

الهشاشة المهنية وسيرورة الاندماج للعمال المتعاقدين: حالة العمال والمستخدمين المتعاقدين في المجتمع الجزائري

The job insecurity and the process of integrating contract workers: the case of
workers and contract staff in Algerian society.

كلية العلوم الاجتماعية / جامعة وهران 2 / الجزائر	علم الاجتماع	ميلودي عادل * Miloudi Adel Miloudi.adel@univ-oran2.dz
كلية العلوم الاجتماعية / جامعة وهران 2 / الجزائر	علم الاجتماع	د. روية ميلود كريم Rouina Miloud Karim Rouina.Karim@hotmail.com
DOI: 10.46315/1714-011-001-012		

الإرسال: 08/02/2021 القبول: 21/03/2021 النشر: 16/01/2022

ملخص بالعربية:

يتمحور هذا المقال حول إشكالية العمل وعلاقته بالتحويلات الحديثة الذي يشهدها في البنية التنظيمية والمؤسسية التي أصبحت تؤسس لعلاقات عمل هشة تتميز بالاستقرار وعدم الثبات في المسارات المهنية للعمال المتعاقدين في المؤسسة الجزائرية، وعليه سنتطرق لظاهرة الهشاشة المهنية وسيرورة الاندماج بالنسبة للعمال المتعاقدين في مختلف المؤسسات الجزائرية حيث أصبحت تعمل بنمط مرن في تسيير المورد البشري وهذا مجابهة التحويلات والتغيرات الاقتصادية الوطنية وحتى الدولية التي فرضت عليها تغيرات جذرية أثرت في تنظيم علاقات الإجارة في المؤسسة .
كلمات مفتاحية: العمل، العمل المأجور، العمل المتعاقد، الهشاشة المهنية، الاندماج.

Abstract:

This article revolves around the problem of work and its relationship with the recent transformations that it is experiencing in the organizational and institutional structure which have become the basis of precarious work relationships characterized by the instability of the temporary careers of temporary workers in the Algerian company, and therefore we will approach the phenomenon of job insecurity and the process of integration of temporary workers in the Algerian company, where he became flexible working in the management of human resources, and this is to cope with transformations national and even international economic changes imposed on them by small changes which have affected the regulation of wage relations in the enterprise.

Keywords: work, salried work, contract work, insecurity job, integration.

1. مقدمة :

يتميز القرن الحالي عن سابقه بتعميم مصطلح الشغل وليس العمل وهذا للدلالة على التغير الذي مس بنية سوق العمل ومحدداته ومؤسساته العاملة اليوم بعقود مؤقتة التي تؤدي إلى ما يسمى بالهشاشة في علاقات العمل بالنسبة للأجراء. حيث أدى هذا التحول إلى التغير في البنية الداخلية للمؤسسات الذي أصبح على عاتقها تسيير مواردها البشرية ومواجهة هذه التحولات الذي يفرضها الاقتصاد العالمي والعولمة الاقتصادية التي أصبحت السبيل الأمثل لبلوغ المؤسسات الاقتصادية مستوى من القابلية والإنتاجية الذاتية والفعالية التنظيمية، فلقد عرف مفهوم العمل المأجور تغير في المعالم والأشكال وأصبح يمثل العنصر الغير مدمج للفاعلين في المجتمع، فالتشغيل المؤقت يمثل اليوم آلية من آليات المرونة التي تهدف لإيجاد نمط جديد من علاقات العمل تتسم باللاإستقرار والتهديد المستمر في مستوى شبكة الروابط الاجتماعية وعلاقتها المباشرة مع الفاعلين الاجتماعيين في حالة أزمة على مستوى العمل المأجور، وعليه وبغية التقرب أكثر من هذا الطرح سنتطرق إلى موضوع العمل المأجور في حالات الهشاشة الاجتماعية وعلاقتها بوضعية الأفراد العاملين المتعاقدين في المؤسسة.

