية 2015/05/05

الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد أحمد تيمي:

يتمثل الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد أحمد تيمي فيما يلي :

يعتلي قمة الهرم الامين العام والذي تتبع كل من مصلحة المالية التي تنفرع الى مكتبين مكتب المحاسبة ومكتب النشاط الاقتصادي ، ومصلحة النشاط الاجتماعي التي تنفرع الى مكتبين ، مكتب الشؤون الاجتماعية ومكتب التنظيم ، ومصلحة العمران ومصلحة التجهيز ، ومكتب المستخدمين، ومكتب امانة المجلس، ومصلحة الحالة المدنية التي تنقسم بدورها الى مكتب الشرطة العامة ، ومكتب التسجيلات للحالة المدنية ، والمصلحة التقنية.

بعض المهام الذي يتولاها كل طرف من اطراف الهيكل التنظيمي:

- الامين العام:

يتولى الامين العام تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي المهام التالية:

1. ضمان تحضير اجتماعات المجلس الشعبي البلدي.
2. تنشيط وتنسيق سير المصالح الادارية والتقنية للبلدية.
3. ضمان تنفيذ القرارات ذات الصلة بتطبيق المداولات المتضمنة الهيكل التنظيمي للبلدية.
4. اعداد محضر تسليم واستلام المهام .
5. يتلقى التفويض بالإمضاء.
6. تزويد مستخدمي المصالح والمؤسسات غير الخاضعين للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

- رؤساء المصالح:

يتولى رؤساء المصالح تحت سلطة الامين العام وفق المرسوم التنفيذي رقم 26/91 المؤرخ في 1991/02/02م تنشيط الهياكل الموضوعية تحت سلطتهم.

- رؤساء المكاتب:

يتولى رؤساء المكاتب تحت سلطة رؤساء المصالح أو الامين العام المهام التالية:

1. تنشيط الاعمال وتوزيع الاشغال التي يقوم بها الاعوان.

2. تطبيق القرارات التي تدخل في نطاق اختصاصهم وتنفيذ متابعتها .

ولقد مست التعديلات من الوزارة الوصية مهام الامين العام تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في القانون المؤرخ في 2011/06/22م. والمسمى قانون

البلدية 10/11

1- جمع مسائل الادارة العامة.

2- القيام بإعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي.

3- القيام بتنفيذ المداولات.

4- القيام بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي والقرارات للسلطة الوصية إما على سبيل الاخبار أو من اجل ممارسة سلطة الموافقة والرقابة.

5- تحقيق إقامة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها.

6- ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية.

2- الاجراءات المنهجية للدراسة:

- منهج الدراسة:

إن تعدد الظواهر وتفرعها وعدم ثباتها ينتج عنها إختلاف المنهج الذي تم دراسته بها وإعطائه طابعا كيميا يزيد من دقة ومصداقية النتائج.

ونظرا لطبيعة الموضوع الذي بين ايدينا المعنون بالعمل وفق نظام العقود المحددة المدة وأثرها على دافعية للعمال فقد وقع اختياري على المنهج الوصفي الذي يساعد بشكل كبير على الالمام بجوانب الموضوع وبالتالي الوصول الى معرفة مدى تحقيقها للأهداف المادية والمعنوية للعامل.

2- عينة الدراسة:

لقد وقع اختياري على العينة العشوائية البسيطة نتيجة تجانس مجتمع الدراسة وخلوه من الطبقات حيث قمت بأخذ 65% من هذا المجتمع الذي أنا بصددته وبالتالي تحصلت على ما يلي:

- عددالعمال: 59

- النسبة المأخوذة: 65%

وبالتالي فأننا نحصل على 38 مفردة

- أدوات جمع البيانات:

ان إختيار أداة من أدوات جمع البيانات يعتبر أمراً ضروريا في أي بحث من البحوث الإجتماعية ، ونظر لطبيعة بحثنا فقد اعتمدنا على أكثر من أداة من أدوات جمع البيانات وسنتطرق لكل منها فيما يلي :

- المقابلة :

وذلك من خلال مقابلة مسؤول مصلحة المستخدمين في بلدية أولاد حمد تيمي للاستفسار عن تعداد هذه الفئة وكل الإحصائيات المتعلقة بها، فضلاً عن أماكن تواجدها سواء داخل البلدية أم في الفروع التابعة لها ، وكذا الإبتدائيات التي يتواجد فيها عمال متعاقدون بالعقد المحدد المدة

الاستمارة:

وقد اخذت هذه الاستمارة شكلين هما: الاستمارة والاستمارة بالمقابلة لان الفئة المستهدفة محدودة المستوى في مجملها حيث اشتملت الدراسة على أقسام

القسم الأول: ويتضمن البيانات الشخصية بمجموع خمسة اسئلة من 01 الى 05

القسم الثاني: ويتعلق بمعرفة مدى تأثير العقود المحددة المدة على الحاجات الفيزيولوجية ويتضمن ثلاثة أسئلة من 06 الى 08

القسم الثالث: ويتعلق بمعرفة مدى تأثير العقود المحددة المدة على الحاجات الاجتماعية ويشمل خمسة اسئلة من 09 الى 13

القسم الرابع: ويتعلق بمعرفة مدى تأثير العقود المحددة المدة على حاجات التقدير وإثبات الذات ويحتوي ثمانية اسئلة من 14 الى 21

3- تحليل وتفسير النتائج

أولاً: وصف خصائص مجتمع الدراسة

جدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
92.1	35	ذكر
7.9	03	أنثى
100	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) ان غالبية افراد عينة الدراسة من الذكور

حيث بلغت نسبتهم (92.1%) في حين بلغت نسبة الاناث نسبة (7.9%)

ويعود تغلب فئة الذكور على الاناث الى ان المستفيدات من الاناث يعملن كعاملات نظافة وبالتالي فهن اما يقنعن بالعمل في اطار الشبكة الاجتماعية او لجهلن أصلاً أن لديهن الحق في الحصول على عقد محدد المدة مثلهن مثل الرجال.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
7.9	3	[25-18]
39.5	15	[35-26]
21.1	8	[45-36]
26.3	10	[55-46]
5.3	2	أكثر من 55 سنة

المجموع	38	100
---------	----	-----

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) ان نسبة 39.5% من افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين [26-35] وهو يعود بشكل اساسي الى ان العامل يكون عامل في اطار الشبكة الاجتماعية قبل ان يصبح عامل بعقد محدد المدة وبلغت نسبة الذين تتراوح اعمارهم ما بين [46-55] حوالي 26.3% وهو يعكس بقاء هذه الفئة على ما هي عليه دون ادماجها ، في حين نجد ان افراد العينة ما بين [36-45] تقدر ب 21.1% ، وبلغت نسبة العمال ما بين [18-25] حوالي 7.9

ويعود سبب قلة نسبة الشباب الى تعرضها الى الاقصاء في الاستفادة من هذا الشكل من التعاقد بسبب حداثتها داخل المؤسسة أما نسبة العمال الاكثر من 55 سنة فتقدر ب 5.3% فلأنها تلجا إلى التقاعد المبكر نتاج عدم تحسن وضعيتهم .

