

الحياة اليومية الاجتماعية والمهنية للعمال المتعاقدين

دراسة مظاهر العمل المؤقت والهشاشة المهنية

The Social and Professional Daily life of Contract workers

Study of the Aspects of Precarious work and Job insecurity

كلية العلوم الاجتماعية / جامعة وهران / 2 / الجزائر	علم الاجتماع	Miloudi Adel عادل ميلودي Miloudi.adel@univ-oran2.dz
DOI: 10.46315/1714-013-001-28		

الإرسال: 2023/06/24 القبول: 2023/10/22 النشر: 2024/01/16

**

Abstract:

The main objective of the study is to analyze the reality of precarious work and the aspect of professional precariousness that affects the daily life of contract workers in the Algerian company, where the change in the policy of modern companies to manage their own human resources, has led to the emergence of new forms of wage labor for the time being, which embody in the form of precarious work which has become the dominant model in the labor market, on which the majority of modern companies depend for reduce the heavy burden of the employee in terms of social protection and financial benefits, in short this study presented field results on the aspects of precarious work and what this implies in the case of professional precariousness of contract workers in the Algerian company.

Keywords: The daily life; Precarious work; Professional Precariousness; Contract workers; The company.

ملخص باللغة العربية:

إن الهدف الأساس من الدراسة يتمثل في تحليل واقع العمل المؤقت وحالة الهشاشة المهنية التي تؤثر على الحياة اليومية للعمال المتعاقدين في المؤسسة الجزائرية، حيث أدى التغير في سياسة المؤسسات الحديثة لتسيير الموارد البشرية الخاصة بها، إلى ظهور صيغ جديدة من العمل المأجور في الوقت الراهن، المتجسد في نمط العمل المؤقت الذي أصبح الوجه الطاغي في سوق العمل، والذي تعتمد عليه أغلبية المؤسسات الحديثة لتقليل العبء الكبير الخاص بالعامل الأجير فيما يخص الحماية الاجتماعية والامتيازات المالية، وعليه قدمت هذه الدراسة نتائج ميدانية حول مظاهر العمل المؤقت وما يترتب عليه من حالات الهشاشة المهنية للعمال المتعاقدين في المؤسسة الجزائرية.

كلمات مفتاحية: الحياة اليومية؛ العمل المؤقت؛ الهشاشة المهنية؛ العمال المتعاقدين؛ المؤسسة.

**

مقدمة.

إن التحليلات السوسولوجية اليوم حول الشغل والعمل المأجور ارتبطت علاقتها بالظواهر الحديثة والشاملة التي تمس الفرد في وضعيته الاجتماعية كالبطالة والإقصاء الاجتماعي وما يترتب عن التفتت في سوق العمل ومنظومة الإجارة وتطور العمل المؤقت مقارنة بالعمل الدائم والتي هي نتاج تطور الرأسمالية الصناعية، فالتحديث الذي شهده المجتمع المأجور مس كل الجوانب الحياتية للفاعلين الاجتماعيين في المجتمع، وجعل منهم فاعلين محملين بثقل الإكراهات المؤسسية على معيشتهم اليومي وحياتهم اليومية، فهم في حالة من إعادة إنتاج للعلاقات الإجتماعية التي شهدها المجتمع من حالات التفتت والهشاشة التي تمس موضوع العمل المأجور الذي يعتبر "كعنصر دائما حاضر في الحياة اليومية للأفراد، وهذا قبل كل شيء عن طريق توسع المعاناة والانشغالات اليومية التي يمكن أن ينتجها" (Robert CASTEL,2009,p105)، حيث الأهم بالنسبة للطبقة العاملة اليوم هو إيجاد العمل المأجور المثالي "الذي لا يمثل الأجر المقابل للمادي لخدمة العمل فقط ولكن يمثل وسيلة تساعد على الاستفادة من التكوين ومن الحماية الاجتماعية ولإشباع الحاجات الأخرى" (MEDA Dominique,1995,p136).