2. تطور ماهية العمل؟

تشير الدراسات الأنثروبولوجيا المتعلقة بأنماط عيش المجتمعات الماقبل الاقتصادية بأنه من المستحيل إيجاد دلالة لفظية ماثلة لمصطلح العمل المستعملة من طرف مختلف المجتمعات الحديثة المدروسة، حيث يقول الأنثروبولوجي ماري نوال شامو بأنه: " عند البعض منهم لا يوجد كذلك لكلمة معينة من أجل تمييز النشاطات الإنتاجية لسلوكات الإنسانية الأخرى، ولا يمتلكون لأي لفظ أو مفهوم الذي يركب لفكرة العمل على العموم (...). لا تحتوي اللغة على الإطلاق لمصطلحات تعبر على علاقات العمل في معناه الواسع، كالصيد البحري، البستنة أو الحرف اليدوية " (Marie –Noëlle Chamoux, 1994, p45). إذن يظهر لنا أن بعض المجتمعات لها تفكير شامل حول العمل، فيما تعتبر المجتمعات الأخرى أن العمل يعني إلا النشاطات الغير منتجة، في حين نجد مصطلحات لتعبير عن الشقاء والمعاناة لكنها غير مرتبطة بنشاطات خاصة، فهي من أجل إشباع الحاجيات الأولية فقط.

في المجتمعات البدائية كمجتمع اليونان القديم، نجد حرف ونشاطات ومهام تبحت عن معنى الحاضر للعمل، حيث هذه النشاطات تتمركز في فئات دنيا مختلفة ومحددة التي لا تقدم أهمية لهذه الاعمال المذكورة، حيث أنه لم تكن هناك كلمة دلالية لتعبر عن العمل بالمفهوم الذي نعرفه

اليوم فلقد تم احتقار العمل وربطه بالطبقات الدنيا (العبيد)، فيما تركت الأعمال التأملية والفكرية، الفلسفية والسياسية لطبقة أخرى، (Georges Lefranc, et (autre), 1959, p14).

سنورخ لفترة مماثلة للعصر السابق وهي عصر الإمبراطورية الرومانية إلى غاية بداية العصر الوسيط، حيث لم تشهد هذه الفترة تطورات ملحوظة، إذ جاءت بنفس المحددات الطبقيّة لمجتمع الإغريق، حيث نجد العبودية وطبقة واسعة من الفلاحين والاختذ بالحسبان الأفراد الذين يقومون ببيع خدماتهم أو بتبادلهم لأجل موارد العيش الأولية، فالعمل في هذه الفترة لم يلق بعد الاعتبار الملحوظ، حيث لم يكن محدد النظام الاجتماعي ولا يعتبر وسيلة لإعادة إنتاج العلاقات التبادلية بين الأفراد؛ نجد في الفكر المسيحي تنظيرات مهمة حول ماهية العمل حيث يجعل منه فعل إلهي، حيث لاحظ أن الله فرض على سيدنا آدم العمل من عرق الجبين كدلالة على التوحيد الإلهي لفعل العمل، فهو العقوبة الإلهية للأفراد التي ستسمح لهم بكسب وإشباع حاجيات الأولية عن طريق الكدح اليومي في الأرض.

خلال القرن 5 م أعتبر العمل كعقوبة من طرف رجال الدين والكنيسة، في نفس الوقت كان بمثابة ممارسة الصلاة في التنظير المسيحي وهذا حسب القديس أغسطين، فالعمل في هذه المرحلة هو ممارسة النشاطات الحيوية للقضاء على الخمول والكسل في المجتمع المسيحي. فبالرجوع إلى فترة العصر الوسيط نستنتج أن العمل بدأ يأخذ شيء فشيء قيمته المجتمعية بالنسبة للأفراد، حيث أعتبر كمنشأ إنساني ومصدر الريح والتبادل الاقتصادي كمنتوج قابل لكسب الريح والقيمة المضافة. (Michel De Coster, 1999, p26).

عرف مفهوم العمل بعض الاعتراف بصفته مفهوم ووسيلة لتحقيق الإنتاج رواجاً في القرنين 18 م و19 م في العصر الحديث، فمن خلال التطرق إلى النصوص التاريخية والفلسفية والاقتصادية التي توجي بضرورة العمل كمصدر لكسب المال والريح في المجتمع، حيث اعتبر الاقتصادي أدام سميت العمل كوحدة للقياس وكإطار لتنسيق ما بين مختلف المهام وكوسيلة التي تجعل من المواد الأولية مواد ذات استعمال لغرض الاستهلاك، فالعمل هنا أصبح يقدر بالمدة المحددة للاختراع، حيث أصبح يقاس بالمحتوى الملموس للفعل الممارس من طرف الفرد العامل، فالعمل هو شيء مبني وأداتي ومجرد (Michel LALLEMENT, 2000, p14)، ومن هنا نستطيع القول أن العمل أصبح متعدد الأبعاد والمظاهر، فهو خارج عن طبيعة البشر أي منفصل حيث يصبح عادة خارجية المنشأ، وفي نفس الوقت تجريدي، حيث يصبح قابل للبيع والشراء في المجتمع، وكمصدر الثروة، حيث سنشهد زيادة في علاقات العمل وفي عملية الإنتاج في المانيفاككتورات الصناعية في تلك الفترة