جدول رقم (03): يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
21.1	8	أعزب
76.3	29	متزوج
2.6	1	أرمل
100	38	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول (03) ان اغلب المبحوثين متزوجون ما يمثل نسبة 76.3%، تليها نسبة العزّاب وذلك بنسبة 21.1% أما الأرامل فلا يمثلون سوى 2.6%.

ويمكن أن نرجع ارتفاع نسبة المتزوجون هو كون اغلب المبحوثين من الرجال ممن يفوق سنهم 26 سنة وذلك بنسبة 92.1% وهو سن الزواج لدى فئة الذكور.

جدول رقم (04): يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
28.9	11	ابتدائي
50	19	متوسط
21.1	8	ثانوي
100	38	المجموع

يوضح الجدول رقم (04) ان نسبة 50% من المبحوثين من افراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط، تليها نسبة 28.9% ممن لديهم مستوى تعليمي ابتدائي، ويقدر نسبة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي ب 21.1%.

وتشير المعطيات السابقة الى نصف مفردات العينة من ذوي التعليم المتوسط وذلك لكونها الفترة التي تعرف ظاهرة التسرب المدرسي ، وأيضاً يعود لطبيعة العمل الذي لا يحتاج لمؤهلات علمية كبيرة بل إلى يركز على السلامة الجسمية

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة تجديد العقد

النسبة المئوية%	التكرار	مدة تجديد العقد
100	38	[1 - 5 سنة]
100	38	المجموع

يبين الجدول رقم (05) ان نسبة 100% من افراد عينة الدراسة يعملون وفق عقد محدد المدة لمدة عام وهي فترة قصيرة جداً في الحياة العملية لأي عامل.

ويعود سبب قصر مدة العقد بالنسبة لهؤلاء العمال المتعاقدين إلى حاجة المؤسسة إلى يد عاملة كبيرة تغطي العجز وبأقل تكلفة مع إمكانية تسريحها في وقت.

ثانياً: العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الحاجات الفسيولوجية العمال

جدول رقم (06): يبين مدى كفاية الاجر ومسبباته

الاجر الممنوح للعامل	التكرار	النسبة المئوية%
كاف	06	15.8
غير كاف	ضعف الاجر	26.3
	غلاء المعيشة	23.7
	الاثنين معاً	34.2
المجموع	38	100

يتضح من خلال الجدول (06) ان نسبة 84.2% من المبحوثين يرون ان الاجر الممنوح لهم لا يكفيهم حيث يرى البعض ان الاجر لا يكفيهم بسبب ضعف الأجر وغلاء المعيشة بنسبة 34.2 بينما تتقارب النسب بين من يرى ان ذلك عائد لكل واحد منهما عل بصفة منفردة. في المقابل فان نسبة المبحوثين الذين يرون العكس أي الاجر يكفيهم تقدر ب15.8%.

ويتضح من الجدول ان اغلب المبحوثين لا يكفيهم ما يتقاضونه من اجر لان غالبيتهم متزوجون يحتاجون لتغطية مستلزمات عوائلهم في مقابل ذلك تتراوح نسبة الذين يرون بأنه كاف بين المبحوثين العزاب والذين لم يتزوجوا بعد .

الجدول رقم 07: يبين مدى تلبية الاجر الحاجيات اليومية

النسبة المئوية %	التكرار	الاجر يلبي الاحتياجات اليومية
13.2	5	نعم
86.8	33	لا
100	38	المجموع

يوضح الجدول رقم (07) ان معظم افراد العينة ان الاجر لا يلبي احتياجاتهم اليومية وذلك بنسبة 86.8% اما العمال الذين قالو عكس ذلك فتقدر نسبتهم ب13.2%.

ويتبين من الجدول أن السبب في عدم تلبية الأجر الاحتياجات اليومية للعمال هو محدودية الاجر وهذا قياسا مما سبق وهذا ما لمسناه في اجابات المبحوثين في كشفهم عن تضرهم عن تأخر حصولهم على اجورهم في اخر العام لشهرين أو أكثر من ذلك وفي لجوئهم إلى الاستدانة من الغير لتوفير ما يلزمهم .

الجدول رقم 08: يبين مدى قدرة العامل على الادخار الشهري

النسبة المئوية	التكرار	القدرة على الإدخار من الأجرة الشهرية	
18.4	7	الإستغناء عن بعض الضروريات	نعم أو
5.3	2	التقليل من مصروف البيت	أحيانا
2.6	1	الاثنين معا	
73.3	28	لا	

100	38	المجموع
-----	----	---------

يتبين من خلال الجدول رقم (08) ان نسبة 73.3% لا يستطيعون الادخار من الاجر الشهرية بينما تقدر النسبة الباقية بحوالي 23.7 % ممن يستطيعون الادخار منها وتستحوذ نسبة 18.4% من العمال الذين يتمكنون بفعل ذلك بالاستغناء عن بعض الضروريات.

وتشير المعطيات السابقة الى أن ارتفاع نسبة العمال الذين لا يدخرون من أجورهم يعود بشكل أساسي الى تأخر حصولهم على رواتبهم بشكل تتزايد معه الإستدانة من الغير للحصول على حاجيتهم اليومية في إنتظار الراتب الشهري الذي لن يكون لهم بشكل كلي ولا ننسى غالبية المبحوثين يكفل أسرة ، بينما أولئك الذين يستطيعون ذلك فهم يجبرون انفسهم وعائلاتهم على التخلي عن بعض الضروريات حتى يتمكنوا من ذلك.

الجدول رقم 09: يبين العلاقة بين الحالة العائلية وكفاية الأجر

المجموع	غير كاف	كاف	الأجر الممنوح الحالة العائلية
8 %100	2 % 5.3	6 %15.8	أعزب
29 %100	29 %76.3	0 %0	متزوج
1 %100	1 %2.6	0 %0	أرمل
38 %100	32 %84.2	6 %15.8	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (09) أن نسبة 84.2% من المبحوثين يرون أن الأجر الذي يتقاضونه غير كافي، حيث عبر عن ذلك المتزوجون بنسبة 76.3%، في حين تقدر نسبة الذين يرون بأنه كاف نسبة 15.8%

ومن خلال المعطيات السابقة يتبين لنا اغلب الأزواج لا يكفيهم الأجر الممنوح لهم نتاج محدوديته من جهة وازدياد أعباء الحياة من جهة أخرى، أما أولئك الذين رأوا عكس ذلك أي يكفيهم فالمرتب شخصي بالنسبة لهم كونهم عزاب ولا يعولون أحد.

الجدول رقم 10: يبين العلاقة بين الأجر الممنوح وتلبية الحاجات اليومية

المجموع	لا	نعم	تلبية الحاجات اليومية الاجر الممنوح
6 %100	1 %2.6	5 %13.2	كاف
32 %100	32 %84.2	0 %0	غير كاف
38 %100	33 %86.8	5 %13.2	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن لا يمكنهم تلبية حاجاتهم اليومية وذلك بما نسبته 86.8%، منها نسبة 84.2% يرون ان الاجر الممنوح لهم غير كافي، وتقدر نسبة الذين يرون أنه كاف بـ 13.2%.

