



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة احمد دراية - ادرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي
تخصص: تنظيمات سياسية وإدارية

العنوان

الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة
- دراسة حالة ولاية ادرار -

إشراف الاستاذ

- هواري العابد

إعداد الطلبة:

- إسماعيل عبدون
- على صمبة

تاريخ المناقشة: / / 2020

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
01	بن مالك محمد الحسن	استاذ مساعد قسم - أ	رئيسا
02	العابد هواري	استاذ مساعد قسم - أ	مشرفا ومقررا
03	جعفري عبد الله	استاذ مساعد قسم - أ	مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من تجرع كأس الألم ليستقيني قطرة حب، ومشى على الأشواك
ليمهد لي طريق العلم.

إلى القلب الكبير والدي العزيز.

إلى من أسقتني من نبع الحب والحنان.

إلى سر الوجود أُمي الحبيبة.

إلى كل أفراد العائلة الكريمة كل باسمه

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد...، وإلى كل من ساعدني بيده
...، أو بلسانه، أو بقلبه.

إلى طلبة تخصص تنظيمات سياسية وإدارية.

إلى هؤلاء جميعاً أهدي عملي هذا وأرجو من الله أن يجعله خالصاً
لوجهه الكريم.

على

الإهداء

اللهم صل على خير الأنام

والحمد لله على نعمه الحسان

ومن نعمه أن وفقني عزّ وجلّ لإنجاز هذا العمل المتواضع، بفضلته

وبفضل كل من ساهم من قريب أو من بعيد

إلى من كانا سببا في وجودي في هذه الدنيا "والداي الغاليين"

رحمهما الله أسكنهما فسيح جناته.

إلى أساتذتي الأكارم كل باسمه و أخص بالذكر أستاذي المؤطر

: "هوارى العابد" جزاه الله خيرا.

إلى سندي ورفيقة دربي: "زوجتي العزيزة".

إلى كل إخواني الأعزاء و أخواتي العزيزات.

إلى كل أفراد عائلتي كل باسمه.

إلى أصدقائي الأخلاء.

إسماعيل

أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وعرفان

الحمد لله حمدا كثيرا حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي انعم علنا

بالتوفيق الى طريق العلم والمعرفة وبفضله اتممنا هذا العمل اما بعد:

يسعدنا ان نتقدم اولاً الى استاذنا العابد هواري بالشكر الجزيل على مجهوداته من خلال

توجيهاته ومساعدتنا على اتمام هذه المذكرة ونسأل الله العلي القدير ان يجعله له في ميزان

الحسنات ، كما لا يفوتنا تقديم الشكر والعرفان لكل اساتذتنا دون استثناء الذين رافقونا

خلال دراستنا بجامعة احمد دراية ادرا ر وكما لا ننسى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة.

والشكر موصول الى كل من ساهم من قريب او بعيد

اسماعيل * علي

مقدمة

في حياة الفرد والمجتمعات يعد العمل ضرورة حتمية لا نستطيع الاستغناء عنها، بل هو وسيلة للعيش وتوفير مختلف متطلبات الحياة اليومية من ضروريات وكماليات مادية ومعنوية بمختلف أنواعها، وقد يرقى ليكون غاية يصبو ويسعى كل فرد للحصول عليها لما يتضمنه من متعة وعبادة في الوقت ذاته.

والإنسان بطبعه يحب الحياة والاستمتاع بها ويخاف من المجهول ومن الأخطار التي يتعرض لها في حياته اليومية، فهو يهدف دائما ويسعى لتحقيق الأمن والسكينة وما يترتب على ذلك من إحساس بالراحة.

وبالنسبة لتطور العمل فقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث مشكلات اجتماعية للإنسان عامة وللطبقة العاملة على وجه الخصوص، مما أدى إلى تصغير المنظمات وإعادة هيكلتها وهندسة عملياتها إلى تزايد استخدام نوع من العمال يتمثل في العمالة المؤقتة.

إذ أصبح من الملاحظ وجود نوعين من العمال في أغلب المؤسسات:

المجموعة الأولى: تتمثل في الأفراد الدائمين، ويتمتع هؤلاء الأفراد بكل المزايا التي تقدمها المنظمة.

المجموعة الثانية: تتمثل في العمالة المؤقتة، ويتم تعيينهم لفترات قصيرة وظروف معينة، وعند انتهاء هذه الظروف يكون للمنظمة الخيار في تجديد عقد العمل أو التخلص من العمال.

1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الأمان الوظيفي فيما يرتبط به من استقرار ورضا وظيفي واندماج مهني مما ينتج عنه من التزام تنظيمي اتجاه المؤسسات.

يمنح العمل المؤقت ميزة اكتساب خبرات وتعلم صناعات وأنماط إدارية وثقافات عمل جديدة.

يمنح الموظف فرصة الحصول على عمل جديد أو التثبيت في العمل الحالي.

العمل المؤقت ظاهرة من الظواهر الحالية في المنظمات ويجدر الاهتمام به وبالأثار المترتبة على العامل خاصة بانعدام الأمان الوظيفي في هذا النوع من العمل.

2-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

يعتبر اختيار الموضوع أولى خطوات البحث العلمي، فلا يمكن لأي باحث أن يهتم بالبحث في مجال إلا وقد حدد موضوع الدراسة محل البحث.

إذ لا بد من وجود أسباب تدفعه للبحث في الموضوع ذاته، فسبب اختيار الموضوع نوعان:

(أسباب ذاتية وأسباب موضوعية)

أ-الاسباب الذاتية:

- الرغبة العلمية للبحث في هذا الموضوع كوني مستفيد من هذا النوع كعامل في إطار الإدماج المهني.

- محاولة معرفة الواقع الذي يعيشه العمال المؤقتون في المؤسسات ومدى نجاعة الإصلاحات التي إتخذتها الدولة الجزائرية في حق هذه الفئة من العمال.

ب-الأسباب الموضوعية:

- محاولة معرفة درجة تحقق الأمان الوظيفي في المنظمات، لإقبال الدولة الجزائرية على هذه السياسة والتي غطت سوق العمل بنسب جد مرتفعة.

- توضيح أهمية الأمان الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة ومدى تأثيره على مردودية العمل والإحساس بالراحة لدى العمال.

3-الدراسات السابقة:

تطرقت لموضوع دراستنا عدة دراسات سابقة اهتمت بموضوع الأمان الوظيفي وكذا مدى تأثيره على عمال العقود المؤقتة، ونذكر منها ما يلي:

- الدراسة الاولى:

دراسة فوزية غياط، بعنوان " دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي"، دراسة ميدانية بهؤسسة ميناء جن جن، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص موارد بشرية، جامعة قسنطينة، 2010-2011.

عملت هذه الدراسة إلى محاولة إعطاء لمحة عن العمل المؤقت والأمان الوظيفي وعلاقتهما، بالإضافة إلى محاولة معرفة مدى تأثير عقد العمل المؤقت ومدته، وكذلك تجديد العقد وعملية التثبيت على الأمان الوظيفي جوانبه.

حيث أنها لم تتطرق لمراحل التطور التاريخي للعقد المؤقت في الجزائر والذي هو محل دراستنا اليوم.

-الدراسة الثانية:

دراسة طارق فرج عبد الله عركوك بعنوان "الأمن الوظيفي وأداء المعلمين في وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسية" ، رسالة ماجستير ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مدى تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم، ودراسة مدى اسهام العلاقة بين المدرء في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم.

دراسة تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلم.

حيث تغافل الباحث عن علاقة الأمان الوظيفي بالعمال المؤقتين ومدى تأثير كل منه ما بالأخر، والذي هو محل دراستنا اليوم.

- الدراسة الثالثة:

دراسة سعدية زايدي، بعنوان " سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه I m d في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة، 2018-2019.

تطرقت لدراسة موضوع البطالة من كل الجوانب، واليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر ودراسة الأمن الوظيفي من الجانب السوسولوجي.

لكن لم تدرس الباحثة مدى تأثير الامان الوظيفي على عمال العقود المؤقتة بالضبط، بل شملت كل فئة البطالة.

4- إشكالية الدراسة:

في معظم الشعوب والمجتمعات الأمان الوظيفي وتأثيره على العمالة المؤقتة يحظى بأهمية كبيرة ومتزايدة لدى الكثير من الباحثين، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد بالظاهرة لما يعيشه العامل المؤقت داخل المنظمة بسبب غياب الأمان الوظيفي ومنه طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى ساهمت العقود المؤقتة في تحقيق الأمان الوظيفي لدى العاملين؟

5- التساؤلات الفرعية:

- هل يؤثر الأجر على الإحساس بالأمان الوظيفي بالنسبة للعمال المؤقتون؟
- هل للضمانات المستقبلية أثر إيجابي على العامل والانتاج بالنسبة للمنظمة؟
- هل يمنح للعمال المؤقتون حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية داخل المنظمة؟

6- فرضيات الدراسة:

- يؤثر الأجر بشكل إيجابي علنا لإحساس بالأمان الوظيفي بالنسبة للعمال المؤقتون.
- تساهم الضمانات المستقبلية إيجابيا في راحة العمال وزيادة انتاج المنظمة.
- لا يمنح للعمال المؤقتون حق الاستفادة بالخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة.

7- الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

بالنسبة للإطار الزمني لدراستنا فقد شمل خماسية تبدأ من سنة 2015 وتنتهي بسنة 2020.

أما بالنسبة للإطار المكاني فقد اخترنا ولاية أدرار محل دراستنا.

8- الأطار المنهجي للدراسة:

- المناهج:

يقصد بالمنهج الطريق الذي ينبغي أن يسير عليه الباحث في دراسته للظواهر لكي يصل إلى نتائج مقبولة، والكشف عن طبيعة هذه الظواهر وما يرتبط بها من مسببات.

وفي دراستنا هذه وظفنا "المنهج الوصفي" الذي يعتمد على دراسة الظاهرة على حقيقتها ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها بتعبير كفيها وكما.

وهذا في الفصل الأول النظري من خلال تعريف كل من العقود المؤقتة والأمان الوظيفي وتبيين أهمية كل منهما وأنواعه وأبعاده.

المنهج التاريخي والذي يعتمد في دراسته على الجانب التاريخي بمعالجة الظاهرة بخطوات ومراحل تاريخية على حسب الإطار الزمني والمكاني للظاهرة.

حيث يتجلى لنا استخدام هذا المنهج في دراسة المراحل التاريخية للعمل المؤقت في الجزائر.

- الإقترابات المنهجية:

اما الاقتراب فهو بمثابة اتجاه او ميل الباحث الى اختبار إطار مفاهيمي معين والاهتمام بدراسة مجموعة محددة من الفرضيات من اجل الوصول الى صياغة نظرية معينة.

الاقتراب القانوني والذي يعتمد في دراسته على صلاحيات الأجهزة الحكومية والعلاقة القانونية بينهما ومدى توافق الأنشطة الحكومية والرسمية مع القواعد القانونية وذلك من خلال توظيفنا له في دراسة المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 2019/12/8.