تندرج الدراسة الحالية ضمن حقل سوسولوجية العمل، وهذا من خلال التطرق إلى الموضوع المدروس من زاوية الحياة اليومية والوضعية الميكروسوسولوجية للعمال المتعاقدين، كأفراد يحاولون إيجاد مكانة ووضعية اجتماعية ضمن منظومة العمل المأجور الراهنة، والتي تستدعي الوقوف أمامها كظاهرة تجسدت في مفاهيم الإقصاء والهشاشة المهنية والاجتماعية، حيث أصبحت تؤسس لعلاقات دائمة لوضعية التشغيل في منظومة العمل المأجور المحلية والعالمية، والتي أصبحت تتجسد سياسات المؤسسات الحديثة في الاعتماد على نمط العمل المؤقت كوسيلة لضبط حاجياتها من التشغيل في المؤسسة، وكأداة جديدة تندرج ضمن حقل التنظيمي الحديث في المجتمع المأجور المحلي، حيث أن "هيمنة العمل الغير الدائم على العمل المأجور في الجزائر، حيث أن نسبة مناصب العمل الدائمة انخفضت من 65% سنة 2003 إلى 49.7% سنة 2010، في حين أن نسبة مناصب العمل الغير الدائمة التي كانت تقدر بـ 35% سنة 2003 ارتفعت إلى 50.3% سنة 2010". (SAIB MUNETTE Mohamed,2011)، وفي نفس السياق أفرز هذا النمط من العمل المأجور علاقات عمل تتميز بنوع من الهشاشة واللااستقرار بالنسبة لمختلف الفئات السوسيو مهنية العاملة من ضمنه، حيث هذا الأخير أوجب على فئة العمال المتعاقدين حالة راهنة عليهم التعايش والتكيف معها كوضعية اجتماعية ومهنية جديدة في الطرف الحالي، وعلى هذا الأساس تنطلق إشكالية دراستنا من التساؤل المحوري التالي: كيف يعايش العمال المتعاقدين واقع

العمل المؤقت في المؤسسة الجزائرية، وكيف يساهم هذا النمط من العمل المأجور في خلق وإنتاج حالات الهشاشة المهنية لهذه الفئة في المرحلة الراهنة؟.

في ذات السياق افترضنا في هذه الدراسة فرضيتين أساسيتين جاءت كالتالي:

1. يفرض نموذج العمل المؤقت نفسه كحتمية اجتماعية ومهنية تمس فئة العمال المتعاقدين في المؤسسة الجزائرية، والذي يؤدي إلى حالة الهشاشة المهنية والاجتماعية في المؤسسة وفي المجتمع ككل.

2. يشعر العمال المتعاقدين بحالات الهشاشة المهنية نتيجة العمل المؤقت عندما يكون عملهم بدون هدف وغير معترف به في المؤسسة، وهذا الذي يؤدي بهم إلى نوع من الإقصاء والعمل بدون هدف مستقبلي في المؤسسة، وإنتاج هويات مهنية مقصي تؤدي بهم في بعض الحالات إلى الانسحاب المؤسسي ورفض بعض مهام العمل كنتيجة لوضعيتهم المهنية الحالية .

1. المفاهيم الأساسية

أ. الحياة اليومية (La vie quotidienne): يرتبط هذا المفهوم في اللغة العربية بالشيء أو الفعل الذي يتم تكراره طوال اليوم وبدون قطيعة، حيث يجدر بنا الإشارة إلى التعارض الذي يشير إلى هذا المفهوم مع معاني الأسبوعي والشهري، حيث يشير في اللغة الفرنسية بنفس المعنى الذي يأخذه من معنى في اللغة العربية، حيث يدل على لفظ اليومي أو الحياة اليومية، والتي تعني بأنها " الفعل أو الحدث الذي نلاحظه في كل الأيام، وبالتالي هو الذي يعطي انطباع للعفوية والروتينية، باختصار معنى الحياة هنا هو يومي، عند التطرق إلى الحياة بصفة عامة هي في الحقيقة حياة يومية" (FOULQUIE Paul, 1978,p378).

من خلال الحياة اليومية يدرك الأفراد الأفعال والممارسات التي تحيط بهم وفق الظروف المواجهة لذلك، والتي نجدها في الفضاء الاجتماعي اليومي على الخصوص، في نفس السياق يتجسد من خلال هذه الحياة اليومية الحضور الذهني والمعرفي المستمر الذي يجده الأفراد في المجتمع، فمفهوم ومعنى الحياة اليومية هي كل ما يظهر في المجتمع تحت شكل ممارسات وأفعال تكرارية وإعادة لإنتاجها بصفة حرة، فهي تدل على كل الأشياء البديهية التي ستجعل من هذه الأخيرة تظهر تحت ممارسات وأفعال عادية وروتينية، ومن هذا المنطلق تظهر الحياة اليومية "كفضاء اجتماعي الذي نجد فيه الاهتمام بالنشاطات التي أغلبية الأعضاء لمجتمع معين يستطيعون ممارستها وإتمامها بطريقة نظامية تقريبا كل يوم" (JAVEAU Claude, 1980,p33).