وتبين لنا مما سبق أن غالبية المبحوثين يعجزون عن تلبية حاجاتهم اليومية، بسبب ضعف الأجر المقدم لهم من جهة ولغلاء المعيشة من جهة أخرى فضلا عن تأخر حصولهم عن رواتبهم في كثير من الأحيان خاصة عند تجديد عقدهم في آخر كل عام أين لا يتقاضونه لمدة شهرين أو أكثر.

الجدول رقم 11: يبين العلاقة بين الحالة العائلية والقدرة على تلبية الحاجات اليومية

المجموع	لا	نعم	القدرة على تلبية الحاجات الحالة العائلية
8 %100	3 %7.9	5 %13.2	أعزب
29 %100	29 %76.3	0 %0	متزوج
1 %100	1 %2.6	0 %0	أرمل
32 %100	5 %86.8	33 %13.2	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم (11) أن أغلب المبحوثين لا يلبون احتياجاتهم اليومية بنسبة 86.8% ، من بينها 76.3% من فئة الأزواج تليها نسبة 7.9% من العزاب، في حين فإن نسبة المبحوثين الذين يمكنهم تلبية حاجاتهم اليومية هي 13.2%. ومن خلال ما سبق يتبين أن هناك مشاكل جمة يتخبط فيها العمال الأزواج المتعاقدون بعقد محدد المدة تجعلهم لا يستطيعون توفير ما يحتاجونه وهو يعود لأسباب متنوعة منها

1- ضعف الأجر

2- غلاء المعيشة

3- تأخر تقاضيهم رواتبهم بالمقارنة مع العمال الدائمون

4- عدم تقاضيهم لرواتبهم لمدة شهرين أو أكثر عند التجديد

ثالثاً: العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الحاجات الاجتماعية للعامل

جدول رقم 12: يبين الإستشارة الأسرية للعامل بعقد محدد المدة

النسبة المئوية %	التكرار	إستشارة العامل في أسرته	
36.8	14	مستلزمات البيت	نعم أو
10.5	4	مشاكل العائلة	أحيانا
28.9	11	الإثنين معا	
23.7	9	لا	
100	38	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان اغلبية المبحوثين يستشارون في اسرهم وذلك بنسبة 76.3% وتتسبب هذه الاستشارة مستلزمات البيت بنسبة 36% ، تليها نسبة 28.9% من الذين يرونها تتراوح بين مستلزمات البيت والمشاكل العائلية وتأتي أخيراً المشاكل العائلية بما نسبته 10.5%.

ويتبين لنا ان الاستشارة بالنسبة للعمال بالعقد المحدد المدة موجودة ولكنها لا تخرج عن الاشياء الاساسية التي تأسس من اجلها الاسرة وهي تتمثل في (المأكل، الملابس، المشكلات الاجتماعية) على حساب الخروج في نزهة رفقة العائلة، السفر إلى زيارة مكان معين قصد السياحة ، الاستجمام.... الخ مما يعني الاجر الذي يحصل عليه العمل يضبط بشكل كبير الامور التي يستشار فيها. اما الذين اجابوا بلا فمجلهم من فئة العزاب.

جدول رقم 13: يبين مدى تكوين العمال لأسرة خاصة والمدة المستغرقة

النسبة المئوية%	التكرار	تكوين أسرة	
8.36	14	أقل من (05) سنوات	نعم
31.6	12	من (05) الى (09) سنة	
5.3	2	من (10) الى (14) سنة	
2.6	1	من (15) الى (19) سنة	
2.6	1	من (20) الى (24) سنة	
21.1	8	لا	
100	32	المجموع	

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة المبحوثين الذين كونوا أسرة تقدر بـ 78.9% ويأتي في مقدمة ذلك العمال الذين كونوها ما بين [05-09 سنوات] بنسبة تقدر بـ 31.6% تليها نسبة العمال الذين كونوها من [10-14 سنة] بحوالي 5.3% أما العمال الذين كونوها ما بين [15-19 سنة] وما بين [20-24 سنة] فينقاسمان نفس النسبة بـ 2.6%. بينما العمال الذين لم يكونوا أسرة فتقدر نسبتهم بـ 21.3%.

ويلحظ مما سبق أن إرتفاع نسبة العمال الذين أستطاعوا تكوين أسرة عائد الى أنهم إشتغلوا في مهن اخرى قبل التحاقهم بالعمل بالعقد المحدد المدة وهذا ما عبر عنه بعض العمال أثناء مقابلتنا لهم

جدول رقم 14: يبين إمتلاك العامل لمنزل وطبيعته

النسبة المئوية%	التكرار	امتلاك منزل	
71.1	27	ملك خاص	نعم
2.6	1	مؤجر	
5.3	2	ملك عمومي	
21.1	8	لا	
100	38	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يمتلكون منزل شخصي وذلك بنسبة 78.9 % جل هاته النسبة من الذين يمتلكون منزل خاص بهم وذلك بنسبة 71.1% لتأتي بعدها نسبة 5.3% من الذين لهم ملك عمومي ثم مؤجر بنسبة 2.6% ، بالمقابل فان النسبة المتبقية هي للعمال الذين لا يمتلكون منزل شخصي بنسبة 21.1%

ويتجلى لنا مما سبق أن غالبية العمال يمتلكون منزل شخصي من الممتلكات الخاصة ما يعني لا يعلقون أمالاً كبيرة للحصول على مسكن وظيفي أو عمومي هذا من جهة ، وليست لديهم القدرة على كراء منزل نظرا لضعف أجورهم كما عبروا عليه سابقاً كما أسلفنا من جهة أخرى

جدول رقم 15: يبين مدى مساهمة العمال في محيطهم الخارجي.

النسبة المئوية%	التكرار	المساهمة في المحيط
21.1	8	الجمعيات
23.7	9	لجنة المسجد
10.5	4	الاثنين معا
44.7	17	لاشيء
100	38	المجموع

يتجلى لنا من خلال الجدول رقم (15) أن هناك تقارب في النسب بين العمال الذين يساهمون في محيطهم والذين لا يساهمون في محيطهم وذلك بنسب 55.7% و44.7% على التوالي

ويفهم من تلك النسب السالفة الذكر ان هؤلاء العمال أصحاب العقود المحددة المدة لا يولون اهمية بالغة للانخراط في الجمعيات وفي لجنة المسجد لان غالبيتهم من ذوي التعليم الابتدائي والمتوسط وهو ما يعبر عنه جدول المستوى التعليمي اما لجهلهم لأهمية الإسهام في محيطهم او لا اعتقادهم ان ذلك يقتصر على فئة معينة دون غيرها ونقصد بذلك المتقنين وأهل المساجد مثلاً

جدول رقم 16: يبين طبيعة مساهمة العمال بالعقد المحدد المدة في محيطهم

النسبة المئوية%	التكرار	طبيعة المساهمة في المحيط
34.2	13	مادية
18.4	7	تقديم إستشارات
2.6	1	أخرى
44.7	17	لاشيء
100	38	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن نسبة العمال الذين يساهمون في محيطهم بنسبة 55.7% يأتي في مقدمتها العمال الذين يساهمون في محيطهم ماديًا بنسبة 34.2% يليها إسهامهم بتقديم إستشارات بنسبة 18.4% وهناك من المبحوثين من له اسهامات اخرى بنسبة 2.6%. بينما تتجلى نسبة العمال الذين لا يسهمون ما نسبته 44.7%.