الاقتراب التنظيمي في إطار دراسة تحليلية لمختلف مراحل تطور العمل بالجزائر خلال النظامين الاقتصاديين الاشتراكي والرأسمالي ومدى فعاليتها في توفير مناصب عمل دائمة او مؤقتة.

9-الإطار المفاهيمي للدراسة:

-**الأمن لغة:** الأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة. قال تعالى " أطعمهم من جوع وامنهم من خوف "

-**الأمن اصطلاحا:** هو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره في عمله، وتضائل احتمال إنهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل.

-**الوظيفة لغة:** جمعها وظائف وظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفا ألزمها آياه.

-**الوظيفة اصطلاحاً:** هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تحدها سلطة ذات اختصاص.

فهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والمهام والوظائف التي يؤديها الموظف مقابل حصوله على أجر.

-**الأمن الوظيفي:** هو تحرير الموظف من الخوف من فقدان الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله، مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء والانتماء للمنظمة.

-**العمل لغة:** يعرف بأنه الوظيفة والمهنة.

-**العمل اصطلاحاً:** هو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف معين يعود عليه بالنفع.

-**عقد العمل:** " جلال مصطفى قرشي " هو عقد يلتزم بمقتضاه العامل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة او غير محددة.

-**عقد العمل المؤقت:** " أسامة أحمد شتات " هو العمل الذي يقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ولمدة محدودة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

10- صعوبات الدراسة:

ككل عملية بحث لا تخلو من صعوبات، وكل باحث لا ينجو من معوقات وصعوبات تصادفه في عملية بحثه.

ومن جملة المصاعب التي واجهتنا:

- ندرة المادة العلمية ويتجلى هذا في نقص المراجع نظراً لحدثة الموضوع أو الظاهرة وعدم دراستها من قبل عدد كبير من الباحثين.

- بما أن الظاهرة المدروسة ظاهرة وصفية غير علمية هذا دائماً يؤدي إلى عدم دقة الدراسة وعدم الوصول إلى نتائج دقيقة.

11- تقسيم الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة الى فصلين وكل فصل الى ثلاث مباحث وكل مبحث الى أربع مطالب.

تناولنا في الفصل الأول مدخل مفاهيمي للأمان الوظيفي والعقود المؤقتة والعلاقة بينهما من خلال ثلاث مباحث وأربع مطالب لكل مبحث، ففي المبحث الأول تناولنا مفهوم الأمان الوظيفي من خلال تعريفه، أهميته، ابعاده وعناصره، اما في المبحث الثاني فقد تناولنا مفهوم العقود المؤقتة من خلال تعريف عقد العمل المؤقت، ومبررات استعمال العمالة المؤقتة، وأنواع ومميزات العقود المؤقتة، اما في المبحث الثالث فقد حاولنا تبيان العلاقة بينهما من خلال تأثير الاجر والمسؤولية والضمانات المستقبلية وكذا الخدمات الاجتماعية.

اما في الفصل الثاني فقد تعرضنا في المبحث الاول لمراحل تطور العمل في الجزائر اما المبحث الثاني فتناولنا مختلف برامج العمل المؤقت من خلال برنامج تشغيل الشباب وجهاز الادماج المهني للشباب مرورا بعقود ما قبل التشغيل وصولا الى جهاز المساعدة على الادماج المهني، اما المبحث الثالث والأخير فقد خصص لمصادر الحصول على العمالة المؤقتة من خلال التعاقد الحر ونظام تأجير العمال ووكالات التوظيف وصولا الى مصدر العمالة من داخل المنظمة.

الفصل الاول

مدخل مفاهيمي للأمان الوظيفي والعقود المؤقتة والعلاقة بينهما

الأمن الوظيفي هو أحد المطالب الأساسية للعامل في جميع القطاعات سواء الصناعية أو التربوية أو الثقافية... إلخ، فهو يتضمن تحقيق جميع حاجات الأفراد بناء على جملة من القوانين والاعتبارات الموضوعية من طرف رب العمل.

المبحث الاول: مفهوم الامان الوظيفي

الامان الوظيفي بدأ يكتسب شعبية كبيرة في الآونة الاخيرة في منظمات الاعمال في ظل البيئة الديناميكية والتغيرات التي تتسارع في عالم الاعمال اليوم وأصبح الامان الوظيفي لاغنى عنه في قائمة اداء المؤسسات والافراد وخاصة بسبب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية وتزايد معدل دوران العمل في المنظمات فعلى الصعيد العالمي حوالي 75% من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم مقارنة مع غيرها من العوامل الاخرى في قائمة الاداء وهذا يدل على ان الامان الوظيفي لا يقل اهمية عن راتب الموظفين والرعاية الصحية لهم.¹

المطلب الاول: تعريف الامان الوظيفي

لغويًا: الامن ضد الخوف والامانة ضد الخيانة حيث قال الله تعالى (فليعبدوا رب هذا البيت الذي اطعمهم من جوع وامنهم من خوف). سورة قريش (4-5)

اصطلاحًا: يقصد به الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الامان في استمراره في عمله وتضاءل احتمال انتهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله وانهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل.²

كما جعل الله الامن من مقومات السعادة في الدنيا حيث قال: (ومن بات معافى في بدنه امانا في سره عنده قوت يومه فقد حاز الدنيا وما فيها).³

يعرف James الامان الوظيفي بانه ضمان في استمرارية وظيفة الموظف بسبب الظروف

الاقتصادية العامة في البلاد فإنها تعني احتمال احتفاظ الموظف بوظيفته لأطول فترة زمنية في المنظمة.

¹-انس معن طاهر معروف وآخرون، الامان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية مجلة جامعة جيهان - اربيل العلمية، ع-2، ج-ب، ايلول 2018، ص 286.

²-ايمان جبريل جبريل، الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة رسالة ماجستير (جامعة الأزهر غزة: كتيف الاقتصاد والعلوم الادارية، 2016)، ص8.

³-فوزية غياط، دراسة تأثير العمل المؤقت على الاحساس بالأمان الوظيفي رسالة ماجستير (جامعة قسنطينة الجزائر: كتيف العلوم الاقتصادية وعلومالتسيير، 2010-2011)، ص57.

ويعرفه الخرب على انه احساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل.¹

وكتعريف اجرائي يمكن القول بان الامان الوظيفي هو: تحرر الموظف من الخوف من فقدان الوظيفة دون اسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله مما يسهم في تحسين الاداء الوظيفي والثقة والولاء والانتماء للمنظمة.²

وقد تغيرت معالم الامان الوظيفي ما بين الماضي والحاضر حيث في الماضي كان مجرد البحث عن الولاء والانضباط والاداء الافضل اما اليوم فهي تتمثل في البحث عن الاستعدادات للتطوير الوظيفي والبحث عن وظيفة اعلى كما هو مبين في الشكل ادناه.

اما عدم الامان الوظيفي فيعرفه اشفورد وزملاؤه بانه شعور ينتاب الفرد حينما يعجز عن المحافظة على استمراره في شغل وظيفة معينة.

اما هيني وهوس فهم يرون ان عدم الشعور بالأمان الوظيفي ينتاب العاملين عندما يدركون ان هناك تهديدا محتملا لإمكانية استمرارهم في العمل بالوظيفة الحالية.

ويتدرج الشعور بعدم الامان الوظيفي ليبدأ في حده الأدنى من احتمال فقدان بعض المزايا والمكونات العامة في الوظيفة الحالية ليصل في حده الأقصى الى احتمال فقدان التام للوظيفة ويفسر البعض ماينتاب الفرد من مشاعر عدم الامان الوظيفي من خلال فكرة العقد السيكولوجي الضمني المبرم بين الفرد والمنظمة والذي يتحدد بموجبه ما ينبغى على كل فرد ان يقدمه ومايمكنه ان يحصل عليه.³

- النواتج المترتبة عن عدم الامان الوظيفي:

وفقا لنظريات العقد النفسي فانه عندما يشعر الفرد بعدم الامان الوظيفي فان ذلك يهدد التوازن المتوقع في علاقة الاخذ والعطاء المتبادلة مع العامل وصاحب العمل وعندما تفشل المنظمات في امداد عاملها بالمستويات المتوقعة من الامان الوظيفي فان ذلك يقود الى العديد من النواتج الصحية والسلوكية والاتجاهية السلبية.

¹-طاهر معروف واخرون، مرجع سابق، ص ص 286،287.

²- ايمان جبريل جبريل، مرجع سابق، ص9.

³-فوزية غياط ، مرجع سابق ، ص ص 71،72 .

فالنواتج الصحية السلبية تشمل شكاوى الصحة الجسمانية والاضطرابات النفسية وكذا القلق على احتمالية ترك الوظيفة في المستقبل وما يترتب على ذلك من فقدان الرغبة في الترفيه عن النفس.¹

المطلب الثاني: أهمية الامان الوظيفي

يحقق شعور العاملين بالأمان الوظيفي العديد من المزايا لهاته المنظمات او الشركات منها:

- توفير بيئة ملائمة ومناسبة للإبداع والتجديد.
- غرس الثقة بين العاملين والادارة.
- زيادة الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية.
- الرغبة في بذل المزيد من الجهود لتطوير المنظمة.
- زيادة ارتباط العاملين بمنظمتهم وشركاتهم.
- زيادة الانتاجية.
- زيادة الاداء بدرجة عالية.
- نقصان معدل الاخطاء في العمل والاهتمام بمعالجتها في وقتها.
- نقص الصراعات والمشاكل بين العاملين داخل الشركة او المنظمة.

كما تبرز أهمية الامان الوظيفي كذلك في الالتزام بتحقيق اهداف المنظمة بدلا من تحقيق الاهداف الشخصية وكذا قدرة العاملين على مواجهة تحديات العمل والتكيف مع المستجدات والمتغيرات في بيئة العمل بكفاءة وانخفاض نسبة الغياب والتأخير عن العمل وانخفاض معدل دوران العمالة بالإضافة الى حماس العاملين واهتمامهم بعملهم والاحساس بالفخر والاعتزاز والانتماء لهاته المنظمة.²

ويساعد الامان الوظيفي العاملين على تحقيق ذاتهم من خلال حب العمل والاقبال عليه وما يترتب على ذلك تحسين الاداء وزيادة الانتاجية كما يسهم الامن الوظيفي في نزع الخوف من المجهول وغموض المستقبل لدى العاملين مما يحد من الوقوع في الخطأ لدى يسعى المبدعون الى المجابهة الجريئة والمخاطرة

¹-مرفت محمد السعيد مرسى، اثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الامان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل دراسة ميدانية المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، م.10، ع.2، 2014، ص 174 .

²- سها بهجت محمد، بسام سمير الرميدي، اثر الامان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، م.12، ع.(1/3)، مارس 2018، ص ص 92-94 .