من الزمن، إذن سوف ننطلق في تغيير في الذهنية بالنسبة للعمال وأرباب العمل وهذا ما لاحظته ماكس فيبر، إذن أصبح العمل مصدر لخلق الثروة بتغيير الذهنيات العاملة في سيرورة الإنتاج، ولكن يبقى في تلك الفترة بالنسبة لأدم سميت وماركس فيما بعد على أنه وسيلة تؤدي للألام والمعاناة والتضحية، فخلال هذا القرن 18م شهد اختراع مفهوم العمل كوسيلة لتحقيق الثروة ومصدر وعامل لعملية الإنتاج في المجتمع (Dominique Méda,2004,p16).

خلال المرحلة الثانية من العصر الحديث لم يعد العمل يعتبر كمصدر للشقاء والمعاناة والتضحية ولكن بالأساس كموضوع ومصدر لحرية الاختراع حيث يصبح الفرد قادر على تغيير الأشياء وتهيئة البيئة حيث يعيش وبواسطته يصبح الفرد قادر على التبادل الاقتصادي الحر مقابل المال أو المواد الأولية والحاجيات الضرورية للإنسان.

3. مفهوم العمل (Travail)

أ. التعريف اللغوي: يأخذ العمل في اللغة العربية عدة معاني دلالية ولفظية، حيث يقدم لنا لسان العرب العمل كمترادف لكلمة المهنة والفعل والجمع الأعمال، ويقال عمل عملاً وأعلمه غيره أي عمل به، اعتمل الرجل عمل بنفسه، ويقال عمل فلان العمل يعمله عملاً فهو عامل، ورجل عمول بمعنى رجل عملاً أي مطبوع على العمل، والتعميل هو تولية العمل حيث يقال عملتُ فلاناً على البصرة بمعنى وليته (ابن منظور، 1999، ص400).

ب. التعريف الاصطلاحي: نعتبر العمل كنشاط يهدف إلى إنتاج خدمة أو منتج مادي. فهو يتطلب جهد معين موجه نحو غاية معينة ويمارس في إطار العديد من الإكراهات، فنقصد بالعمل " النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد، بمعنى يمارس الفرد نشاطاً ويقوم بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية " (صبيحي حمودي، 2001، ص 1020)، أما المعنى الاقتصادي للعمل فهو عبارة عن: " مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي، يقوم بها الإنسان بواسطة عقله ويديه والأدوات أو الآلات، وينقذها على المادة، وهذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره " (Bernard Couvelaire et François Demay,2005, p1192)، كما جاء في قاموس علم الاجتماع تعريف ليلخص الحالة الفعلية للعمل في المجتمع، فهو " نشاط أو جهد إنساني موجه نحو إنجاز هدف معين " (محمد عاطف غيث، 2006، ص243).

ج. التعريف الإجرائي: العمل هو نشاط فكري أو يدوي يزاوله الفرد لإنتاج هدف معين محدد من طرفه يؤدي به إلى إشباع حاجياته الطبيعية والاجتماعية.

4. مفهوم العمل المأجور (Travail salarié)

أ. التعريف اللغوي: يتكون هذا المفهوم من كلمتين العَمَل: المهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عمالا، وأعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل: عمل بنفسه، وكلمة ثانية وهي مأجور: اسم المفعول من أَجَرَ، أَجَرَهُ الشَّيْءُ: مَكَّنَهُ من الانتفاع منه مقابل أجره معيَّنة، أكرهه إيَّاه، وَأَجَرَ يَأْجُرُ، أَجْرًا وإِجَارًا فهو أَجِرٌ من إثم أَجِير: جمع أجيرون وأَجْرَاءُ والأَجِير هو العامل الذي يتقاضى أجره على عمله، كل من يعمل مقابل أجره. (أحمد مختار عمر، 2008، ص65).