ويعود سبب إسهام العمال في المحيط بشكل مادي كونه حسبهم يتيح لهم ذلك بما ان ذلك لا يتطلب منهم سوى تقديم جزء يسير من مالهم اما الذين لا يسهمون في محيطهم فيعزى الى درجة وعيهم بأهمية المحيط في حياة البشر.

جدول رقم 17: يبين العلاقة بين الأجر الممنوح للعامل وتكوينه أسرة خاصة

المجموع	تكوين أسرة خاصة الأجر الممنوح لك		نعم	لا	المجموع
	نعم	لا			
6	6	0	6	0	6
%100	%15.8	%0	%15.8	%0	%100
32	24	8	24	8	32
%100	%63.2	%21.1	%63.2	%21.1	%100
38	30	8	30	8	38
%100	%78.9	%21.1	%78.9	%21.1	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن معظم المبحوثين كونوا أسراً خاصة بهم بنسبة 78.9% من بينها نسبة 63.2% من الذين أدلوا بأن الأجر المقدم غير كافي لهم تليها نسبة 15.8%، في حين نسبة من لم يكونوا أسراً تقدر بـ 21.1%.

ويرجع إرتفاع نسبة العمال الذين قاموا بتكوين أسراً خاصة بهم مع إستيائهم وتذمرهم من رواتبهم الى إستفادة البعض منهم من البناء الريفي وعدم الاعتماد على الأجر الذي يتقاضونه فقط أي بمعنى القيام بأعمال أخرى فضلا عن الإستغلال الجيد لمرتباتهم فيما ينفع وما يحتاجونه بصفة ملحة.

جدول رقم 18: يبين العلاقة بين الاستشارة الاسرية وامتلاك منزل خاص.

المجموع	لا	نعم	امتلاك منزل القدرة على الإدخار
2 %100	0 % 0	2 %5.3	أستطيع
28 %100	0 %0	28 %73.7	لا أستطيع
8 %100	8 %21.1	0 %0	أحيانا
38 %100	8 %21.1	30 % 78.9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن غالبية المبحوثين يمتلكون منزل خاص وذلك بنسبة 78.9% حيث تبلغ نسبة الذين يمتلكون منزل خاص وهم لا يستطيعون الادخار 73.7% تليها نسبة 5.3% بالنسبة للمبحوثين الذين يمتلكون منزل خاص مع استطاعتهم الادخار، في المقابل فإن نسبة الذين لا يملكون منزل ويستطيعون الادخار الشهري في بعض الأحيان نسبة 21.1%.

ويتبين لنا من خلال ما سبق نستنتج أن غالبية أفراد العينة يمتلكون منزل ولا يستطيعون الادخار وهو ما يعني أن امتلاكهم لمنزل خاص يعود لمصادر أخرى

كلاستفادة من البناء الريفي وامتلاكهم لمهن أخرى غير العمل بالعقد المحدد لان غالبيتهم يتم توظيفهم في إطار الشبكة الاجتماعية قبل إدماجهم بعقد محدد المدة أما أولئك الذين قالو في أنهم يدخرون في بعض الأحيان ولا يملكون منزل خاص فغالبيتهم من فئة العزاب وقلّة من المتزوجون الذين يستغنون عن بعض الضروريات عند القيام بذلك

رابعاً: العقود المحددة المدة تؤثر على حاجات التقدير واثبات الذات للعامل

الجدول رقم 19: يبين مشاركة العمال في العمل

النسبة المئوية	التكرار	مشاركة العمال في العمل
94.7	36	نعم
5.3	2	لا
100	38	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم (19) أن نسبة 94.7 من المبحوثين الذين قالوا بأنهم يشاركون العمال في العمل، في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين قالوا بعدم ذلك بـ 5.3%

ويلاحظ مما سبق ان العمال يتشاركون في انجاز الاعمال التي كلفوا بها وذلك عائد إلى صغر المجموعة التي يعملون في إطارها.

الجدول رقم 20: يبين حصول العامل على مسؤولية معينة وطبيعتها

النسبة المئوية %	التكرار	الحصول على مسؤولية من طرف الرئيس	
2.6	1	مراقبة الزملاء	نعم
26.3	10	التكليف بإعطاء تقرير دوري	
7.9	3	الاستعمال كواسطة	
2.6	1	أنوب عنه عند غيابه	
60.5	23	لا	
100	38	المجموع	

يلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن نسبة 60.5% من العمال لا تسند لهم أي مسؤولية تذكر أما الذين تسند لهم مسؤولية من رؤسائهم فتبلغ نسبة 39.5% تتوزع هاته النسبة بين التكليف بإعطاء تقرير دوري بنسبة 26.3% تليها الإستعمال كواسطة بنسبة 7.9% ، ثم تليها بنسبة متماثلة كل من مراقبة الزملاء والحل بدله عند غيابه بنسبة 2.6%

إن النسب السابقة تدل على ان هاته الفئة لا تمنح مسؤولية معينة وهم ما يعني تجاهل الرؤساء لها واحتقارها واعتبارها مجرد اداة من ادوات العمل ، أما أولئك الذين يحصلون عليها فهم قلة ولا تكون إلا في جوانب سهلة كأعطاء تقرير دوري عن سير العمل مثلاً

الجدول رقم 21: يبين مدى شعور العمال بالعقد المحدد المدة بالاستقرار

النسبة المئوية%	التكرار	الشعور بالاستقرار
42.1	16	نعم
50.0	19	لا
7.9	3	لا أدري
100	38	المجموع

يبين الجدول رقم (21) أن نصف أفراد عينة الدراسة يرون انهم لا يشعرون بعدم الاستقرار في عملهم ، تليها نسبة 42.1% ممن يشعرون بأنهم مستقرون وتأتي في الأخير نسبة 7.9% ممن قالو لا ادري.

ويجب الإشارة الى أن النسب لا تعكس بصورة جلية ما أراد العمال التعبير عنه إذ أن ما لاحظته أثناء مقابلتنا أن جل العمال لا يشعرون بأنهم مستقرون في عملهم وهو ما سنكتشفه في الجداول المتبقية

الجدول رقم 22: يبين نظرة العمال لبعضهم البعض

النسبة المئوية%	التكرار	نظرة العمال لبعضهم البعض
50.0	19	إعجاب
47.4	18	تقبل
2.6	1	كراهية
100	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن نظرة العمال لبعضهم البعض تتسم بالإعجاب بنسبة النصف أي بـ50%، بعدها تأتي نسبة التقبل بـ47.4% ، وأخيرا نسبة 2.6% التي تمثل الكراهية.