المحسوبة لتخفيف مخاطر المستقبل واستشراقه واستحضاره قبل ان يقع او يقترب خطره بالبحث عن الحلول والافكار المبتكرة والوسائل الذكية التي تخفف المعاناة وتسهم في تحسين الاوضاع.¹

المطلب الثالث: ابعاد الامان الوظيفي

من اهم الابعاد التي يتجلى من خلالها الامان الوظيفي ما يلي:

- 1 **البعد الانساني**: الامان الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في اي منظمة حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاث ركائز من اهمها قدرة الموظف على اشباع حاجاته الاساسية كالغذاء والدواء والمسكن والتعليم وتحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية اما الركيزة الثانية فهي ان المنظمة التي ينعم العاملون بها بمستوى مناسب من الامان الوظيفي تقلل المعوقات التي تحول دون تحقيق اهدافها بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما بقي من طاقته ووقته عقب تحقيق احتياجاته الاساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الانشطة السياسية والاجتماعية والثقافية والفكرية والرياضية التي تستهويه.
- 2 **البعد الاخلاقي**: تدرك المنظمات ان علاقة الاخلاق بالأمان الوظيفي سبب واثر فهو سبب لان لها دور كبير في استقرار او عدم استقرار امن بالمنظمة وهي اثر لان بروز المثل الاخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين يكون اشد من المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الامن الوظيفي
- 3 **البعد السياسي**: يتعلق هذا البعد بالسياسات او الانظمة القائمة بالدولة التي تحدد اطر العمل سواء في القطاع العام او الخاص فان كان النظام القائم يشجع على الانفتاح ويعمل وفق اقتصاد السوق الحر فانه يؤدي الى زيادة معدلات الامان الوظيفي اما اذا كان يقتصر على استخدامات السياسات البيروقراطية و المركزية فانه يؤدي الى انخفاض معدلات الامان الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لان اي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة ويتضمن البعد السياسي ايضا ادوار القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الاصلاحية ومدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني والمشاركة الشعبية وترسيخ نظم الادارة المحلية وتامين الحياة السياسية بهدف التصدي للانحرافات والفساد الاداري.²
- 4 **البعد الاجتماعي**: ان وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والارباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الامان الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل في حين يؤدي

¹- ايمان جبريل جبريل ، مرجع سابق ، ص 14 .

²- المرجع نفسه، ص 16.

الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز ووضعها في مراكز وظيفية متدنية او عدم منحها الراتب المناسب الى انخفاض الامان الوظيفي.

5 - **البعد الاقتصادي** : يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات ومدى قدرتها على اشباع احتياجات افراد المجتمع من خلال اتخاذ اساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب.

6 - **البعد الجغرافي** : يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في ارجاء الدولة فكما كانت المنظمة ضخمة وذات فروع متعددة ومتنوعة وتوفر للعاملين بها المساكن المجهزة في الفروع البعيدة كلما زاد الشعور بالأمان الوظيفي حيث يشعر العاملون بالفخر والسعادة بالعمل والانتماء لهذه المنظمة فضلا عن ثبات انظمة الحوافز وغيرها من المميزات التي تمنحها المنظمات الكبرى اما المنظمات الصغيرة على ضوء صغر حجمها او عدم استمرارها وضعف قدرتها على المنافسة والصمود في وجه المنظمات الكبرى مما يهدد بقائها ويشعر العاملين فيها بالقلق على مستقبلهم الوظيفي .¹

المطلب الرابع: عناصر الامان الوظيفي

اولا: الاجور

1- **تعريف الاجور** : تعرف بانها جميع اشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله في العمل واستغلاله لكافة طاقاته وامكانياته والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة اسهاما منه في تحقيق اهداف المنظمة وقد يكون الاجر على اساس وحدة الزمن او على اساس وحدة الانتاج.

تعريف حماد محمد شطا الاجر او الراتب هو نصيب العامل او الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى لائق من الحياة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد ويتفاوت هذا الاجر والراتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.²

ب- **اهمية الاجور** : تكتسي الاجور والرواتب اهمية بالغة بالنسبة للعامل فهي وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد سواء كانت احتياجات اساسية لمعيشته وبقائه او شعوره بالأمان او للاندماج في الحياة

¹-المرجع نفسه، ص ص. 17-18.

²-عائشة لكحيلة، تأثير الامن الوظيفي على اداء العامل داخل المؤسسة "دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة" مذكرة ماستر، (جامعة المسيلة. الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2012-2013)، ص ص16-17.

الاجتماعية او باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها او كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته اما على مستوى المنظمة فان الاجر ذو اهمية بالغه لانه يؤدي الى الوظائف التالية:

- الاجر وسيلة المنظمة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الاجر هو وسيلة المنظمة للإبقاء على الكفاءات العاملة بها حاليا.
- الاجر هو المقابل العادل للعمل وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

ج-مكونات الاجور:

- 1 +الاجر الثابت:يدفع الاجر الثابت عن الساعة او اليوم او الاسبوع او الشهر او السنة حسب العمل الذي يؤدي وحسب نظام دفع الاجور في المشروع فالعمال المؤقتون الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنشأة تدفع لهم مستحقاتهم في يوميا او نهاية الاسبوع اما العمال الدائمين فعادة ما يتم لهم الدفع في نهاية الشهر والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي.
- 2 +الاجر المتحرك: تدفع المنشأة لعمالها علاوة على الاجر الثابت مبالغ اضافية مثل ما يلي:
 - الاجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في انتاجه.
 - الاجور الاضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الاضافية.
 - المكافأة التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة او المبتكرة التي يحققها العامل.¹

ثانيا: الاشراف

1 تعريف الاشراف:

يعرفه فتوح ابو العزم هو عبارة عن عملية تعليمية او تدريسية تهدف الى تنمية وتحسين الموارد البشرية حيث يعرف هذا المعنى على انه عملية تعليمية بواسطتها يتم يساعد قادة الجماعات عن طريق مشرف ليتعلموا وليطوروا ويحسنوا من مهاراتهم بما يتفق مع احتياجاتهم وقدراتهم بغرض الوصول الى أفضل المستويات الممكنة.²

¹-المرجع نفسه، ص ص 17-18.

²، المرجع نفسه، ص20.

2 أنواع الاشراف:

أ- **الإشراف التسلطي**: والذي يسميه البعض بالإشراف الاوتوقراطي يهتم بالأجور كدوافع للعمل كما يستخدم

إنزال الرتبة وإنقاص الراتب كدوافع سلبية لضمان اقبال الافراد وهذا الاسلوب قد يسبب العداة عند المستخدمين لان الطاعة التي تظهر لديهم هي طاعة مظهرية ليست ناتجة عن قناعة كما ان هذا الاسلوب مبني على اعتقاد ان المرؤوسين عندهم كراهة فطرية للعمل لذا فهم يتربصون بالفرصة المناسبة لكي ينفكوا عن تبعاته لذا فهم بحاجة الى رقابة واشراف متسلط (اوتوقراطي).

ب **الإشراف الديموقراطي**: هو اشراف مبني على مشاركة المرؤوسين واعطائهم فرصة في إبداء الرأي وأشعارهم بالمسؤولية ويتميز هذا النوع باهتمامه بتحقيق الحاجات العليا للموظفين وأعني بالحاجات العليا (الحاجة الى تقدير الذات والحاجة الى تحقيق الذات وقبلها الحاجة الى تحقيق الامان).¹

ثالثا: الرقابة

أ- **تعريف الرقابة**: هي وظيفة اخرى من وظائف الادارة وتعني باختصار قياس وتصحيح اداء المرؤوسين

لغرض التأكد من اهداف المشروع والخطط الموضوعة قد تم تحقيقها ولهذا فان الرقابة تهتم بوضع هدف وقياس الاداء واتخاذ الاجراء التصحيحي.

ب **الاسس التي تقوم عليها الرقابة**: يجب ان يقوم النظام الرقابي في اي منظمة من المنظمات على مجموعة من الاسس اهمها:

- ان تتناسب الرقابة مع طبيعة النشاط وظروف ومقتضيات العمل الاداري.

- يجب ان تمارس الرقابة في الوقت المناسب حيث تسهم في اكتشاف الازخفاء والانحرافات في الوقت المناسب.

- الموضوعية كأن تكون المعايير الرقابية موضوعية كمية يمكن قياسها.

- المرونة يجب ان يتميز نظام الرقابة بالمرونة والقابلية للتعديل وفقا للظروف المتغيرة للعمل.

- ان يتصف نظام الرقابة بالوضوح والبساطة حتى يسهل فهمه.

- ان تتصف الرقابة بالاقتصاد وهذا يعني ان يكون النظام الرقابي قليل التكاليف.

- ان يقدم الاجراءات الواجب اتخاذها لتصحيح الازخفاء ومعالجة الازخفاء.¹

¹-طارق فرج عبد الله عركوك، الامن الوظيفي واداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير (جامعة ام القرى السعودية: كلية التربية، 2006)، ص ص 100، 101.

يعتبر عقد العمل محدد المدة وسيلة لقيام علاقة مؤقتة بين العامل والمستخدم بشكل يضمن حقوق الطرفين مقابل التزاماتهما التعاقدية.

المبحث الثاني: مفهوم العقود المؤقتة

إن الزمن عنصر جوهري في تنفيذ عقد العمل محدد المدة، ويكون هذا المقياس الذي يقدر به محل العقد، فهو يرمي إلى إشباع حاجة لا يمكن إشباعها المقترنة بمدة.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل المحدد المدة ((المؤقت))

- هو اتفاق على انجاز عمل ما تقتضي طبيعته تنفيذه مدة محدودة، ويقال له أيضا، العقد الزمني أو عقد العمل المؤقت، فينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

- ويعرفه عبدا لناصر توفيق العطار بأنه: العقد الذي ينتهي يتحقق اجل معين أي حادث مستقبلا لوقوع، سواء كان هذا الحادث معلوما للمتعاقدين أم غير معلوم طالما كان تحقيقه لا يتوقف عن إرادة أحدهما.²

- ويعرف الدكتور احمد بهجت العقد محدد المدة أيضا بأنه: العقد الذي يعين له طرفاه ورب العمل: إما تاريخا محددا لإنهائهما مثلا: انتهاء العقد بانتهاء موسم الصيف، أو عقد عمل مدرس في مدرسة خاصة لعام دراسي واحد أو أكثر... الخ.

وإما إن يتعلق الطرفان أنتهائه على حدوث واقعة معينة لا ترتبط وقوعها بإرادة أحد المتعاقدين المحضة.

مثال لك العقد المبرم بين عامل ومقاوول للمدة التي تستلزمها إقامة إنشاءات معينة، أو للمدة التي تقتضيها نقل أترية من مكان إلأآخر، أو هدم أحد الأبنية... الخ.³

¹-عائشة لكحيلية، مرجع سابق، ص ص 22، 23.

² عبد الناصر توفيق العطار، أحكام قانون العمل (الصادر بقانون رقم 12 لسنة 2003)، 2007، ص 134.