ب. العمل المؤقت (Travail précaire): هو النشاط اليومي الممارس من طرف العامل والذي لا يقدم إمكانيات كبيرة للحفاظ على مستقبل واضح المعالم فيما يخص المردود المادي المقبول،

يمكن أيضا أن نسميه الأعمال الموسمية ونمط العمل المرتبط بعقود محدودة المدة (PIRIOU Jean-Paul , CLERC Denis,2007,p122).

في ذات السياق يظهر العمل المؤقت كوضعية مهنية التي لا تضمن للعامل احتمالات تكوين مسار مهني واجتماعي مضمون في مختلف المؤسسات، التي تعتمد في غالب الأحيان على هذا النمط الذي يعني: "النشاط الذي لا يقدم للعامل ضمانات كبيرة فيما يتعلق بالمحافظة على المستوى المعيشي المحترم والمقبول في المجتمع خلال المسار الاجتماعي للأفراد، كما أنه العمل الذي يجعل الأفراد يشعرون بمظاهر اللابقيين وحالات الغير مؤكدة حول المستقبل والمسار الاجتماعي لهم في المجتمع" (TAQUET Philippe,2009,p2).

ج. الهشاشة المهنية (Précarité de l'emploi): يعني هذا المفهوم الوضعية الاجتماعية الخاصة بالأفراد الذين يعرفون إما الأجر المتواضع والذي يعرف نوع من اللابقيين نتيجة اللإستقرار في العمل أو في حالة غير ضامنة لمواصلة العمل، فهذه الوضعية هي في كثير من الأحيان مرتبطة بحالات البطالة والعمل بوقت جزئي ومؤقت، فهو كل نمط جديد من العمل المأجور الذي ظهر في السنوات الأخيرة في المجتمع المأجور في الطرف الحالي (PIRIOU Jean-Paul , CLERC Denis, 2007,p92): وعلى العموم تعني الهشاشة المهنية الوضعية التي تتميز " بعدم وجود ضمانات التي تخص مدة عقد العمل، وهذا من خلال التحديد المسبق حول هذه الوضعية التي تختص بمسألة العقود المحدودة المدة أو أشكال الشغل الأخرى الجديدة الغير النمطية، وهذا الذي يدفع بالفرد في هذه الوضعية إلى الإحساس بالتهديد الدائم المستمر حول إمكانيات البقاء في منصب عمله أو عدم بقاءه فيه من خلال احتمالية التسريح العمالي المحتمل في أي لحظة ووقفاً للظروف المحيطة بالمؤسسة " (VULTUR Mircea,2010,p98).

2.الدراسات السابقة

الدراسة الأولى هي الخاصة بالباحثة كريمة بن قومار التي قامت بدراسة الصيغ الجديدة التي أصبح يأخذها العمل في المجتمع المأجور في الجزائر، والتي جاءت تحت عنوان: "العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي" (كريمة بن قومار، 2013)، في مؤسسة للأشغال العمومية في مدينة غرداية، والتي تطرقت إلى فئة العمال المتعاقدين الذين يعملون بصيغة عقود محدودة المدة.

طرحت الباحثة الإشكالية على نحو التالي: إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟، وماهي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟. وبناءً على هذه التساؤلات السوسيولوجية جاءت نتائج الدراسة كالتالي: إن الوضعية الحالية التي يعايشها العمال

المتعاقدين تجعل منهم غير قادرين على بناء هوية مهنية ثابتة وعدم قدرتهم على التخطيط لمستقبلهم المهني بشكل واضح، فهم بذلك في وضعية سلبية من حيث التكوين والبناء والتماسك في الجماعات المرجعية للعمل التي تؤدي في النهاية إلى الفردانية السلبية وغياب التضامن فيما بينهم، كما أن هذه الوضعية الحالية تضبط وفقاً لفئات الأخرى من المؤسسة وهم الدائمين، فبالمقارنة بينهما يظهر العمال المتعاقدين في حالة تدهور في العلاقات الاجتماعية، وأيضاً فيما يتعلق بالمرود المادي فهو لا يلي حسب تصريحات المبحوثين إلا للحاجات الضرورية فقط، والذي يعكس لنا إشكالية اللامساواة بين العمال الأجراء في المجتمع المأجور في الوقت الراهن.