وتجلى لنا مما سبق ذكره أن علاقة العمال فيما بينهم طيبة لأنها قديمة كون معظم العمال عملوا بنظام الشبكة الاجتماعية قبل أن يحظون بعقد محدد المدة، بالإضافة إلى غياب التحفيزات فهم غير معنيون بالترقية التي قد تولد صراعا داخلي

الجدول رقم 23: يبين حب العمال من عدمه للعمل بالعقد المحدد المدة

النسبة المئوية	التكرار	حب هذا الشكل من العمل
36.8	14	نعم
63.2	24	لا
100	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن نسبة المبحوثين ممن لا يحبون هذا الشكل من العمل هي حوالي 63.2%، أما النسبة المتبقية فتعود الى المبحوثين الذين يحبونه ب36.8%.

ويعود السبب في كون معظم الأفراد لا يحبون العقد المحدد المدة الى أنه عادة ما يتأخر تقاضيهم لأجورهم بالمقارنة مع العمال الدائمين فضلاً عن تأخرها أي الاجرة الشهرية لشهرين تقريباً أثناء التجديد.

الجدول رقم 24: إمكانية ترك العامل لعمله في حال حصل على آخر مختلف

النسبة المئوية	التكرار	ترك العمل في حالة الحصول على آخر مختلف
76.3	29	نعم
18.4	7	لا
5.3	2	لا أدري
100	38	المجموع

ويتبين لنا من خلال الجدول رقم (24) ان نسبة 76.3% من العمال سيتركون عملهم في حالة حصولهم على عمل اخر مختلف ،بينما لا يترك عملهم باتجاه عمل اخر مختلف ما نسبته 18.4% ، بينما تبلغ نسبة العمال الذين لا يدرون حوالي 5.3%.

ويلاحظ من النسب السابقة ان جل المبحوثين قد أجابوا بأنهم سيتركون عملهم باتجاه أعمال أخرى مختلفة تضمن لهم مستوى معيشي افضل مما هم فيه وهذا يثبت بشكل لا يدع مجال للشك انهم يشعرون أن إستقرارهم في عملهم مهدد وهو ما أشرنا اليه سابقاً.

الجدول رقم 25: يبين مدة عمل العامل بالعقد المحدد المدة

النسبة المئوية %	التكرار	مدة العمل بالعقد المحدد المدة
21.1	8	أقل من (05) سنوات
71.	27	من 5 الى 9 سنوات
7.9	3	من 10 الى 14
100	38	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (25) معظم الأفراد هم ممن عملوا بالعقد ما بين [5-9 سنوات] وتقدر نسبتهم ب71% ، يلجأ العمال الذين عملوا أقل من خمس سنوات بنسبة 21.1%، ويأتي أخيرا العمال ما بين [10-14 سنة] وتبلغ نسبتهم ب7.9%.

وتشير المعطيات التي ذكرت أن معظم المبحوثين عملوا بالعقد المحدد المدة لفترة ليست طويلة ويعود ذلك لعملهم لفترة بنظام الشبكة الاجتماعية أو عقود ما قبل التشغيل قبل أن يصبحون عمالا بعقد محدد يجددونه في كل عام

جدول رقم 26: يبين مدى ممارسة العمال لأعمال أخرى عدى عملهم

النسبة المئوية%	التكرار	ممارسة أعمال أخرى
36.8	14	نعم
63.1	24	لا
7.9	38	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن نسبة المبحوثين الذين لا يمارسون أعمالاً أخرى بالتوازي مع عملهم المؤقت تمثل 63.1% ، أما فيما يتعلق بالعمال الذين لا يمارسون أعمالاً أخرى فتمثل 36.8%.

ويرجع السبب في ارتفاع نسبة العمال الذين لا يعملون في أنشطة أخرى إلى افتقارهم لحرفة غير مصدر عملهم المؤقت الذي يزاولونه باعتبار غالبيتهم أنها دراستهم في الطورين الابتدائي والمتوسط ونقص ذلك افتقارهم لاي مؤهل أو شهادة تكوينية

ويصل
تهدد
نقط

الجدول رقم 27: يبين العلاقة بين تلبية الحاجات وحب هذا الشكل من العمل

المجموع	الشعور بالاستقرار		تلبية الحاجات اليومية
	لا	نعم	
5 %100	0 %0	5 %13.2	نعم
33 %100	24 %63.2	9 %23.7	لا
38 %100	24 %63.2	14 %36.8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن نسبة 63.2% من المبحوثين يشعرون بعدم الاستقرار في ميدان عملهم كونهم ولا يوفرون حاجيتهم اليومية، أما الذين هم يشعرون بالاستقرار فنسبتهم هي 36.8%، منها نسبة 23.7% لا يستطيعون توفير حاجاتهم اليومية تليها نسبة 13.2% ممن يستطيعون ذلك.

وبدل النتائج السابقة هو أن هناك خوف كبير من طرف هؤلاء العمال من ان لا تجدد عقودهم خاصة وأن فترة التعاقد المبرمة بينهم وبين الإدارة قصيرة لمدة سنة فقط والأجر المحصل عليه لا يساعد على محاولة إيجاد بدائل أخرى متمثلة في أعمال أخرى وهو ما تعبر عنه النسبة القليلة من العمال الذين يقومون بأعمال أخرى مكتملة

الجدول رقم 28: العلاقة بين حب هذا الشكل من العمل وإمكانية تركه في حالة وجود اخر مختلف

المجموع	لا أدري	لا أتركه	أتركه	إمكانية تركه من عدمه حب هذا الشكل من العمل
16 %100	0 %0.0	0 %0.0	16 %42.1	نعم
19 %100	0 %0.0	6 %15.8	13 %34.2	لا
3 %100	2 %5.3	1 %2.6	0 %0	أحيانا
38 %100	2 %5.3	7 %18.4	29 %76.3	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (28) أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم سيتركون عملهم بنسبة 76.3% من بينها نسبة 42.1% ممن عبروا عن تعلقهم بهذا الشكل من العمل تليها نسبة 34.2%، أما الذين لا يريدون تركه فنسبتهم هي 18.4% والذين لا يدرون أيتركونه أم لا يتركونه فهي تتمثل في نسبة 5.3%.

وتشير المعطيات السابقة أن هؤلاء العمال قد صرحوا بأنهم لن يبقوا في ميدان عملهم اذا وجدوا أعمال أخرى مختلفة سواء من ناحية الاجور التي يحصلون عليها

او الديمومة والمؤقتة غير أنهم تناقضوا مع أنفسهم في إبدائهم لتعلقهم بهذا الشكل من التعاقد المحدد المدة وبرروا ذلك بأنه يغنيهم عن السؤال عند البعض وتخوف البعض من الإجابة بما ينافي ذلك .

الفرق

للعلم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

للم

الاستنتاج العام:

من خلال الاستنتاجات التي تحصلنا عليها من خلال الجداول الاحصائية وأيضا ما وجناه في الميدان يمكن استخلاص النتائج التالية:

الفرضية الأولى: العمل بالعقود الادارية المحددة المدة يؤثر على الحاجات الفيزيقية للعامل

- جل العمال الذين يعملون بعقد محدد المدة الم نقل كلهم يعتبر اجرهم غير كافي لهم ولا يلبي حاجاتهم الاجتماعية فضلا عن أنه لا يمكن للعمال الادخار وهذا ما عبرت عنه اجابات المبحوثين في الجداول السابقة وما يزيد الامور تعقيدا هي فترة التجديد التي تحمل انباء غير سارة للعامل بعقد محدد المدة اين سينتظر مدة شهرين ليتلقى راتبه وهو ما يدخل العامل امتعاض شديد.