³ أحمد عبد التواب بهجت، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، الجزء الأول إبرام عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية للنشر، ط1، 1997، ص 256.

- ويعتبر توفيق حسين العقد عقداً محدد المدة إذا حدد له تاريخ معين ينتهي فيه، وهذا أمر واضح طالما كان انتهاء العقد غير متوقف على إدارة أحد الطرفين، وقد يتحدد التاريخ على نحو صريح، كما قد يتحدد بنهاية مدة معينته، كان ينتهي بعد ستة أشهر من تاريخ إبرامه مثلاً، أو بنهاية موسم معين كموسم الصيف.¹
- ويعرف عقد العمل محدد المدة أيضاً بأنه العقد الذي يتحدد انتهائه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، ولو لم يعرف تاريخ وقوعها، يشترط أن لا يكون تحديد هذا التاريخ متروكاً لإدارة أحد الطرفين.²
- تعريف عقد العمل المحدد المدة في القانون الجزائري:

تنص المادة 11 من القانون 90-11 المؤرخ في ابريل 1990: على انه يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وتوجد في هذه الحالة قرينة قاطعة على أن عقد العمل غير محدد المدة في غياب الكتابة، وبالتالي فهو عقد العمل الذي يتم لمدة معينة من وقت إنشائه.³

المطلب الثاني: مبررات استعمال العمالة المؤقتة

إن التشغيل المؤقت قديم قدم البشرية، فالمتتبع لتطور التاريخ الإنساني يلاحظ إن الزراعة كانت تعتمد على العاملين الذين يستأجرهم أصحاب المزارع، سواء باليومية أو بالمحصول. وكان يسود هذا النظام في الأرياف قديماً كما يسود التشغيل المؤقت الآن في نظم العمل بالورشات الصناعية والحرفية.

- ينصح باستعمال العمالة المؤقتة في حالتين هما:

1- عندما تكون طبيعة عمل المنظمة موسمية، وأنها تواجه ضغط عمل لفترة مؤقتة ثم يزول هذا الضغط بعد ذلك.

¹ توفيق حسين فرح، وائل أنور بندق، دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003 والقرارات المنفذة له في ضوء آراء الفقه وقضاء النقض، الاسكندرية: دار الجامعة، ط3، 2007، ص 364.

² السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2013، الاسكندرية: دار الفتح للطباعة والنشر، 2010، ص 344.

³ عبد السلام زين، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، الجزائر: دار القصة للنشر، 2003، ص 77.

2- عندما يكون لدى المنظمة نقص في الموارد المالية، فتلجأ الى الموارد البشرية المؤقتة لان تكلفة توظيفها تكون اقل من العمالة الدائمة.

وفي إطار زيادة التدخل الحكومي في الاعمال التجارية والصناعية والخدمية، ومع زيادة تدخل الاتحادات والنقابات العمالية، أصبحت القاعدة هي العمالة الدائمة والاستثناء هو العمالة المؤقتة، وذلك بهدف الحفاظ على حقوق العاملين وضمان استقرارهم، وهذا يتيح لهم فرصة تخطيط مستويات حياتهم المستقبلية بطريقة جيدة.¹

اما بالنسبة لمبررات استخدام العمالة المؤقتة فتتجلى فيما يلي:

- تحقيق درجات عالية من المرونة: من حيث الاستغناء عن العمالة المؤقتة اذ يكون هناك تعاقد محدد المدة بين العامل وصاحب العمل، ويحق لصاحب العمل الاستغناء عن العامل المؤقت بعد انتهاء مدة العقد، او إذا أخل العامل بشروط التعاقد.

ولا تتحقق هذه المرونة في ظل الاعتماد على استراتيجية التوظيف الدائم، ولذا يزداد الاعتماد على استراتيجية التشغيل المؤقت.²

- تخفيض التكاليف: عندما تتجه المنظمة الى استخدام استراتيجية تخفيض العمالة، قد تستخدم العمالة المؤقتة مقابل العمالة الدائمة، ويلاقي هذا قبولا لدى الادارة العليا في منظمات الاعمال الحديثة.

ومن خلال هذا النظام يمكن توظيف الحجم المناسب من العمالة، وايضا التحكم في تكاليف الموارد البشرية.

- الحصول على الخبرات النادرة والتميزة: قد تحتاج المنظمة في بعض الحالات الى اخصائيين ذوي مهارات عالية ومتنوعة، ويتم استخدامهم لأغراض محددة سؤاء كانوا من داخل المنظمة او من خارجها، مثل خبراء الشؤون المالية والمحاسبية والاقتصادية والقانونية... الخ.

كما يمكن للمنظمة ان تستعين ببعض المديرين للعمل المؤقت وذلك ليحلو محل المدراء الذين يتعرضون لأمراض تقعدهم عن العمل ولا يتركون خلفهم من يحل محلهم.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر: عمان، ط1، 2005، ص256.

² سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية (موضوعات وبحوث متقدمة)، مطبعة العشري: السويس، 2004-2005، ص320-325.

- تدعيم استراتيجية تخفيض الحجم: حيث تتبع كثيرا من منظمات الاعمال استراتيجية تخفيض الحجم، وجوانب هذه الاستراتيجية متنوعة، فقد يكون التخفيض في عدد الوظائف او الانشطة، وقد يكون التخفيض في عدد المصانع او المنتجات، كما قد يكون في تخفيض عدد العاملين، وفي هذه الحالة الاخيرة تتجه المنظمة الى اتباع استراتيجية الشغل المؤقت.

والهدف من هذه الاستراتيجية هو تخفيض التكاليف وتحقيق قدرات تنافسية أكبر مع زيادة النصيب السوقي للمنظمة.

- تأهيل العمالة المؤقتة لعمل دائم بالمنظمة: معظم مديري الافراد والشركات يعتمدون على العمالة المؤقتة عند اختيار العمالة الدائمة، وذلك بعد اختبارهم واجتيازهم للتدريب التمهيدي في مواقع العمل الفعلية. وتقتضي هذه العملية ترتيبات مدروسة للاحتفاظ بالعمالة المؤقتة كعمالة دائمة من قبل صاحب العمل او الادارة العليا في المنظمة.¹

المطلب الثالث: انواع العقود المؤقتة

1- عقد العمل الموسمي: يقصد به كل الاشغال التي تتم في فترات محددة خلال السنة، حيث يرتبط هذا العقد بفصل من الفصول الاربعة او بأحد المواسم، فيكون العقد في هذه الحالة محدد المدة دون الحاجة الى اشتراط النص على التحديد في العقد، كون المدة المقتضية لإنجاز العمل او الاشغال الموسمية لا تتزي عن ستة أشهر نتيجة للظروف الطبيعية والمناخية.

2- عقد العمل العرضي: وهو كل الاشغال التي تتم خلال فترة محددة نظرا لاحتياج المؤسسة الى يد عاملة مخصصة في اعمال معينة لا تكون مماثلة لنشاطها الاساسي.

- فالعمل العرضي هو الذي لا يتكرر دوريا، ولا يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل.

وبالتالي لا تعتبر من العمال العرضية (عمليات الشحن او التفريغ بالنسبة لمقاول الشحن والتفريغ).

3- العمل بالمقطوعة: ويتمثل في انجاز عمل معين في وقت محدد مقابل اجر اجمالي محدد.

وهنا يختلف الفقه والقضاء على القائم بالعمل، هل هو عامل او مقاول؟

¹ سيد محمد جاد الرب، المرجع نفسه، ص ص 320-325.

والاجابة ان رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل هي تبعية قانونية، كون العامل يؤدي عمله تحت اشرافه ورقابته، وإذا كان العامل يؤدي عمله في منزله بعيدا عن رقابة صاحب العمل، فان التبعية الاقتصادية غير قانونية.¹

4-عقدالتمهين: هو عقد يشتغل بمقتضاه شخص يعمل لحساب شخص اخر مجانا او بمقابل اجر منخفض مقابل قيام صاحب العمل بتلقيه اصول المهنة.

اما هذه الفترة من ناحية التكييف القانوني يرى البعض انه عقد عمل معلق على شرط واقف ، ويرى البعض الاخر على انه عقد فاسخ، ويرى فريق ثالث على انه عقد فاسخ وواقف.

والراي الراجح انه فاسخ لأنه في الاخير هناك طرف لا يرضى بالنتائج الخاصة بالفترة التجريبية.²

المطلب الرابع: مميزات العمل المؤقت

-مميزات العمل المؤقت بالنسبة للأفراد: يوفر التشغيل المؤقت بعض المزايا بالنسبة للأفراد الذين يمتهنونه من اهم مزاياه:

- يناسب الافراد الذين يرغبون في البقاء خارج قوة العمل الدائمة والاصلية، او الذين لا يرغبون في التقيد بعمل دائم، فهو يوفر لهم الحرية والمرونة في الانتقال من عمل لأخر.
- يتناسب هذا النظام مع الخبراء والمستشارين والاطباء والمحامين والمحاسبين وغيرهم، حيث يوفر لهم العمل في أكثر من مكان وفي منظمات عديدة.
- يتماشى من الافراد الذين لهم ظروف اجتماعية واسرية غير مستقرة سواء من حيث الوقت او المكان.
- يعتبر هذا النوع من التوظيف أداة فعالة لاختيار العمل المناسب من وجهة نظر الافراد الذين يرغبون في الحصول على عمل دائم ومستقر مع تراكم الخبرة لدى العامل المؤقت نتيجة للعمل في أكثر من منظمة.³

¹ فوزية غياط، مرجع سبق ذكره، ص46-47.

²المرجع نفسه، ص47.

³المرجع نفسه، ص45-46.

- مميزات العمل المؤقت بالنسبة للمنظمة:

يتضح مما سبق ان هناك مزايا عديدة يوفرها التشغيل المؤقت لمن يرغبون في العمل بهذا النظام، كما ان هناك نظما كثيرة تسمح بالمرونة في تشغيل وادارة الموارد البشرية وهدفها الاساسي هو تعظيم الاستفادة من القوى العاملة المتاحة للمنظمة فهناك نظام ساعات العمل المرنة الذي يوفر للموظف حرية اختيار ساعات العمل التي تناسب ظروفه وحالته الاجتماعية والاسرية.

كما ان بعض الشركات تطبق نظام العمل الأسبوعي المضغوط، حيث يمكن للموظف ان يؤدي عمله في اربعة او خمسة ايام فقط اسبوعيا.

بالإضافة لما سبق فان العمالة المؤقتة لا تقتصر على العمل في جوا نب معينة في المنظمة، بل تنتشر في مختلف الاعمال الفنية والادارية والاستشارية... وغيرها.

ويمكن التأكيد ان استراتيجية التشغيل المؤقت هي اداة فعالة تستخدمها الادارة العليا في المنظمة لتعظيم انتاجية الموارد البشرية، من خلال توفير عنصر المرونة في استخدام الافراد وفي تخفيض التكلفة المباشرة لعنصر العمل.