ب. التعريف الاصطلاحي: يقودنا التعريف المعاصر للعمل المأجور إلى التطرق إلى هذا المفهوم على أنه " مجموعة من نشاطات الفكرية واليدوية المبذولة من طرف الفرد لإنتاج سلع وخدمات اقتصادية وفي مقابل يكون مأجور عليها (...). فالعمل المأجور هو عمل مؤدى في طرف علاقات تبعية وخضوع وتبادل في مقابل سياسة أجرية مدفوعة للفرد " (Claude Danièle, 2009, p990), في موضع آخر نعني بالعمل المأجور " كل عمل يشتمل الفرد الأجير الذي هو فرد حي مرتبط برب العمل عن طريق عقد عمل وبواسطة علاقة تبعية دائمة. فالأجير يمتلك بصفة قانونية أو تعاقدية لبعض الحقوق المرتبطة بوضعيته: كالمعلومات، حرية التعبير، أجر أدنى مرتبط بالخدمة المشغولة، تحديد مدة العمل إلخ. حيث أن الواجبات التي تفرض عليه من الجهة المقابلة من طرف رب عمله، والتي تشتمل بالأساس في توفير عمل معين حسب التعليمات المقدمة سلفا حيث هي محددة عن طريق التشريع وبواسطة عقد العمل وحتى بواسطة رب العمل نفسه بالذات " (Antoine Bevort et al), 2012, p765).

ج. التعريف الإجمالي: هو كل نشاط فكري أو يدوي الذي يبذله الفرد مقابل أجر معين ويكون منظم في ظرف معين وتحت وضعية قانونية التي تتمثل في مدة العمل وعقد العمل.

5. مفهوم هشاشة المهنة (Précarité de l'emploi)

أ. التعريف اللغوي: إن هذا المفهوم هو من أصل لاتيني للكلمة بمعنى (Precarius) والتي تعني: "الشيء الذي يتم الحصول عليه من خلال الصلاة " وفي موضع آخر " هو الشيء الغير مؤكد، مؤقت بدون قاعدة مؤكدة " (Mireille Maurin , 1993, p428) أما في اللغة العربية فمصدر هشاشة هي من إثم الهَشُّ: هَشَّ هَشًّا وهَشَّاشَةً وهَشَّوشَةً وهَشَّاشًا وهَشَّوشًا، فهو هَشٌّ ما يقبل الكسر بسهولة، هَشَّاشَةٌ شَيْءٌ: رَخَّوْتُهُ، صار خَوَّارًا ضعيفًا (إبراهيم أنيس وآخرون، 2004، ص986)

ب. التعريف الاصطلاحي: نعني بالهشاشة المهينة " الوضعية الاجتماعية التي تميز الفرد الذي يعرف إما موارد مادية تتميز بالكثير من اللايقين الناتجة عن عدم الثبات في الشغل، أو يعرف مستوى من الموارد المالية الغير الكافية أو متقلبة بطريقة لا يكمن التنبؤ بها. في الكثير من الأحيان تكون مرتبطة بوضعية البطالة، والعمل بوقت جزئي أو بعقود مؤقتة " (Jean-Paul Piriou , Denis , 93 P, 2007, Clerc) ؛ في نفس السياق العمل الهش عبارة عن " العمل الذي يقدم أقل الضمانات للحصول أو الحفاظ على مستوى معيشي "مقبول" في المستقبل القريب، والذي ينتج شعورا عميقا باللايقين وغموض المستقبل (.....) فالعمل الهش يشكل كل صيغ العمل التي تختلف عن ما يمكننا تسميته بصيغ العمل العادية أو المتعارف عليها والتي تمتاز بـ: المدة غير المحددة لعقد العمل، الوقت الكامل وديمومة الجهة المستخدمة (رب العمل)" (Philippe TAQUET, 2009, p2) ، نلاحظ في هذا التعريف مسألة الوقت الذي يميز العمل الهش والذي يعتبر مرحلة نمطية خاضعة لترتيب من طرف صاحب العمل في قضية المدة المحددة للعمل، وعليه تطهر مظاهر مختلفة للعمل الهش المتمثلة في : العمل المؤقت، الغير نمطي، عقد محدد المدة..... إلخ . حتى على مستوى العمل في المؤسسات تظهر نوع من الهشاشة التي نعني بها اللايقين حول محتوى النشاط.