الفرضية الثانية : العمل بالعقود الادارية المحددة المدة تؤثر على الحاجات الإجتماعية للعمال

- ولعل ما يدعم هذه الفرضية قلة الاستشارة الاسرية بالنسبة لهؤلاء العمال اصحاب العقود المحددة وأيضا إسهامهم في المحيط من الجمعيات ولجان المسجد بحيث انهم يشعرون بالغبن وبالحقارة لأنه قد يتعسر عليهم المساهمة في المحيط ماديا مثلا لضعف راتبهم الشهري ،اما بالنسبة لامتلاك الغالبية لمنزل خاص فهذا

قع الاليم شيء على اعتبار ان هذه المنازل هي نتاج العمل في
س أو الإستفادة من إعانة مالية من طرف الدولة .

:العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على حاجات التقدير واثبات

ان علاقة العمال بزملائهم علاقة طيبة يسودها الاحترام والتعاون
رغم التذمر الذي يعيشونه وجاءت اجابتهم متناقضة حينما قالو
استقرار لكنه وفي المقابل اعربوا عن اذا وجدوا عمل آخر تركوا
يديهم الاحساس من طرف الرؤساء الذين لايعطونهم قدر معين من

ان اغلبية العمال يكتفون فقط بالأجرة الشهرية بمعنى لا يقومون
بالعيش وهو ما يزيد ما يعني معاناتهم من الاثار السلبية للعقد
س بالذكر محدودية الاجر والخوف من عدم التجديد.

لن يغير من الواقع الاليم شيء على اعتبار ان هذه المنازل هي نتاج العمل في محطات عمل اخرى أو الإستفادة من إعانة مالية من طرف الدولة .

الفرضية الثالثة: العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على حاجات التقدير واثبات الذات

ويمكن القول هنا ان علاقة العمال بزملائهم علاقة طيبة يسودها الاحترام والتعاون في ميدان العمل رغم التذمر الذي يعيشونه وجاءت اجابتهم متناقضة حينما قالو انهم يشعرون بالاستقرار لكنه وفي المقابل اعربوا عن اذا وجدوا عمل آخر تركوا وأيضاً فقد تولد لديهم الاحساس من طرف الرؤساء الذين لايعطونهم قدر معين من المسؤولية

وما يتوصل اليه ان اغلبية العمال يكتفون فقط بالأجرة الشهرية بمعنى لا يقومون بأعمال اخرى طالبا للعيش وهو ما يزيد ما يعني معاناتهم من الاثار السلبية للعقد المحدد المدة ونخص بالذكر محدودية الاجر والخوف من عدم التجديد.

تعتبر الجزائر من البلدان التي تتبنى العمل وفق نظام العقود المحددة المدة كخيار يأتي لامتناس البطالة التي شهدت استفحال كبير سواء بعد الاستقلال مباشرة او الوقت الراهن غير انها لم تعتمد هذا العقد المحدد المدة في كافة المؤسسات بل اقتصت به مؤسسات معينة على حساب اخرى من بينها البلديات والمستشفيات والجامعات....الخ لكن ما يعيننا هنا هو انه اختصاص هذه المؤسسات دون غيرها هو نتاج الطلب المتزايد للخدمة فيها بشكل يعجز فيه العمال المتواجدون تلبية هذه الطلبات .

وتأتي الدوافع لتعبر عن سلوك الافراد اثناء مواقف معينة وخاصة وهو ما هدفت اليه دراستنا النظرية والميدانية لموضوعنا (العمل وفق نظام العقود المحددة المدة واثره على دافعية العمال) حيث توصلنا فيها الى ان العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الحاجات الفيزيولوجية والحاجات الاجتماعية وحاجات تقدير واثبات الذات عند العمل وبالتالي فهو يؤثر على الدافعية بالنسبة للعامل

وفي الاخير ومن خلال احتكاكنا بهذه الفئة فإننا ندعو الى ضرورة الاسراع في الغاءها واستحداث مناصب عمل دائمة لهؤلاء الافراد الذين يعيشون التهميش واللامبالاة . فالأجر قليل ولايكفي وكثيرا ما يتأخر دخوله عن مواعده وبالنسبة لمدة التعاقد فهي قصيرة جداً تفرض على العامل ان يبقى على حذر دائما في عمله مخافة عدم التجديد.

خاتمة



خاتمة:

تعتبر الجزائر من البلدان التي تتبنى العمل وفق نظام العقود المحددة المدة كخيار يأتي لامتناس البطالة التي شهدت استفحال كبير سواء بعد الاستقلال مباشرة او الوقت الراهن غير انها لم تعتمد هذا العقد المحدد المدة في كافة المؤسسات بل اقتصت به مؤسسات معينة على حساب اخرى من بينها البلديات والمستشفيات والجامعات.... الخ لكن ما يعنينا هنا هو انه اختصاص هذه المؤسسات دون غيرها هو نتاج الطلب المتزايد للخدمة فيها بشكل يعجز فيه العمال المتواجدون تلبية هذه الطلبات .

وتأتي الدوافع لتعبر عن سلوك الافراد اثناء مواقف معينة وخاصة وهو ما هدفت اليه دراستنا النظرية والميدانية لموضوعنا (العمل وفق نظام العقود المحددة المدة واثره على دافعية العمال) حيث توصلنا فيها الى ان العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الحاجات الفيزيولوجية والحاجات الاجتماعية وحاجات تقدير واثبات الذات عند العمل وبالتالي فهو يؤثر على الدافعية بالنسبة للعامل

وفي الاخير ومن خلال احتكاكنا بهذه الفئة فإننا ندعو الى ضرورة الاسراع في الغاءها واستحداث مناصب عمل دائمة لهؤلاء الافراد الذين يعيشون التهميش واللامبالاة. فالأجر قليل ولايكفي وكثيرا ما يتأخر دخوله عن مواعده وبالنسبة لمدة التعاقد فهي قصيرة جداً تفرض على العامل ان يبقى على حذر دائما في عمله مخافة عدم التجديد.