تعتمد هذه الاستراتيجية في سد النقص من الموارد البشرية على التوظيف المؤقت الذي يعين بموجبه موارد بشرية بموجب عقود عمل لفترة زمنية محددة، وباجر او راتب معين.¹

¹ عمر وصيفي عقلي، مرجع سبق ذكره، ص 256.

يوجد العديد من العوامل التي تؤثر على إحساس العامل المؤقت بالأمان الوظيفي وذلك من خلال معرفة العلاقة القائمة بين هاته العوامل ومدى فعاليتها في تحقيق الأمان الوظيفي.

المبحث الثالث: العلاقة بين الأمان الوظيفي والعمل المؤقت

المطلب الاول: الاجر والاحساس بالأمان الوظيفي

يعرف الاجر على انه الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير الجهد الجسماني العقلاني الذي يبذله العامل في عمله.

يأتي الاجر في طليعة الاعتبارات التي توجه الفرد لاختيار الوظيفة، والاستقرار فيها ورضاه عنها، ذلك ان الاجر يعتبر المورد الرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية ومتطلباتهم الاجتماعية.

فالأجر اذن له إشباعات كثيرة، فهو يعطي الشعور بالأمان والارتياح، كما يرمز للمكانة الاجتماعية، كما قد ينظر اليه الفرد كرمز لتقدير وعرافان المنظمة لأهميته، بل انه في بعض الحالات قد يكون الاجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال مايتيحها للفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الاخرين، وفضلا عن ذلك فأن بعض الافراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا قد يعتبر الاجر رمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة.¹

يقول الدكتور احمد ماهر: (لن تجد شخصا لايهمه اجر وظيفتيه فكلنا نستمد من اجورنا قيما ومعاني كثيرة، فمن الاجر نعيش ونشبع احتياجاتنا الاساسية، ومنه قد نشعر بقيمة اجتماعية، ومنه قد نشعر بتحقيق الذات، فالأجر ذات اهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او على مستوى الشركة.²

لقد أجريت العديد من الدراسات حول العلاقة بين الاجر والرضا وبالتالي الإحساس بالأمان الوظيفي نذكر منها طومسون 1939 وميلر 1941 في أمريكا وانجلترا، ودراسة Weiner 1980 حيث تبين له ان العمال الأكثر رضا عن رواتبهم هم الأقل تفصيلا في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات.

¹-سامية زويش، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على اداء الموظفين في المؤسسة، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة البويرة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، 2013/2014)، صص 29 30.

²-عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، القاهرة، نيو لينك للنشر والتدريب، ط1، 2015، ص 34.

الا ان هيرزبرغ 1959 يرى بأن الاجر لا يؤدي الى الرضا، وانما يمنع فقط مشاعر الاستياء من

الاستيلاء على الفرد.¹

المطلب الثاني: المسؤولية والاحساس بالأمان الوظيفي

تشير الدراسات التي أجريت على نمط الاشراف الذي يتبعه المسؤول مع مرؤوسيه الى وجود علاقة بين نمط الاشراف والرضا الوظيفي، وأوضحت هذه الدراسات ان المشرف الذي ينمي بينه وبين مرؤوسيه روح المساندة الشخصية ويعمل على تفهم مرؤوسيه، هذا المشرف يستطيع اكتساب ثقتهم وولائهم فالمشرف الذي يكون حساسا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم فإنه يكسب تأييدهم ورضاهم عن عملهم.

ويتحقق الرضا عن الاشراف بتحقق العوامل الاتية:

- تفهم مشكلات العامل ووجهات نظره

- مساندة العمال وتقديم يد العون لهم

- وجود استعداد للتفاهم بين المشرف وعماله، دون اللجوء الى السلطة الرسمية والوامر.²

المطلب الثالث: الضمانات المستقبلية والاحساس بالأمان الوظيفي

تجدر بنا الإشارة هنا الى التركيز على محور مهم يطمح كل عامل لتحقيق الغاية منه سواء كان بمفرده او رب اسرة، حيث يسعى الفرد العامل طول حياته العملية مؤقتة كانت او دائمة للترقية في عمله من خلال التفاني في العمل والابتكار والتطوير وبذل جهد أكثر، ومن خلال هذا توجد العديد من التعاريف لمفهوم الترقية:

يقصد بالترقية تقليد الموظف او العامل وظيفة ذات مسؤولية أكبر من وظيفته السابقة ودرجة اعلى

من درجتها، اذ انها ترتبط بزيادة المرتب كاعتراف من الإدارة بالجهد المبذول والالتزام.³

¹-سامية زويش، مرجع سابق، ص ص 29-30.

²-محمد الأمين برباح ويحي موساوي، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة تلمسان الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2016)، ص 6.

³-المرجع نفسه، ص 8

او هي انتقال الموظف في المنظمة من عمله الحالي الى عمل اخر مع زيادة في صعوبة الواجبات والمسؤوليات وتحسين في الاجر والمنصب والامكانيات.

او هي تعيين الموظف في وظيفة اعلى من الوظيفة التي كان يشغلها، ويكون هذا التعيين مقرونا بنمو في الاختصاصات الوظيفية، وتغيير في الواجبات، وزيادة في المسؤوليات وزيادة في الراتب.¹

أهمية الترقية:

للترقية أهمية كبرى سواء بالنسبة للموظف كونها تؤدي في الغالب الى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي، او بالنسبة للإدارة التي يمارس فيها نشاطه، فالإدارة تتخير من الموظفين أفضلهم واكفاءهم لشغل الوظيفة المرقي لها، وهي تسعى بذلك الى حسن سير المرفق العام بانتظام من اجل تحقيق المصلحة العمومية لكل من الموظف والإدارة.

تهدف الترقية الى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل ذي الكفاءة والأداء الجيد وخلق روح التنافس والتفاعل، وزرع الامل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم التنظيمي.

تسعى الترقية الى الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءة الفعالة وذوي الخبرة والتجربة، كما تقلل من معدلات الدوران وترك العمل حيث تضمن الاستمرار والاستقرار مع التقليل من جهود وتكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة واجراء المقابلات وبقية الإجراءات اللازمة لاستقبال وتدريب الموظفين الجدد.²

وعلى العموم هنالك عدة أنظمة للترقية: نذكر منها

- 1- **الترقية بالأقدمية:** تكون من نصيب الموظف صاحب الخدمة الأطول في الوظيفة الحالية، او في المنظمة دون النظر الى قدراته.
- 2- **الترقية بالجدارة:** تكون الوظيفة الشاغرة من نصيب الموظف الأكثر كفاءة، بغض النظر عن اقدميته في الوظيفة الحالية.

¹-سامية زويش، مرجع سابق، ص 31

²-فتيحة دبابيوسارة خيري، نظام الترقية في التشريع الجزائري ، رسالة ماستر غير منشورة ،(جامعة قالمة الجزائر :كلية الحقوق والعلوم السياسية ،2016/2017)،ص ص 8-9.

3 الترقية بالأقدمية والجدارة: يجمع بين النوعين السابقين الذكر ولهذا النظام عدة مزايا نذكرها فيما يلي:

- يساعد المنظمة في اختيار الموظفين الكفاء ذوي الخبرة الطويلة والقدرات والمهارات الممتازة.
- يحفز الموظفين الى الاستمرار في الخدمة كما يحفزهم الى الأداء الجيد.
- يحد من التحيز والمحاباة والمؤثرات الشخصية.
- يحقق الرضا الوظيفي.
- تقدير الموظفين أصحاب الخبرات الطويلة.¹

4 الترقية على أساس الشهادة: يرقى الموظفون على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادات ومؤهلات علمية للالتحاق برتبة اعلى من رتبتهم الاصلية في السلم الإداري وفي نفس الشعبة في حدود المناصب الشاغرة المخصصة.²

المطلب الرابع: الخدمات الاجتماعية والاحساس بالأمان الوظيفي

تعرف الخدمة الاجتماعية بأنها: "منهج مؤسسي منظم يقوم من أجل وقاية الناس من المشكلات

الاجتماعية ومساعدتهم على حل ما يعترضهم من مشكلات ومن أجل دعم إمكانات الناس لأدائهما لاجتماعية، فهي مهنة تمارس لتحقيق خدمات إنسانية وهي نوع من الممارسة العلمية والفنية، تمارس بالضرورة في إطار نظام اجتماعي متكامل متعرف به هو نظام الرعاية الاجتماعية.³

❖ اهداف الخدمة الاجتماعية العمالية

حدد المؤتمر الدولي الثامن للخدمات الاجتماعية الذي عقد في مدريد بإسبانية اهداف للخدمات الاجتماعية العمالية فيما يلي:

◆ مساعدة العمال في مواجهة الصعوبات النفسية والمادية الخاصة بهم وباسرهم.

¹-سامية زويش ، مرجع سابق ،ص ص 31-32.

²-مفتاح طبي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة المسيلة الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2019)، ص 17.

³-سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة باتنة 1 الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018-2019)، ص ص 127، 128.

- ◆ المساهمة في تحسين العلاقات بين العاملين في المؤسسة.
- ◆ معالجة المشاكل المترتبة على استخدام النساء والاحداث والعمال.
- ◆ المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل والعمل على التحسين المستمر لهذه الظروف.
- ◆ توفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعاملين الاشراف عليها التغذية والنقل الترويج.
- ◆ معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل.¹

مجالات الخدمة الاجتماعية:

أ - خدمة السكن

ان توفير المسكن الملائم للعمال يعني من وجهة نظر الإنسانية احترام العامل احترام ادميته ، فالسكن يعتبر من الخدمات التي يحبها العامل لان الخدمة تسمح له بالاستقرار النفسي والبدني وبالتالي فهو ضرورة اجتماعية ملحة ، لذا العامل يبحث دائما عن المؤسسات التي توفر له السكن ، وخاصة اذا كان الدخل ضعيفا لا يسمح له بشراء سكن.

ب خدمة التغذية

تترك العناية بالعمال ورفع مستواهم الصحي من خلال تقديم وجبات غذائية مناسبة لهم اثارا ايجابية على معنوياتهم وكفايتهم الإنتاجية.

ان تقديم الوجبات الغذائية المناسبة صحيا للعمال تحقق مايلي :

- زيادة حيوية وكفاءة وأداء العمال واقبالهم على العمل.
- نقص التأثير عن العمل والتقليل من خروج العمال وقت الراحة.
- نقص حادث العمل الامراض المهنية المرتبطة بسوء التغذية.²

¹-سعدية زايدى، مرجع سابق، ص129.

²-المرجع نفسه، ص 130.

ج-الخدمات الصحية

تتنوع هذه الخدمات التي تقدمها المنظمة لأفرادها وعمالها ومن أمثلتها الكشف الطبي الدوري العام التي تجريه الإدارة للاطمئنان على صحة موظفيها وكذلك الفحوص والتحليل والعلاج الذي يشمل عيادة الطبيب، شراء الادوية واجراء التحاليل والعمليات الجراحية.