ج. التعريف الإجرائي: العمل الهش هو كل شغل الذي يفترض نوع من التفتت في الضمانات القانونية التي تميز هذا العمل الذي يندرج ضمن عقود عمل محددة المدة التي تمنح للعامل حالات من اللايقين في المستقبل القريب للمسار المهني.

6. مفهوم الاندماج (insertion)

أ. التعريف اللغوي: يأتي هذا المفهوم في اللغة العربية من مصدر فعل اندمج ويندمج، اندمجا فهو مُندَمَج، والمفعول مُندَمَج فيه أي اندمج الشخصُ في العمل ونحوه: لقي فيه توافقًا مع نفسيَّته فاستغرق فيه متأملًا منتهمًا، واندمج الشيء في الشيء: دخل فيه واستحكم مثل اندمج في مجتمعه (جبران مسعود، 1992، ص 137).

ب. التعريف الاصطلاحي: يقدم لنا معجم العلوم الاجتماعية تعريف حول مفهوم الاندماج بمعنى " فعل الإدخال الجزء في الكل، وهذا يتم حسب درجات متفاوتة وبطرق مختلفة حسب المجالات " (Madeleine Grawitz, 1999, p234)، حيث نشهد في هذه الحالة أن الاندماج هو " امتلاك وعي مشترك وتقاسم نفس المعتقدات والسلوكيات، وكذلك تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض وأخيرا يكون لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة" (Raymond BOUDON et (al), 1997, p124).

ج. التعريف الإجرائي: هو سيرورة التي تسمح للمجتمع معين بدمج الأفراد في الجماعة وهذا عن طريق المعتقدات والقيم المشتركة وبواسطة العلاقات الاجتماعية المتفاعلة فيما بينها دون نسيان الأهداف المشتركة للأفراد.

7. الدراسة الميدانية: واقع الهشاشة المهنية للعمال المتعاقدين في المجتمع الجزائري

للإجابة على هذا الطرح اعتمدنا على المقاربة الكيفية للبحث الميداني، حيث جاء هذا الأخير لي طرح إشكالية البحث حول العمال المتعاقدين والذين يمتلكون تجارب سابقة في العمل في مختلف الوظائف، إضافة إلى معاشتهم مرحلة البطالة وهذا لفهم معنى المقدم لهذه التجارب المجتمعية في ظل هشاشة علاقات العمل المأجور. كما قمنا بتحليل المسارات المهنية لهؤلاء العمال المؤقتين وهذا يربط العلاقة ما بين العلاقات الاجتماعية فيما بينهم في العمل والظرف المعاش من طرفهم في مختلف الفضاءات الأخرى، ومدى قدرتهم على الاندماج وهذا من خلال تحليل مضمون المقابلات النصف الموجهة التي تسمح بالوصول إلى فهم التجارب السابقة للعمل والهشاشة المهنية الذي يتعرضون لها ومدى الممارسات والاستراتيجيات الفردية الذي يقيمونها في العمل وخارج هذا الأخير. في هذه المرحلة كان علينا لزاما تحديد العينة المبحوثة حيث لم تقدم الإحصائيات المقدمة لنا حول العمال عن العدد الإجمالي لمجموع المتعاقدين في المجتمع وهران ولهذا اعتمدنا على شبكة المعارف لتحديد العينة التي تمثلت في 25 عامل متعاقد يعملون في مختلف المؤسسات العمومية الجزائرية، من جهة أخرى كان علينا التساؤل حول الأعمال السابقة الذي كانوا يشتغلونها، فكان هذا ضمن تحليل مؤشرات التي رأينا فيها الطرح النظري الذي يرتبط مع ميدان البحث، وعليه كان البحث في الوظيفة الأولى، طريقة البحث عن العمل، ظروف العمالية حيث يعمل العمال، طبيعة العمل ومحتواها، مدة العمل المحددة، كيفية التصرف عند تجديد العقد، فهذه كلها رأينا فيها العنصر المهم الذي يحلل ويضبط حالات الهشاشة المهنية بالنسبة للمبحوثين.