قائمة المراجع والمصادر

11- عبد المعطي محمد عساف، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ، دار زهران للنشر والتوزيع ، 2013

12- علي السلمي ، إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2004

13- علي الشرقاوي، العملية الادارية - وظائف المدبرين - دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2002

14- محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، 2005

15- محمد جاسم عبيدي، المدخل الى علم النفس العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، الاصدار الثاني، 2009، ص109

16- محمد عودة الرماوي وآخرون ، علم النفس العام ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2004

17- محمد سعيد انور سلطان ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ، الأزراطية

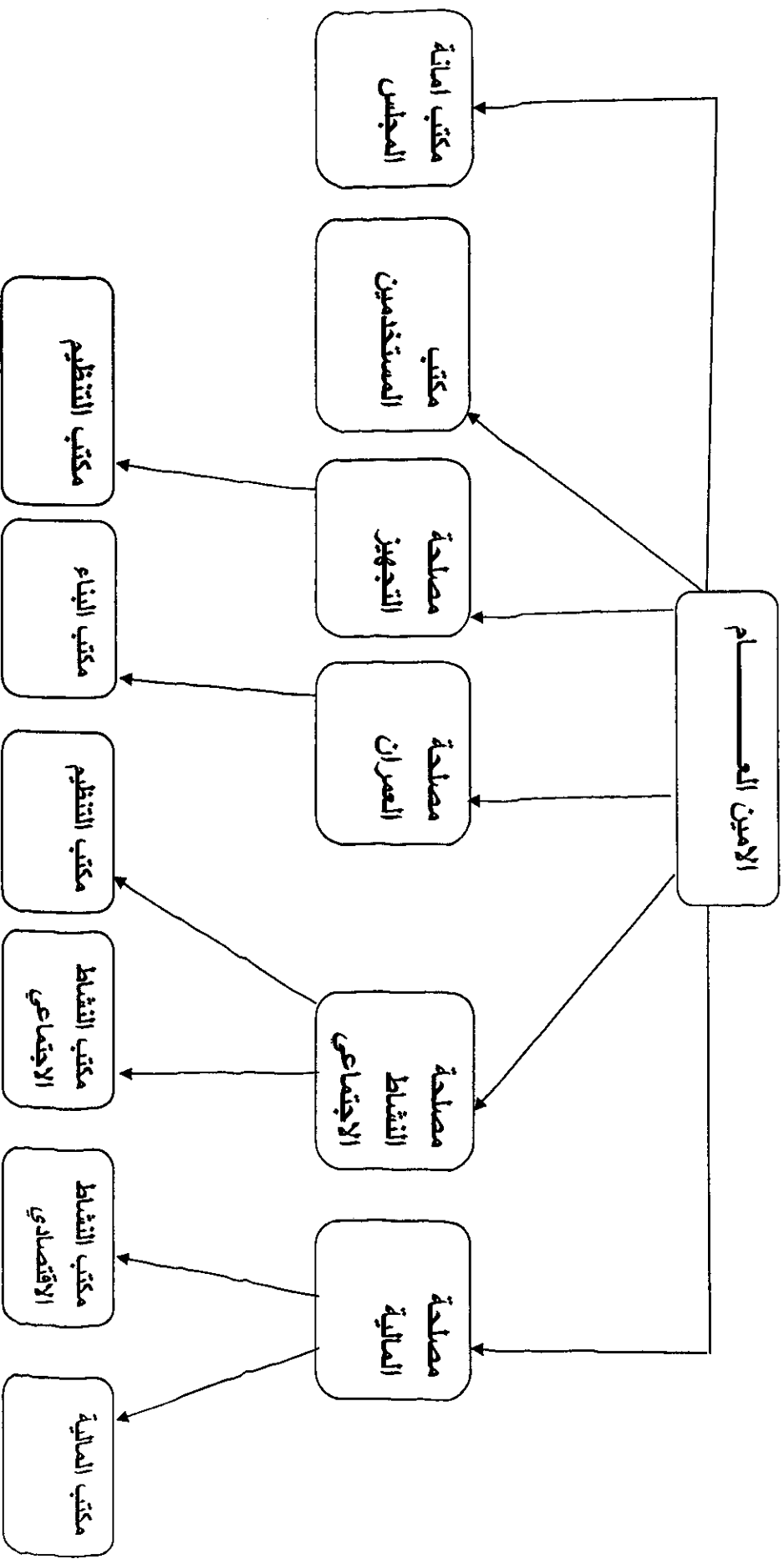
18- نادر أحمد أبو شيحة، إدارة الموارد البشرية، اطار نظري ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000

قائمة المراجع:

- 1- أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، دار الفكر للنشر والتوزيع، المملكة الاردنية الهاشمية، ط1 الاولي، 2009.
- 2- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط6
- 3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر 2008.
- 4- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية، مقارنة ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009
- 5- جمال الدين لعويصات، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003
- 6- رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006
- 7- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 8- سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة ، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان 2008،
- 9- طرپت سعيد ، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012
- 10- طه طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت،الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2007

الملاحق

الهيكل التنظيمي للبلدية - اولاد احمد تيمي -



الرقم:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العقيد احمد دراية ادرار

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة بحث

أخي العامل/أختي العاملة بالتعاقد المحدد المدة :

تحية طيبة وبعد :

تهدف هذه الدراسة إلى التحضير لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل عن طريق معرفة " العمل بالعقود المحددة المدة وأثرها على دافعية العمال " دراسة ميدانية ببلدية اولاد احمد تيمي ، وعليه نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع علامة (X) في الإجابة المناسبة. ونحيطكم علما بان المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية. وفي الاخير تقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

إشراف الأستاذ:

لعريبي أحمد

من إعداد الطالب:

عابد عبد المجيد

السنة الجامعية : 2015 - 2016

أولاً: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: [18-25 سنة] [26-35 سنة] [36-45 سنة]

[46-55 سنة] أكثر من 55 سنة

3- الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5- مدة تجديد العقد: [01-5 سنوات] [06-10 سنوات] [11-15 سنة]

ثانياً: العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الحاجات الفيزيولوجية للعامل

6- ما تتقاضاه من أجر هل تراه كافٍ بالنسبة لك؟

كافٍ غير كافٍ

إذا كانت الإجابة بغير كافٍ هل يعود ذلك إلى - ضعف الأجر الممنوح لك

- غلاء المعيشة

أخرى أذكرها:

7- هل يلبي الأجر الذي تتقاضاه حاجياتك اليومية؟

نعم لا لا أدري

إذا كانت الإجابة بـ نعم كيف ذلك؟

.....
.....

8- هل تستطيع الإدخار من أجزتك الشهرية ؟

أحياناً

لا أستطيع

أستطيع

في حالة الإجابة ب نعم أو أحياناً كيف يكون ذلك ؟

- بالاستغناء عن بعض الضروريات

- بالتقليل من مصروف البيت

أخرى حددتها:

.....
.....

ثالثاً: العقود المحددة المدة تؤثر على الحاجات الاجتماعية للعامل

9- هل يتم استشارتك في أسرتك ؟

أحياناً

لا

نعم

في حالة الإجابة ب نعم أو أحياناً ما هي الامور التي تستشار فيها ؟

- مستلزمات البيت

- المشاكل التي تنشأ في العائلة

- مشاكل الأولاد

.....
أشياء أخرى أذكرها:

10- هل كونت أسرة خاصة بك ؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة ب نعم كم دام ذلك ؟

- أقل من خمسة (05) سنوات
- من 05 - 10 سنوات
- من 10 - 15 سنة
- من 15 - 20 سنة
- أكثر من 25 سنة

11- هل تمتلك منزل خاص بك ؟

- نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذا المنزل ؟

- ملك خاص
- مؤجر
- ملك عمومي
- مسكن وظيفي

12- هل تساهم في محيطك الاجتماعي من خلال ؟

- الجمعيات لجنة المسجد أخرى

أذكرها:

13- كيف هي طبيعة هذه المساهمة ؟

- مادية فكرية تقديم استشارات أخرى

أذكرها:

ثالثاً: العقود المحددة المدة تؤثر على حاجات التقدير وإثبات الذات للعامل

14- في ميدان عملك، هل تشارك العمال في العمل؟

لا أشارك

أشارك

15- هل يعطيك رئيسك مسؤولية معينة؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة بـ نعم ما طبيعة المسؤولية التي تعطى لك؟

- مراقبة زملاؤك في العمل

- تكليفك بإعطاء تقرير دوري عن سير العمل

- استعمالك كواسطة بينه وبين زملاؤك

- تنوب عنه عند غيابه

آخر حدده:.....