د-خدمات التأمينات الاجتماعية:

أصبحت التأمينات الاجتماعية ضرورة من ضروريات المجتمع بصفة عامة في العصر الحديث تعتبر التأمينات الاجتماعية احدى وسائل الامن في مجال تحقيق الحماية والامن.

ولقد اوجدت التأمينات الاجتماعية لتغطية المخاطر التي قد يتعرض لها العمال في أي مؤسسة ومن المخاطر التي يغطيها التأمين الاجتماعي نذكر: المرض، العجز، إصابات العمل، البطالة، الوفاة، الشيخوخة، الأعباء الغذائية.¹

¹ - المرجع نفسه، ص ص 131، 132.

خلاصة:

يتضح مما سبق ان تحقيق الأمان الوظيفي لدى أصحاب العقود المؤقتة أصبح كفيل بمدى فعالية وتأثير الاجر والمسؤولية وكذا الخدمات الاجتماعية والضمانات المستقبلية من خلال العمل على زيادة فعاليتها بهدف تحسين الأداء وتحقيق الرضا ومساعدتهم على الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي.

الفصل الثاني

مراحل وبرامج التشغيل ومصادر الحصول على العمالة المؤقتة في الجزائر

تمهيد:

شهد العمل في الجزائر تطورا ملحوظا عبر مختلف المراحل من خلال إنشاء العديد من البرامج والسياسات التشغيلية وهذا لأجل خلق مناصب شغل دائمة أو مؤقتة بهدف القضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي للأفراد حيث تتسم هذه المناصب المنشأة بالمرونة والفعالية والاستجابة لمختلف متطلبات الحياة العملية.

شهدت الجزائر أثناء الفترة الاستعمارية ازدهار الفلاحة كون المجتمع الجزائري مجتمع ريفي بالدرجة الاولى، الاوانه بعد الاستقلال إنتهجت سياسة التصنيع وفق النظام الاقتصادي المتبع انذلك عبر مراحل سنتطرق لها.

المبحث الأول: مراحل تطور العمل في الجزائر

المطلب الأول: مرحلة 1962-1977

عرفت هذه الفترة وخاصة خلال السنوات الأولى من الاستقلال اندثار الكثير من الوظائف بعد خروج المستعمرين الذين كانوا يوفرونها في منشأتهم المختلفة التي غادروها.

تزامن هذا مع توقف فرنسا بعد الاستقلال عن استقبال المهاجرين اليها للعمل بل قامت بطرد 4000 عامل منها بين 1963 و 1964، وامام هذه الوضعية المرتبكة بدا العمال في تشكيل خلايا ومجموعات تعتمد على نفسها في تسيير المؤسسة المتوقفة فيما عرف حينها بالتسيير الذاتي رغم كل ما رافقه من صعوبات واخطاء أدت في نهاية هذه الفترة الى تفاقم البطالة خاصة مع ضعف القطاع العام بسبب مداخل الدولة.

بعدها اخذ الوضع يتحسن شيئا فشيئا وكان للنهج الاشتراكي الذي تبناه النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال اثر على سياساته الاجتماعية والاقتصادية، وتميزت هذه الفترة بتشغيل مكثف بلغ حوالي 150000 منصب عمل جديد سنويا خاصة منذ سنة 1973 والتي امتدت حتى 1985 بنفس الوتيرة، في اطار مشاريع الثورة الزراعية حيث عرف قطاع الفلاحة نموا ملحوظا في التشغيل إضافة الى قطاع الصناعة وقطاع البناء والاشغال العمومية والإدارة التي انت تحوز اكبر نسبة في التشغيل.

وقد وجهت انتقادات كثيرة لسياسة التشغيل في هذه الفترة التي اعتمدت على فكرة الصناعات المصنعة وتبنت الاشتراكية كمنهج اقتصادي من حيث ان التشغيل ان مصطنعا نتيجة ضعف الإنتاجية وتحمل ميزانية الدولة لتكاليف عجز المؤسسات والإدارات التي كانت تشغل أكثر بكثير من طاقتها الإنتاجية.¹

¹ -عبد القادر محي الدين مغراوي وآخرون، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، ع 1، 2018، ص 16.

المطلب الثاني: مرحلة 1978-1989

كانت هناك استمرارية في وثيرة التشغيل على العموم خاصة في المخطط الخماسي الأول الذي ان يهدف الى تحقيق مجموعة اهداف من بينها ،محاولة التقليل من التبعية للخارج، طرح فكرة العمل لفترة ما بع د البترول ،تشجيع الاستهلاك ،تشجيع الاستثمار البديل عن الاستيراد، محالة التقليل من فائض العمال في المؤسسات العمومية ، ولكن المخطط الخماسي الثاني اصطدم بأزمة انهيار أسعار البترول سنة 1985 ليبدأ النظام في الإصلاحات واحداث 1988 الانفتاح الذي تلاها مما أدى الى انخفاض في مستوى التشغيل وارتفاع البطالة التي بلغت 18.9% سنة 1989 ومست الشباب بالخصوص .

كما عرفت الجزائر في أواخر هذه الفترة ظهور منظومة تشغيل الشباب المعروفة، ففي سنة 1987 شرعت الحكومة في العمل بأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 24 سنة يهدف الى انشاء 200.000 منصب عمل دائم في مدة سنتين فقط لكنه لم يستطع توفير أكثر من 100.000 منصب، 60.000 استفاد منها شباب عبر مناصب عمل مؤقتة أو دائمة و 40.000 حصلوا على مناصب في إطار التكوين.¹

المطلب الثالث: مرحلة 1990-2000

تميزت هذه المرحلة بتبني الجزائر مجموعة من التعديلات الهيكلية الإصلاحات الاقتصادية الكبيرة نتيجة سياسة الانفتاح على اقتصاد السوق التي تقرر في أواخر عقد الثمانينات، وقد أدى هذا إضعف في التشغيل وارتفاع في البطالة بلغ مستويات قياسية.²

ارتفعت معدلات البطالة لتصل الى 29.7% في سنة 1999 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات كما تم غلق أكثر من 1200 مؤسسة وتسريح 60 ألف عامل في القطاع الصناعي لوحده. شهدت هذه المرحلة فترة صعبة وحاسمة في تاريخ الوقائع الاقتصادية الجزائرية فتميزت بالتباطؤ في النشاط الاقتصادي وذلك بسبب برنامج التعديل الهيكلي الذي انتهجته الجزائر بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي مما أدى الى:

¹- عبد القادر محي الدين مغراوي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 16-17.

²-المرجع نفسه، ص 17.

- فقدان أكثر من 360 ألف منصب شغل وتسرب أكثر من 600 ألف تلميذ سنويا.

- أكثر من 80 % من البطالين لا تتجاوز سنهم 30 سنة .

- مدة البحث عن الشغل وصلت الى 30 شهرا سنة 1998.

- اقتحام المرأة لسوق العمل مراعاة للجانب الاجتماعي.

بعد انتهاء برنامج التعديل الهيكلي سنة 1998 تحسنت المؤشرات المالية الكلية وتمكنت الجزائر من الوصول الى أهدافها المالية في هذا البرنامج، فشهدت استقرارا ماليا مشجعا على مواصلة الإصلاحات في مختلف دواليب الاقتصاد خارج قطاع المحروقات.¹

كانت اغلب عروض العمل مؤقتة، حيث بلغت 74.5% من عروض العمل السنوية.²

المطلب الرابع: مرحلة 2001 الى يومنا هذا

تميزت هذه المرحلة بعودة الدولة الحامية بالاعتماد على الرخاء الاقتصادي المسجل من الفترة 2000 الى 2014 نتيجة ارتفاع أسعار المحروقات ومن هنا تم استحداث اليات جديدة للتشغيل وهيئات للمساعدة على انشاء المؤسسات الهدف منها انشاء مناصب شغل دائمة وحقيقية.³

عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على العاطلين عن العمل من اجل تسهيل عملية ادماجهم في عالم الشغل، وتركز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة المتابعة وكذا التسيير الى حركية اليد العاملة عبر الوطن مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمان الاستفادة من السياسة في المناطق النائية.⁴

¹- سعدية قصاب، فاطمة الزهرة عيدودي ، سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014 تشخيص وتقييم ، معارف مجلة

علمية محكمة ،مجلد 10 ، ع 20 ، جوان 2016 ، ص ص 38 -39.

²- عبد القادر محي الدين مغراوي واخرون، مرجع سابق، ص 18.

³-المرجع نفسه، ص 18.

⁴-سعدية زايددي، مرجع سبق ذكره، ص ص 85-86.

تميزت هذه المرحلة بتبني الدولة مجموعة برامج خماسية (2001-2004)،(2005-2009)، ثم (2010-2014) حاولت الدولة من خلالها وبالاعتماد على فوائض مبيعات المحروقات ان تستدرك التأخر بمحاولة توفير المناخ الملائم للاستثمار وتطوير البنى التحتية تحسين مستوى المعيشة بتبني مشاريع مختلفة مع المحافظة على التوازنات الهيكلية للاقتصاد عبر منهجية تسيير عقلانية للموارد مكنت من الحفاظ على مستوى تضخم منخفض متوسطه 3%، واحتياطي صرف بلغ 200مليار دولار أواخر 2014 مكن الدولة من التماسك امام انهيار أسعار البترول سنة 2014 المستمرة حتى اليوم.¹

¹- عبد القادر محي الدين مغراوي وآخرون، مرجع سابق، ص 20.

عمدت الجزائر الى خلق وتطبيق برامج تنموية تتماشى والظروف الاقتصادية المسايرة لها من أجل إحداث مناصب عمل دائمة أو مؤقتة موجهة للشباب بغية تحسين مستواه المعيشي.

المبحث الثاني: برامج العمل المؤقت في الجزائر

المطلب الأول: برنامج تشغيل الشباب

يعتبر هذا البرنامج خاصا وذا أهمية كبيرة بالنسبة لمحور الشغل، انطلق عام 1988 وأولت الحكومة اهتماما بالغاً به، ووضعت له استراتيجية من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل.¹

شرع في تطبيقه سنة 1989 من طرف مندوبي التشغيل وهو يتضمن العمل في إطار الاشغال ذات المنفعة العامة وتعاونيات الشباب.²

وكان الهدف المقرر من هذا البرنامج التكفل بـ 200 ألف شاب عاطل عن العمل لسنتي 1988-1989 والمخصص للشباب النشطين غير الحاصلين عن العمل والبالغين 16 إلى 24 سنة (الحد الأدنى تم تمديده إلى 27 سنة عام 1989) وهذا عن طريق منحهم تأهيلا يسمح لهم بالاندماج المهني في أشغال ذات منفعة عامة.³

يتميز برنامج تشغيل الشباب بوجود حالات لعدم التوازن تبدو جلية من خلال الفوارق بين مناصب العمل الدائمة ومناصب العمل المؤقتة، فحوالي 50% من فئة الشباب غير معنية ببرنامج تشغيل الشباب، وهذه النسبة من فئة الشباب ستكون في معظمها من النساء ولعدة أسباب إدارية خاصة لم يعط هذا البرنامج النتائج المرجوة والأهداف التي كانت تنتظر وظهرت الحاجة إلى التكفل الأكثر تنظيما وفعالية ببرامج الإدماج المهني، فوضع برنامج بديل أكثر صرامة من قبل الوزارة المكلفة بالتشغيل.⁴

¹ - سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 104.