1.7. تحليل المقابلات: الوضعية الاجتماعية والممارسات المهنية للعمال المتعاقدين في المجتمع

الجزء الثاني

1. التوقف عن العمل والهشاشة المهنية: ففي الموضع الأول تساءلنا حول الأسباب المرتبطة بوضعية العمل التي تستطيع التأثير في المسار المهني، حيث طرحنا بعض الأسباب منها إلغاء منصب العمل والتغيير من منصب، غلق المؤسسة وتسريح العمال وغيرها من الأسباب التي يمكنها التأثير على الإدماج المهني للأفراد في العمل. من خلال الدراسة الميدانية يظهر هذا جليا عند المبحوثين حيث يحاولون بعد هذه الحالات التوقف عن العمل إيجاد بديل بكل الطرق وبفضل معارفهم

الشخصية ورأسمالهم الاجتماعي السعي وراء الحصول والبحث عن منصب عمل آخر يسمح له بالولوج مرة اخرى إلى فضاء العمل المأجور ومكتسباته الاجتماعية والاقتصادية.

تمثل هذه الوضعية حالة المرض الاجتماعي التي يعاني منها المسرحون من العمل في وقت سابق وهم في حال من هشاشة اجتماعية مرتبطة بموضوع العمل المأجور في المجتمع وعليه فلقد كانت هذه الحالة عند البعض في إعادة النظر في المصالح والأهداف الشخصية المستقبلية التي كانت مرتبطة بتحقيق المسار المهني الثابت، وتمثل اليوم إعادة إنتاج علاقات مهنية واجتماعية جديدة متعلقة بالوضعية الجديدة بالنسبة للفرد في العمل الهش.

2.المسار المهني الغير الثابت والهشاشة المهنية: إن المسار المهني يمكنه أن يكون عبارة عن بناء غير متناهي من وضعيات مختلفة يعرفها الفرد في المجتمع أثناء قيامه بالبحث عن منصب عمل، فهذه هي التغيرات التي يشهدها سوق العمل في الوقت الراهن التي تجعل من الفرد فاعل مجابه لكل هذه التحولات المجتمعية في واقع العمل، فبالرغم من التوجهات التي تؤدي بالفرد ببحث عن العمل الثابت فإن أزمة العمل الحالية تأخر من عملية الاندماج في سوق العمل بالنسبة للأفراد المستعدين للعمل في الوقت الحالي.

يبقى المسار المهني الهش نقطة وصل ما بين المبحوث العامل في المؤسسة وعلاقته المباشرة بظاهرة الهشاشة التي يشهدها في الوقت الراهن، فمشروعه في العمل يمثل مسار مهني مبني على الأهداف الواجب الوصول إليها والتنوع في الخبرات المتراكمة نتيجة التسريحات السابقة التي يعايشها خلال الفترات السابقة التي شهدت التفتت في منظومة العمل في المجتمع المأجور. وعليه يقودنا تحليل هذه المسارات إلى الأهمية في ديمومة العمل في وظيفة ثابتة بالنسبة للعامل، فالهدف المرجو منه هو البقاء على حيوية وثبات من خلال تجاربه السابقة في فترات الالاعمل في سوق العمل في هذا الظرف السوسيواقتصادي في الوقت الراهن .

3.البحث عن الشغل وهشاشة ظروف العمل : بالنسبة للعمال المتعاقدين يمثل البحث عن العمل في فترات التوقف أمر ضروري بالنسبة لهم، وهذا بتكثيف عملية البحث بدون توقف إلى غاية إيجاد عمل في المؤسسة، أو الاندماج ضمن عقود محددة المدة أفضل من البقاء في حالة البطالة التي أصبح هاجس يؤرق الباحثين عن العمل، حيث عبر جل المبحوثين عن استمرارية البحث عن منصب عمل وهذا يعتبر بالنسبة لهم أفضل حل عوض التكوين في مهن أخرى، فهم واعون حول هذه النقطة حيث هم تحت ضغط كبير نتيجة هذه الوضعية والتي تؤدي بالفرد بالعمل أي عمل يذكر في أي مجال كان وهذا نتيجة عدم الاستقرار في الموارد المادية بالنسبة لهم؛