تصل الباحثة إلى نتيجة مفادها أن الآثار السلبية للشاشة المهنية لا تتمثل في ضعف الدخل وعدم انتظام العمل والاستقرار في الوضعية المهنية فقط، بهذه الوضعية تشمل أيضاً كل أبعاد الحياة الاجتماعية الخاصة بهم، فهي لا تحفز الأفراد على تلبية الاحتياجات الأسرية بصفة كافية، كما أن العمال المتعاقدين في هذه الوضعية لا يستطيعون التخطيط لمشروع طويلة المدى، التي تخص حياتهم الاجتماعية في المجتمع، وهذا ما يؤثر بالسلب على العلاقات الأسرية الخاصة بهم.

الدراسة الثانية تخص دراسة السوسيولوجي سارج بوقام (PAUGAM Serge,2000) الذي حاول تحليل ظاهرة هشاشة العمال الأجراء والآثار التي تؤثر في عملية الاندماج المهني. اعتمد هذا الباحث على المقاربة الدوركيمياية حيث يعتبر العمل عامل قوي للاندماج وهذا عن طريق انخفاض التضامن العضوي الذي يحدثه تقسيم العمل. إن العمل هو عبارة عن محرك لإشباع غايات إنسانية، كما يساعد إلى الوصول لنتائج اقتصادية وفي الأخير يبقى دائما عنصر مهم للاعتراف في المجتمع.

جاءت نتائج الدراسة كالتالي: ظهور حالات من اللامساواة لدى العمال نتيجة سياسات المؤسسات تجاههم، وهذا ما أدى ببعض الأجراء إلى عدم الثبات والخضوع تجاه أهداف العامة للمؤسسة، حيث يشعر هؤلاء بإمكانية التسريح في أي لحظة ممكنة دون سابق إنذار، وعليه فلا يوجد لمبدأ الثقة المتبادلة ما بين الأجراء فيما بينهم؛ كما تتجلى ملاحظات هذه الدراسة في التركيز حول ماهية السوق ومحيطه الذي يجعل من المؤسسات تتأقلم وتتكيف معه، بحيث تظهر في هذه الحالة التنافسية ما بين مختلف المؤسسات، من جهة أخرى تتميز البنية الداخلية لكل مؤسسة بلامساواة ما بين الأجراء فيما بينهم نتيجة اللامساواة في الوظائف التي تؤدي إلى اختلاف أشكال الاندماج المهني.

3. المنهجية المتبعة

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي هو بمثابة " المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع الفعلي ويهتم بالأساس بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنه بمقاربة كيفية

أو كمية، (...) فهو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علي من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية " (بوحوش عمار، الذنبيات محمد محمود، 2001، ص139). في هذا الصدد قمنا كذلك بالقيام باقتراب كيفي وكمي في نفس الوقت لوصف ودراسة الحياة اليومية للعمال المتعاقدين، ومعرفة كيفية معاشتهم اليومية للمظاهر المختلفة لنمط العمل المؤقت، والذي ينتج لنا حالات الهشاشة المهنية في الواقع المهني والاجتماعي، حيث يمثل الواقع المعاش للمتعاقدن عنصر للبحث والتحليل السوسولوجي حول مظاهر الإقصاء وحالات اللاإستقرار في العمل والهشاشة المهنية التي أصبحت تميز بعض الفئات المهنية مقارنة بفئات أخرى، ولفهم الجيد لهذه المظاهر ينبغي علينا الانطلاق من " المظهر المعقد جداً إلى العادي، كما نبحت في أصغر عنصر ممكن وقاعدة الظاهرة المدروسة " (AKTOUF Omar,1987,p29).

قمنا في ذات السياق إلى استعمال المنهج الإحصائي " الذي يقوم على عملية استقراء البيانات من الواقع المعطى ثم نقوم بملاحظتها وتحولها إلى متغيرات كمية تمكن الباحث من التعامل معها والتعبير عنها إحصائياً والخروج بنتائج موضوعية وعملية " (جندي عبد الناصر، 2005، ص211).

فيما يخص أدوات جمع المعطيات استعملنا أولاً تقنية الملاحظة المباشرة لملاحظة العناصر التي هي بصفة واسعة غير واعية، حيث يكمن الدور الأساسي لها في " ملاحظة الأفراد بدون فصلهم عن السياق الذي يعيشون فيه ويتطورون " (CHANLAT Jean-François, 1990,p534)، وهذا التي تجسد في فضاءات المؤسسة الصناعية، والتأثير الذي يمكن أن يحدث بالنسبة للعينة المدروسة من خلال تواجدها ضمن هذه الفضاء المهني، فالأساس في ذلك معرفة ومحاولة فهم وتحليل الواقع المعاش ومظاهر العمل المؤقت وكيفية معاشة حالات الهشاشة المهنية في المؤسسة.