² - معتصم دحو، سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، ع 02، 2016، ص ص 36، 37.

³ - سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 104.

⁴ - المرجع نفسه، ص ص 104، 105.

المطلب الثاني: جهاز الإدماج المهني للشباب

يهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب والتشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة، اشتمل هذا الجهاز على ثلاث فروع:

أ- التشغيل المأجور الناتج عن المبادرات المحلية (ESIL)

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهاز يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي، يتعلق بالتشغيل المرتبط بأشغال المنفعة العامة، تقوم هذه الفكرة على التشغيل المؤقت وهذا بتشغيل الشباب العاطل من طرف الجماعات المحلية لفتوات من 6 إلى 12 شهرا بأجرة موازية للحد الأجر المضمون لعام 1991 والمقدرة ب 2500 دج.

ب- التعاونيات

تقدم مساعدة من طرف الدولة من أجل إنشاء تعاونيات هذا عن طريق استغلال الطاقات المحلية، وكذا البرامج المفتوحة من طرف الشباب، يمكن أن تصل إلى 30% من تكلفة المشروع والتي لا تتجاوز 500 ألف دج، إضافة إلى التسهيلات الإدارية والإعفاء الضريبي لمدة ثلاث سنوات وتخفيض لسعر التجهيزات.

ج- التكوين

إعداد الشباب مهنيًا، والمساعدة في عمليات التدريب خاصة في إطار التعاونيات ويكون لفائدة التعاونيات ومرتبطة بميدان العمل، إذ لا يتعدى التكوين مدة 06 أشهر داخل مؤسسات التكوين القريبة من المشروع وكيفية استعمال العتاد، أضف إلى أن هذا الجهاز يأخذ على عاتقه تكلفة الأجور للمؤسسات التي تعمل على تشغيل الشباب (طالب العمل لأول مرة) وهذا لمدة ستة أشهر.¹

¹ - المرجع نفسه، ص ص 105-106.

المطلب الثالث: برنامج عقود ما قبل التشغيل

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402 - 98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة، وتم عملية الاشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية الاجتماعية ADS.¹

لقد عرف هذا البرنامج عدة تعديلات أهمها تحديد مدة العقد وتحسين مخصصات الأجور (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية) وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص).²

المطلب الرابع: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

هو برنامج موجه لطالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الالة الوطنية للتشغيل (ANEM) من اجل ادماجهم في القطاع الاقتصادي العمومي او الخاص، حيث يسمح للشباب المدمجين في هذا الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي او تجديد معارفهم او تحسين مستواهم من اجل تكيفهم مع منصب العمل، وذلك اما في هياكل التكوين العمومي او الخاصة واما على مستوى المؤسسات العمومية او الخاصة.³

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحدث برنامج تسهر الحكومة الجزائرية على تطبيقه وتنفيذه، حيث خرج إلى حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، حيث يهدف هذا الجهاز حسب ما ورد في المادة الثانية من المرسوم إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين.

¹- المرجع نفسه، ص ص 106. 107.

²- معتصم دحو، مرجع سابق، ص 36.

³- عمرة مهديد، تحليل سياسة التشغيل في الجزائر: دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، ع 9، فيفري 2016، ص ص 17، 18.

- تشجيع كافة اشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.¹

لقد اولت الدولة أهمية بالغة للعاملين وفق هاته البرامج وذلك من خلال إيجاد حلول مناسبة ترضيهم وهذا وفق العمل بعقد عمل غير محدد المدة الذي من الممكن ان يضمن له منصب عمل دائم.

وحرصا منها بادرت الدولة بالتكفل بانشغالات عمال عقود ما قبل التشغيل وأصحاب جهاز المساعدة على الادمج المهني المعنيين بالادمج في مناصب قارة طبقا لتعليمات الوزارة الأولى وهذا حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019 والمتضمن ادمج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادمج المهني والادمج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

المادة الأولى: يهدف هذا المرسوم الى تحديد كفاءات الادمج بصفة استثنائية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الادمج المهني وجهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

نصت المادة الثانية علما يلي: يدمج المستفيدون المذكورون في المادة الأولى في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية الى غاية 31 أكتوبر سنة 2019 في رتب الموظفين بصفة مترشحين او متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم.

المادة 3: يمتد ادمج المستفيدين المذكورين في المادة 2 أعلاه على مدى السنوات 2019 و2020 و2021 وتتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

المادة 5: يتم ادمج المستفيدين من الجهازين المذكورين في المادة 1 أعلاه لدى الإدارة المعنية بالاندماج في رتبة او منصب يوافق هادة او تأهيل المستفيدين المعنيين عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقا للشروط والكفاءات المنصوص عليها في التنظيم المعمل به في التوظيف عن طريق المسابقة عل أساس الشهادة.²

¹-سعدية زايد، مرجع سابق، ص 109.

²- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 76. السنة السابعة الخمسون. الصادرة بتاريخ: 13 ربيع الثاني عام 1441 هـ الموافق ل 10 ديسمبر سنة 2019، ص ص 22-23.

على الرغم من تنوع مصادر الحصول على الموارد البشرية لشغل مناصب عمل دائمة أو مؤقتة كان لا بد من اعتماد شروط ومتطلبات يجب توفرها لدى العمالة حسب التنظيم المعمول به لدى أي منظمة.

المبحث الثالث: مصادر الحصول على العمالة المؤقتة

يمكن الحصول على العمالة المؤقتة من المصادر الآتية:

المطلب الأول: التعاقد الحر

وهي عبارة عن التعاقدات المستقلة أو الفردية حيث يتعاقد صاحب العمل مع العمالة التي تبحث عن عمل مؤقت بصفة شخصية، ويتم التعرف على هذه العمالة من خلال الإعلانات والتوصيات الشخصية أو الاتصال المباشر من جانب أولئك الذين يرغبون في فرصة عمل ولو مؤقتة.¹

المطلب الثاني: نظام تأجير العمالة

النظم التي تستخدمها المنظمة للحصول على الاحتياجات الطارئة من العمالة، حيث تستأجر المنظمة الموظفين والعمال من شركات تأجير العمالة لفترة زمنية طويلة أو محدودة، وفي هذه الحالة تلتزم الشركة المؤجرة التي تعتبر بمثابة زميل لصاحب العمل الأصلي وتلتزم المنظمة المؤجرة بدفع أجور العاملين والتأمين عليهم وأي حقوق أخرى، لذا فإن الشركات المستأجرة تقوم بالدفع مقابل التأجير للشركة المؤجرة. وتدل الإحصائيات أن أجر العامل المؤقت يكون في حدود 126 بالمائة إلى 136 بالمائة من أجر العامل الدائم، أي أن العمالة المؤقتة تكون تكلفتها أعلى من العمالة الدائمة خاصة في الحالات النادرة وفي بعض التخصصات المتميزة.

وبالرغم من أن تأجير العمالة المؤقتة يعطي مرونة عالية للمنظمة المستأجرة، إلا أن بعض الكتاب والباحثين يرون أن الاعتماد على العمالة المؤجرة قد يؤدي في أحيانا كبيرة إلى أداء منخفض، خاصة في الأجل

¹ - فوزية غياط، مرجع سابق، ص 52.

الطويل، وذلك نظرا لعدم استقرار هذه العمالة وعدم انتمائها إلى العمل بالإضافة إلى عدم التأمين عليها من قبل المنظمة المستأجرة لذا يفضل عدم اللجوء إليها إلا في الحالات النادرة أو الطارئة.¹

المطلب الثالث: وكالات توظيف العمالة المؤقتة

وهي عبارة عن مكاتب للتوظيف تتشابه إلى حد كبير مع نظام تأجير العمالة إلا أنها تحصل فقط على مقابل إيجاد فرصة العمل من جانب العامل المؤقت، وأيضا من جانب المنظمة التي يعمل بها العامل المؤقت، أما نظم دفع الأجور والتعويضات وأي مزايا وحقوق أخرى فتلتزم بها المنظمة التي تحصل على العامل.

وتعتبر شركات توظيف العمالة من المشروعات الاستثمارية الفعالة في الدول المتقدمة، وتنظم هذه المكاتب عملها عن طريق تسجيل أسماء طالبي العمل وكافة المعلومات المتعلقة بهم، ثم تبدأ بالبحث عن فرص مؤقتة لهم في المنظمات التي تتعامل معها، حيث تلبي حاجتها في شغل الوظائف الشاغرة لديها مؤقتا، من هذه الأسماء المسجلة لديها، يتضح من ذلك أن القوى العاملة في هذه الحالة ليس لها الخيار في انتقاء العمل الذي تفضله لأن التفضيل يحكمه حاجة المنظمات المتعاملة مع مكاتب الاستخدام. وفي الواقع تعتمد المنظمات وفي الدول الرأسمالية كثيرا على هذه المكاتب، وذلك بسبب أنها قد تحتاج إلى قوى عاملة مؤقتة عدة مرات في السنة، وبالتالي هذا الوضع لا يسمح لها بأن تنظم عمليات استقطاب متعددة، تتطلب منها وقتا طويلا وتكاليف مرتفعة، وبالتالي تلجأ المنظمات إلى مثل هذه المكاتب لتلبية احتياجاتها المؤقتة من القوى العاملة.²

المطلب الرابع: العمالة من داخل المنظمة

وهو نوع من أنواع التوظيف المختلط أو المزدوج تعتمد عليه معظم المنظمات في القوالم بهمام و أعباء مؤقتة ومن أمثلة ذلك ما يلي:

¹المرجع نفسه، ص 52.

²المرجع نفسه، ص 53.

- قيام إدارة الموارد البشرية في المنظمة بالإعداد والتخطيط والتنفيذ لبعض البرامج التدريبية الإدارية الأخرى كالإنتاج والتسويق.
 - انتداب موظف للقيام بعمل زميل غائب او مريض او متأخر عن العمل لأي سبب من الأسباب.
 - الانتدابات الداخلية بصفة عامة خاصة في المنظمات متعددة الفروع في مناطق مختلفة.
- ويصلح هذا النظام إذا توافر للمنظمة فائض في الموارد البشرية وأيضاً عندما تريد إدارة المنظمة التخلص من العمالة الزائدة او ترغب في تخفيض تكاليف العنصر البشري ما فعلت شركة جنيرال موتورز وفورد موتورز. وفي الإدارة اليابانية تم تطبيق ما يسمى بنظام التدوير الوظيفي، حيث يتم التدريب التحويلي للأفراد اثناء العمل وذلك لتأهيلهم لتولي الوظائف الأخرى بكفاءة.¹
- وهناك العديد من المصادر الأخرى التي يمكن الحصول منها على العمالة او على الموارد البشرية

وهي كالاتي:

أ - مصادر داخلية:

- الترقية
- النقل والتحويل
- الإعلان الداخلي
- الموظفين السابقين
- قاعدة المعلومات.