إن تحليل وضعية العديد من الأفراد الذين هم في حالة هشاشة يسمح بملاحظة سيرورة التدهور الظروف التي تصاحب الشغل خلال السنوات السابقة بالنسبة لهم، حيث في البداية العديد من المبحوثين المستجوبين يؤكدون على أن مدة العقود تم تخفيضها تدريجيا وعلى أن أرباب العمل يلجؤون إلى العديد من الطرق من أجل تخفيض الأجور، ومن جهته يقوم المبحوثين في حالة الهشاشة باستراتيجية الأعمال للحصول على مردود معتبر وكذلك لزيادة الفرص البقاء في وظيفة ثابتة في هذا الوقت الراهن .

4. أجور متقلبة ومستقبل غير واضح: من البديهي أن هشاشة العمل تؤدي إلى تدهور في المردود المادي، حيث الأفراد الذين يعرفون حالات الهشاشة هم في وضعية معينة حيث الأجر يلعب دور مهم في طبيعة العقد المبرم في البداية إما عمل دائم وثابت أو في حالة مؤقتة وعمل هش، فالتدهور المادي الذي يعرفه معظم المبحوثين ينعكس بالسلب على طبيعة تنظيم حياة الفرد في المجتمع: علاقة نسبية في تحديد نمط الحياة، حالات اللإيقين في يخص المشاريع طويلة المدى، تقليص ساعات الترفيه والنشاطات الاجتماعية. كما أننا نلاحظ أن عدم الثبات الاقتصادي يمكنه أن يسبب حالات عدم الثبات في العديد من المستويات: في وضعية السكن، علاقات الاجتماعية وأخيرا العلاقات المهنية غير دائمة. ففي حالة الدراسة الميدانية يتضح لنا أن بعض المبحوثين يتقبلون العمل بالرغم من بعد المسافة السكنية بين العامل والمكان العمل، وهذا من أجل البقاء ضمن الواقع العمل ومحاولة جعله ثابت ودائم، ولكن بعد مدة زمنية معتبرة في حالات الهشاشة المهنية يبدأ المبحوثين في الشك وعدم الرضا لوضعيتهم المهنية الهشة.

5. حالات تدهور تقدير الذات بالنسبة للعامل المتعاقد: تظهر حالات الهشاشة التي تميز الفرد من خلال الفترات المتقطعة ما بين العمل من جهة والبطالة من جهة أخرى حيث يشكل هذا الأمر ضروري التطرق إليه كإشكالية أنبية في الوقت الراهن؛ نلاحظ أن مراحل البحث عن عمل التي تتوج بالرفض تستدعي هذه الحالة تساؤلات حول جودة المكتسبات المهنية وحول الصورة المقدمة للفرد والتحيزات التي قد تنجم عن كثرة تغيرات في العمل، إضافة إلى فترات التوقف التي تعتبر كمصدر للقلق مقارنة بضمان الكفاءات المهنية. في هذا السياق يعتبر التغير المتواصل لمكان العمل يمكنه في الواقع أن يؤثر على تطور الكفاءات المهنية بالنسبة للفرد، حيث هذه الوضعية تؤدي أغلبية العمال المتعاقدين إلى امتلاك القدرة على التأقلم والتكيف من أجل أن يصبح الفرد منتج في سياق العمل الذي هو فضاءه الخاص.

6. تفتت منظومة العلاقات الاجتماعية : نلاحظ بالنسبة للعمال الذين يعرفون حالات الهشاشة المهنية يعرفون أيضا هشاشة وتفتت في منظومة العلاقات الاجتماعية، حيث أنه لا يصبح العامل يهتم بتكوين صداقات بقدر ما يهتم البحث والثبات في الشغل، من جهة العامل يقلل من اللقاءات الودية والاجتماعية في المجتمع، في حين نجد بعض العمال المتعاقدين لا يريدون الزواج كونه مشروع مستقبلي يفرض على الفرد إمكانيات مادية والتي تعدر على العامل توفيرها إلى غاية الآن، أما البقية فتفضل الزيارات القرابة كحل أفضل لإنشاء علاقات اجتماعية في الوقت الراهن، حيث أصبح الشغل الشاغل للفرد هو البحث والديمومة في المنصب الحالي وفي نفس الوقت البحث عن منصب أفضل إن سمحت الأمور بذلك .