16- هل تشعر بأنك أكثر استقراراً في العمل؟

لا أدري

لا

نعم

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟.....

17- كيف ينظر اليك زملاؤك في العمل؟

كراهية

عدم تقبل

تقبل

إعجاب

في جميع الحالات لماذا؟.....

.....

18- بالنسبة لك ، هل تجبذ هذا الشكل من العمل ؟

لا

نعم

..... في كلا الحالتين لماذا؟

19- في حالة حصولك على عمل آخر مختلف عن عملك ، هل تترك عملك؟

لا أدري

لا أتركه

أتركه

..... في حالة الإجابة بنعم أتركه لماذا؟

20- كم هي المدة التي عملت فيها بالعقد المحدد المدة ؟

- أقل من أربع (04) سنوات

- من خمس (05) إلى تسع (09) سنوات

- من عشر (10) إلى أربعة عشرة (14) سنة

- من خمسة عشر (15) تسعة عشرة (19) سنة

- أكثر من عشرين (20) سنة

21- هل تقوم بأعمال أخرى مكملة ؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة بنعم أذكرها:

.....
.....
.....
.....

إذن بالإجازة

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد أحمد تيمي
بمقتضى القانون رقم : 03/06 المؤرخ في : 2006/07/15 المتضمن من القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية .
بمقتضى الأمر رقم : 135/66 المؤرخ في : 1966/06/02 المتعلق بالإجازة السنوية والاستثنائية
بمقتضى القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق العطلة السنوية
مقتضى الطلب المقدم من طرف السيدة/.....
والمتضمن طلب إجازة (السنوية)

باقتراح من الأمين العام للبلدية

* يقرر ما يلي *

المادة الأولى: تمنح للسيد/..... بصفتها :.....
إجازة لمدة يوم ابتداءً من تاريخ :.....
إلى غاية :.....
تعتبر هذه الإجازة إجازة سنوية لسنة

أولاد أحمد تيمي في :.....
رئيس المجلس الشعبي البلدي

قرار تجديد عقد عمل محدد المدة

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد أحمد تيمى
بمقتضى الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
بمقتضى القانون رقم : 11/10 المؤرخ في : 2011/06/22 المتضمن قانون البلدية
وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان
متعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم .
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة
للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
بناءً على عقد عمل رقم 02/14 المؤرخ في 2014/12/31 المتعلق بتوظيف السيد/.....
بصفته لارس لمدة محددة بـ 01 سنة ابتداءً من تاريخ :

باقتراح من الأمين العام للبلدية * يقرر ما يلي *

مادة الأولى : يجدد عقد عمل للسيد/..... لشغل منصب

لمدة 01 سنة ابتداءً من تاريخ

مادة الثانية : يستفيد المعني من الراتب المرتبط بالصنف 01 الرقم الاستدلالي 200 وكذا الخبرة المهنية المقدره
بـ 01 سنوات $126.00 = 9000 \times 1.40 \%$

مادة الثالثة : يكلف كل من السادة الأمين العام للبلدية وأمين خزينة البلدية كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار
الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .

أولاد أحمد تيمى في :
رئيس المجلس الشعبي البلدي

قرار فسخ عقد عمل

- إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد أحمد تيمي
ضى الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
ضى القانون رقم : 11/10 المؤرخ في : 2011/06/22 المتضمن قانون البلدية
ضى المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعدان المتعاقدين
وقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم
ضى المرسوم التنفيذي رقم : 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري
نسبة للموظفين وأعدان الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
على القرار رقم 138/15 المؤرخ في 2015/11/22 المتضمن تجديد عقد عمل السيد /.....
له لمدة محددة بسنة ابتداءً
على الاعذار رقم : 1462 المؤرخ في 2015/11/24 المتضمن من طلب الالتحاق بمنصب عمل
على الاعذار الثاني رقم : 1469 المؤرخ في 2015/11/26 المتضمن من طلب الالتحاق بمنصب عمل

باقترح من الأمين العام للبلدية * يقرر ما يلي *

الأولى : يفسخ عقد عمل السيد : ابتداءً من
الثانية : يكاف كل من السادة الأعدان العام للبلدية وأمين خزينة البلدية كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار
الذي سينشر في سجل القدرارات الإدارية .

أولاد أحمد تيمي في :
رئيس المجلس الشعبي البلدي

محضر تنصيب

في عام الفين

نحن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد أحمد تيممي

تنصيب السيد :

لود بتاريخ :

ة :

ة : متريص ، متعاقد ، مرسوم

ة العائلية : متزوج ، أعزب ، مطلق ، أرملة

ان الشخصي :

وبعد قراءة هذا المحضر الذي أمضاه معنا المعني
على تنصيبه في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه

أولاد أحمد تيممي في :

رئيس المجلس الشعبي البلدي

المعني بالأمر

عقد عمل محدد المدة بالتوقيت الكامل

بين : بلدية أولاد أحمد تيمي .

ممثلة بالسيد : رئيس المجلس الشعبي البلدي رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد أحمد تيمي
من جهة .

و : السيد :المولود بتاريخ :
ساكن :

من جهة أخرى .

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم : 07-308 المؤرخ في : 2007/09/29 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعدوان
متعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي
مطبق عليهم .

بمقتضى القرار المؤرخ في 2008/04/07 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكفاءات تنظيم توظيف الأعدوان المتعاقدين
كذا إجراءات الإعلان
الاتفاق على ما يأتي :

مادة الأولى: يوظف في منصب شغل حارس لمدة محددة بـ 01 سنة بالتوقيت الكامل
(08 ساعات في اليوم)

مادة 02: يعين في :

مادة 03: يصنف في الصنف 01 الرقم الاستدلالي : 200

مادة 04: يستفيد عند الاقتضاء من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم
الساري المفعول وهي :

- تعويض الخبرة المهنية 1.40 عن كل سنة
- علاوات وتعويضات أخرى / علاوات المردودية
- تعويض المنطقة الجغرافية
- تعويض دعم النشاطات الإدارية
- التعويض الجزافي عن الخدمة
- تعويض المنحة الجزافية التعويضية

مادة 05: زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم : 07-308
المؤرخ في : 2007/09/29 والمذكور أعلاه يخضع للواجبات الخاصة المرتبطة
بمنصب شغله لاسيما المهام المسندة إليه

مادة 06: يسري مفعول هذا العقد ابتداءً من

أولاد أحمد تيمي في :
رئيس المجلس الشعبي البلدي

بسم العون المتعاقد ولقبه

.....

رئى وصادق عليه