ب مصادر خارجية:

- الإعلان
- مكاتب التوظيف
- الجامعات الكليات ومراكز التكوين
- النقابات العمالية
- مصادر أخرى مختلفة.²

¹-المرجع نفسه، ص 53.

²- إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، لبنان: دار النهضة العربية، 2002، ص 34.

خلاصة:

توضح مما سبق أن استراتيجية التشغيل المؤقت من الاستراتيجيات التي لاقت وتلاقي قبولا مستمرا من جانب أصحاب الأعمال والإدارة العليا في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية لأنها تخدم مصالح عديدة وتحقق أهدافا متنوعة سواء للعمالة المؤقتة أو للمنظمات التي يعملون فيها أو لوكالات التوظيف، كما ينبغي أيضا أن استخدام العمالة المؤقتة لم يعد مقصورا على أعمال بعينها أو مؤهلات محددة ولكنه امتد ليشمل جميع الأعمال وجميع التخصصات.

لكن الشيء الذي يبعث على القلق ويجعلنا نتساءل: هل هذه المناصب التي وفرتها الدولة ستصبح مستقبلا مناصب عمل دائمة وتحقق أمن وظيفي و استقرار اجتماعي، أم أنها ستبقى عبارة عن مناصب عمل مؤقتة تهدد مستقبل الشباب وتثير خوفهم وشعورهم بعدم الأمان؟

ان التوجه نحو العقود المؤقتة ليس عيبا في حد ذاته حيث نجد في الأسواق المرنة كسوق الولايات المتحدة الأمريكية او إنجلترا سياسة التشغيل فيها لا تجد معارضة في العمل المؤقت من طرف النقابات العمالية، لان قانون العمل لهاته العقود يضمن الحقوق الأساسية للعامل من حيث الاجر العادل، الحماية الاجتماعية، الظروف المناسبة للعمل الخ لكن بالنسبة للجزائر فان سياسة التشغيل من حيث الكم لأحد ينكر الجهد الكبير الذي تبذله الدولة لتعديل سوق العمل والتقليص من معدل البطالة، لكن نلاحظ ان هذه المناصب تفنقر الى معايير العمل اللائق.

خاتمة

أن إقبال الشباب على برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف وذلك ليس لكفاءتها بل للتهميش الذي يواجهه الشباب داخل المؤسسات وهذا ما يعيق الحصول على منصب عم ل دائم بالإضافة إلى أن مختلف البرامج والعمل ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات هي مجرد حل مؤقت لا يحتوي على أي امتيازات تكميلية يمكن الاستفادة منها.

وعليه فإن الأمان الوظيفي الذي تم الحديث عنه يترتب عليه أن تكون المنظمة حريصة غاية الحرص في انتقاء الموظفين ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب فالمؤسسة التي تتميز بالأمان الوظيفي وتعلم مقدما أن الموظف سيكون مستقرا في العمل لمدة طويلة من الزمن فإن ذلك يحتم عليها اختيار الأفضل ولا تستطيع المؤسسة في هذه الحالة الاستهانة بعملية الانتقاء.

وعموما وعلى ضوء ما تم ت دراسته يمكن منح العامل المؤقت الشعور بالأمان الوظيفي وذلك عن طريق استثناءه من التسريح وتجديد عقده لغاية حصوله على منصب عمل دائم.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر المراجع:

أ- الوثائق الرسمية:

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، السنة السابعة الخمسون، الصادرة بتاريخ: 13 ربيع الثاني عام 1441 هـ الموافق ل 10 ديسمبر سنة 2019.
- ب- الكتب:

- 2- العطار عبد الناصر توفيق، أحكام قانون العمل (الصادر بقانون رقم 12 لسنة 2003)، أسبوط: دار الليثي للطباعة، 2007.
- 3- بلوط إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، لبنان: دار النهضة العربية، 2002.
- 4- بندق وائل أنور، فرح توفيق حسين، دراسة في أحكام عقد العمل الفردي في القانون رقم 12 لسنة 2003 والقرارات المنفذة له في ضوء آراء الفقه وقضاء النقض، الاسكندرية: الدار الجامعية، ط3، 2007.
- 5- بهجت أحمد عبد التواب، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، الجزء الأول إبرام عقد العمل الفردي، الزقازيق: دار النهضة العربية للنشر، الطبعة الاولى، 1997.
- 6- جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية (موضوعات وبحوث متقدمة)، السويس: مطبعة العشري، د.ط، 2004-2005.
- 7- زين عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، الجزائر: دار القصبه للنشر، 2003.
- 8- عبد اللطيف عصام، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب، الطبعة الاولى، 2015.
- 9- عمران السيد محمد السيد، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2013، الاسكندرية: دار الفتح للطباعة والنشر، 2010.
- 10- عقيلي وصفي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2005.

ج-المجلات:

- 11- دحو معتصم، سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، مجلة منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، ع 02، 2016.

- 12- طاهر معروف انس معن واخرون، الامان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، مجلة جامعة جيهان - اربيل العلمية، ع-2، ج-ب، ايلول 2018.
- 13- مرسي مرفت محمد السعيد، أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الامان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل دراسة ميدانية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، م.10، ع.2، 2014.
- 14- مغراوي عبد القادر محي الدين واخرون، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد7، ع 1، 2018.
- 15- مهديد عمرة، تحليل سياسة التشغيل في الجزائر: دراسة حالة جهاز المساعدة على الادمج المهني، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، ع 9، فيفري 2016.
- 16- قصاب سعدية، عيدودي فاطمة الزهرة، سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014 تشخيص وتقييم، معارف مجلة علمية محكمة، مجلد 10، ع 20، جوان 2016.
- 17- سها بهجت محمد، الرميدي بسام سمير، أثر الامان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، م.12، ع.(1/3)، مارس 2018.
- د- الرسائل الجامعية والمذكرات:
- 18- برباح محمد الأمين، موساوي يحي، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة تلمسان الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2016).
- 19- جبريل جبريل ايمان، الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (جامعة الازهر غزة: كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، 2016).
- 20- دبابي فتيحة، خيرى سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة قالمة الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2017).
- 21- زايدي سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة باتنة 1 الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018-2019).
- 22- زويش سامية، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على اداء الموظفين في المؤسسة، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة البويرة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، 2013/2014).
- 23- طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة ماستر غير منشورة، (جامعة المسيلة الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2019).

24-لكحيلة عائشة، تأثير الامن الوظيفي على اداء العامل داخل المؤسسة "دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة" مذكرة ماستر، (جامعة المسيلة. الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2012-2013).

25-عركوك طارق فرج عبد الله، الامن الوظيفي واداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير (جامعة ام القرى السعودية: كلية التربية، 2006).

26-فوزية غباط، دراسة تأثير العمل المؤقت على الاحساس بالأمان الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2010-2011).

فهرس المحتويات

	إهداء
	شكر وعرفان
أ - خ	مقدمة
الفصل الأول: مدخل مفاهيمي للأمان الوظيفي والعقود المؤقتة والعلاقة بينهما	
09	المبحث الأول: مفهوم الأمان الوظيفي
09	المطلب الأول: تعريف الأمان الوظيفي
11	المطلب الثاني: أهمية الأمان الوظيفي
12	المطلب الثالث: ابعاد الأمان الوظيفي
13	المطلب الرابع: عناصر الأمان الوظيفي
16	المبحث الثاني: مفهوم العقود المؤقتة
16	المطلب الأول: تعريف عقد العمل المحدد المدة (المؤقت)
17	المطلب الثاني: مبررات استعمال العمالة المؤقتة
19	المطلب الثالث: أنواع عقود العمل المؤقتة
20	المطلب الرابع: مميزات عقود العمل المؤقتة
22	المبحث الثالث: العلاقة بين الامان الوظيفي و العقود المؤقتة
22	المطلب الأول: الاجر والإحساس بالأمان الوظيفي
23	المطلب الثاني: المسؤولية والإحساس بالأمان الوظيفي
23	المطلب الثالث: الضمانات المستقبلية والإحساس بالأمان الوظيفي
25	المطلب الرابع: الخدمات الاجتماعية والإحساس بالأمان الوظيفي
الفصل الثاني: مراحل وبرامج التشغيل ومصادر الحصول على العمالة المؤقتة في الجزائر	
31	المبحث الأول: مراحل تطور العمل في الجزائر
31	المطلب الأول: مرحلة 1962-1977
32	المطلب الثاني: مرحلة 1978-1989
32	المطلب الثالث: مرحلة 1990-2000
33	المطلب الرابع: مرحلة 2001 الى يومنا هذا
35	المبحث الثاني: برامج العمل المؤقت في الجزائر
35	المطلب الأول: برنامج تشغيل الشباب
36	المطلب الثاني: الادمج المهني للشباب

37	المطلب الثالث: برنامج عقود ما قبل التشغيل
37	المطلب الرابع: جهاز المساعدة على الادمج المهني
39	المبحث الثالث: مصادر الحصول عل العمالة المؤقتة
39	المطلب الأول: التعاقد الحر
39	المطلب الثاني: نظام تأجير العمال
40	المطلب الثالث: وكالات التوظيف
40	المطلب الرابع: العمالة من داخل المنظمة
44	الخاتمة
46	المصادر والمراجع
50	فهرس المحتويات

ملخص:

حاولنا من خلال دراستنا هاته تسليط الضوء على أصحاب العقود المؤقتة بمختلف الصيغ ومدى

فعاليتها في تحقيق الأمان الوظيفي لديهم من خلال اظهار العلاقة بينهما خصوصا من جانب الاجر

المحصل عليه والمسؤولية والضمانات المستقبلية والخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المنظمة، وهذا عبر عدة مراحل وبرامج مر بها التشغيل في الجزائر .

أن توفير الأمان الوظيفي يشكل البيئة السليمة والمناسبة لجميع الطاقات الوظيفية وبشكل خاص أصحاب العقود المؤقتة،الذين يؤثّر نظام العمل المؤقت على أمانهم الوظيفي وبالتالي على دافعيتهم للعمل وإحساسهم بالانتماء تجاه المنظمة التي يعملون بها.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي، عقد العمل، عقد العمل المؤقت، الاجر.

Summary:

We tried through our study to shed the spotlight on holders of temporary contracts in various formats and their effectiveness in achieving job security for them by showing the relationship between them , especially in terms of the wage earned, responsibility, future guarantees and social services provided by the organisation and this through several stages and programmes that employment in Algeria went through.

Providing job security constitutes the proper and appropriate environment for all job energies , especially the holders of temporary work system effects their job security and thus their motivation to work and their sense of belonging to the organisation in which they work.

Key words :

Job security, employment contract, temporary work contract, pay