في المرحلة الثانية من البحث الميداني قمنا بمجموعة من المقابلات التي تجسدت في المقابلة الموجهة أو المقننة والتي هي "مجموعة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة يعدها الباحث سلفاً ويطرحها في ترتيب معين يخدم تحصيل المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة" (HYGIN Kakai 2008)، التي يهتم بالأساس بواقع الصيغ العمل الجديدة التي نلاحظها اليوم، والمتمثلة في العمل المؤقت أو بصيغة عقود محدودة المدة.

في المرحلة الأخيرة من البحث الميداني كانت الاستمارة هي التقنية التي ساعدتنا للوصول إلى بعض المعطيات والمعلومات المراد التوصل إليها، والتي هي في الأساس تعتبر "إحدى وسائل التي تساعد عالم الاجتماع بالقيام ببحثه الميداني حيث يقوم بجمع العناصر الأساسية لبناء وهيكله موضوعه البحثي التي يختص بدراسة جماعة اجتماعية معينة " (طباجة يوسف، 2007، ص181).

أ. مجتمع البحث والعينة : قمنا باختيار العينة القصدية والتي لدينا معلومات حول أفرادها، أي عدد من العمال يعملون بعقود عمل محدودة المدة، في مؤسسات مقاولاتية وخاصة تعمل بعقود تعاقد مع شركة سوناطراك في مدينة وهران، حيث توظف هذه المؤسسات عدد من العمال

المتعاقدين في مجالات مختلفة: كالنظافة، الإطعام، الصيانة والأعمال اليدوية الأخرى، حيث قمنا بفضل مساعدة الشاهد المفضل لظروف طارئة وخارجة عن إرادتنا، وبفضل شبكة العلاقات الاجتماعية التي ساعدتنا في المرحلة الثانية من البحث الميداني بملاً بقية الاستثمارات، والتي وزعت على عينة البحث المتكونة من 112 عامل من مجتمع البحث الكلي.

4. نتائج الدراسة

يمتلك العمال المتعاقدين رصيد مهني معتبر من خلال الخبرة التي اكتسبوها في السابق، حيث أن طبيعة الأعمال الممارسة من طرفهم قبل توظيفهم في المؤسسة الحالية، هي أعمال مؤقتة وغير دائمة، وهذا ما تعكسه النسبة المئوية (83,2%)، حيث من خلالها يكتسبون الخبرة اللازمة التي تجعل من المؤسسة الحالية توافق على توظيفهم بعقود المحدودة المدة، فهم بهذه الوضعية فقد عايشوا الهشاشة المهنية في السابق وفي المرحلة الآتية في العمل الحالي.

تقوم المؤسسة الصناعية محل الدراسة بالاحتفاظ بمعظم العمال المتعاقدين عن طريق سياسة تجديد عقودهم بصفة متواصلة عند انتهاء مدة العقد، حيث كشفت الدراسة أن نسبة (100,0%) التي تؤكد على عملية تجديد عقود العمل بنفس الصيغة للمبحوثين، وهذا الذي يدل على حالتهم المهنية التي تعرف الثبات في نفس الوضعية المهنية التي تعكس حالات الهشاشة المهنية واللاإستقرار في المسار المهني الغير المضمون الذي يؤثر بالسلب على الواقع المعاش الاجتماعي والمهني في المؤسسة الحالية وفي المجتمع كذلك.

يتميز الأجر الشهري المقدم للعمال المتعاقدين بالمحدودية وتدني القيمة المادية له، حيث لا يساعد هذا الأجر على سد كل الحاجيات الشهرية، ويخصص فقط للحاجيات الضرورية فقط، كما أنهم لا يستفيدون من الامتيازات المادية الأخرى كالمناح والعلاوات الإضافية، بالرغم من تنفيذهم لنفس المهام والاشتراك في بعض الحالات في نفس الأعمال، ولكن هذه الوضعية لم تغير من نظرة المؤسسة تجاه الأجر الشهري، حيث تنتج لنا هذه الحالة اللامساواة في سياسة الأجور.