8. خاتمة:

جاء هذا المقال ليخلص دراسة ميدانية حول ظاهرة العمل المأجور وارتباطه بالهشاشة الاجتماعية والمهنية الذي يعرفها العمال المتعاقدين في المجتمع الجزائري، حيث شهدت هذه الفئة مستوى من الاندماج الاجتماعي يتميز بنوع من اللإستقرار وعدم الثبات في المسارات المهنية الملاحظة خلال البحث الميداني.

إن ما يميز العمال المبحوثين هي وضعيتهم المهنية التي هي في حالة هشاشة واللإستقرار والقطيعة في المسار المهني المتراكم الخاص بهم، وهذا نتيجة التعاقب ما بين التوقف عن العمل والبطالة من جهة والعمل الهش من جهة أخرى. إن هذه الوضعية التي تستدعي الوقوف عليها تؤدي بهم والتفتت الذي يعرفه العامل المتعاقد في بناء هوية مهنية نتيجة الغموض وعدم القدرة على التنبؤ للمسار المهني للعمال المبحوثين، حيث يكونون هوية مهنية مقصية تتميز بنوع من الفردية التي لا تساعد على الاندماج في المؤسسات حيث هم يعملون ولا حتى في المجتمع والفضاء العام.

إن الهشاشة المهنية التي يعرفها العمال المتعاقدون لا تؤدي بالفرد إلى الاندماج المهني المؤكد فهي لا تعكس الجوانب المادية الجيدة ولا الفوائد المعنوية للفرد العامل المتعاقد فهي تعتبر نتاج السياسة الممنهجة من طرف أرباب العمل الذين يؤثرون على معنى العمل المقدم من طرف العمال الذين يعيشون تجربة سلبية نتيجة عدم الاستقرار في الوضعية المهنية والظروف المحيطة بالعمل.

9. قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1. ابن منظور (1999). لسان العرب، الجزء التاسع، بيروت/لبنان، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
2. إبراهيم أنيس، عبد الحلیم منتصر، عطية الصوالحي، محمد خلف الله أحمد (2004). المعجم الوسيط، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة.
3. أحمد مختار عمر (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، القاهرة، عالم المكتب، الطبعة الأولى.
4. جبران مسعود (1992). الرائد معجم لغوي عصري، لبنان، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة.
5. صبيح حمودي (2001). المنجد في اللغة العربية المعاصرة، لبنان، دار المشرق، طبعة الثانية.
6. محمد عاطف غيث (2006). قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار العرفة الجامعية.

باللغة الفرنسية:

1. Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement, Arnaud Mias, (2012). (Sous dir), Dictionnaire du travail, Paris, PUF.
2. Bernard Couvelaire, François Demay (sous dir), (2005). Dictionnaire des notions, Paris, l'Encyclopaedia Universalis.
3. Claude Danièle Echaudemaison (sous dir), (2009). Dictionnaire d'Economie et de sciences sociales, Alger, BERTI Editions.
4. Dominique Méda (2004). Le travail, Paris, puf.
5. Jean-Paul Piriou, Denis Clerc, (2007). Lexique de sciences économiques et sociales, Paris, Editions La Découverte, 8ème ED.
6. Lefranc Georges, et (autre) (1959). Le travail et l'homme, Quatorzième Rencontre Internationale de Genève, Neuchâtel, Editions de la Baconnière,
7. Madeleine Grawitz, (1999). Lexique des sciences sociales, Paris, Dalloz.
8. Marie –Noëlle Chamoux (1994). « Sociétés avec et sans concept de travail », sociologie du travail, Hors-Série, Dunod.
9. Michel DE COSTER, (1999). Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, Paris / Bruxelles, De Boeck Université, 3ème Ed.
10. Michel LALLEMENT, (2000). Le travail, une sociologie contemporaine, Paris, Folio essais.
11. Mireille Maurin (sous dir), (1993). Dictionnaire universel de poche, Paris, Hachette Livre et Librairie Générale Française.

12. Philippe TAQUET, (2009). Travail précaire : sommes-nous tous concernés ? DOSSIER(s)
Supplément à la revue Regards du Moc Liège-Huy-Waremme, N° 84, février .
13. Raymond BOUDON et (al), (1997). Dictionnaire de sociologie, Paris, Larousse.