لا يتم التضامن بين العمال المتعاقدين والعمال الدائمين، حيث تعكس لنا ظهور حالات الفردانية الموجودة في المؤسسة، والتي تتجسد في خلق علاقات اجتماعية قائمة على المصلحة الفردية فقط، وكذلك ظهور العلاقات ذات الطابع المهني فقط، أي لا يوجد سلوكات التضامن في المؤسسة، حيث هذا الوضع يعكس لنا حالات التدهور في مستوى طبيعة العلاقات الاجتماعية المهنية، التي أصبحت تميز مختلف المؤسسات الصناعية الجزائرية.

إن العلاقة بين العمال المتعاقدين والإطارات المسيرة تقوم على علاقات المهنية المحضنة، وهذا يدل على تواجد منطق عقلاني يتحكم في السلوك التنظيمي في المؤسسة، التي تفرض عليهم التعلم الثقافي والمهني، وهذا من خلال المعرفة الجيدة لمتطلبات العمل اليومي في المؤسسة، وهذا وفق

المحيط الصارم التي تعمل به والذي يتمثل في تنفيذ المهام والأعمال وفق البرامج المسطرة مسبقاً، ومن جهة أخرى تقوم العلاقات في بعض الحالات على أساس التعاون والتنسيق بين كل أطراف المصالح المخصصة للقيام بالمهام الضرورية للعمل، حيث تتطلب طبيعة بعض الأعمال على تدخل جميع الأطراف من مختلف الوضعيات المهنية دائمين كانوا أو متعاقدين في بعض الظروف المفاجئة التي تطرأ على العمل اليومي في المؤسسة.

إن الوضعية المهنية المؤقتة التي يعايشونها العمال المتعاقدين، لا توفر لهم الحوافز والامتيازات الرمزية والمادية الكافية، حيث نلاحظ استمرارهم في العمل الحالي لمدة طويلة التي تصل في بعض الأحيان إلى عشرة سنوات دون التغيير في منصب العمل أو الاستفادة من الترقية والصعود المهني في المؤسسة.

يقوم العمال المتعاقدين بالتعبير بالسلب تجاه المحيط العمل الذي توفره المؤسسة لهم، فهو في نظرهم لا يساعد على الاستمرار والعمل بكل جدية، حيث هذا يعكس حالات اللاإستقرار والهشاشة المهنية التي أصبحت تمس محيط العمل أيضاً، حيث وضعيتهم المهنية لا يتم الاعتراف بها كعمل بحقوق كاملة ومضمونة، وهذا ما يخلق أيضاً حالات القلق والتوتر نتيجة عدم التنبؤ بمسارهم المهني المؤقت الذي لا يستدعي إلى حالات القبول المهني والاعتراف الرمزي من طرف الآخرين.

يعتبر العمال المتعاقدين المؤسسة الحالية كمكان لاكتساب الأجر فقط، فهم يدخلون مع المؤسسة في علاقات أداتيه محضة مقابل مبلغ مالي معتبر، وهذا الأمر يعتبر بديهي لأن الأجر الشهري هو من بين الضروريات في المرحلة الراهنة، حيث يساعدهم في توفير الحاجيات الأساسية الأولية لهم ولأفراد أسرهم وبواسطته يستطيع الفرد التصرف والممارسة الاجتماعية بكل حرية واستقلالية فردية للحفاظ على كرامة الإنسان والتقدير في المجتمع؛ في حين أثبتت الدراسة أيضاً أن نسبة (26,8%) والتي يعتبر من خلالها أقلية من المبحوثين بأن المؤسسة الحالية هي المكان الذي يتم فيه التعلم المستمر، حيث هذا يدل على الاستثمار الجيد في العمل من خلال أخذ المبادرة والتعلم المزيد من المعارف المهنية والتطبيقية في منصب العمل.

إن العمال المتعاقدين لا يهتمون بالانتماء إلى نقابة المؤسسة، وهذا بالرغم من وضعيتهم المهنية المؤقتة، فبالرغم من كل هذه النقائص العديدة التي تعرفها هذه الفئة فهم لا ينشطون في النقابة، حيث يتولد لديهم الخوف من التسريح بمجرد المطالبة بحقوقهم الشرعية التي يضمنها القانون، إضافة إلى كونهم يبحثون من وراء العمل التعاقدي إلى تنمية كفاءاتهم المهنية واكتساب الخبرة المعترية التي تفتح لهم أبواب التوظيف في مناصب عمل دائمة في مؤسسات أخرى، كما يرون في النقابة بأنها لا تسعى إلى تحقيق مطالب العمال وأن الممارسة النقابية قد تؤدي إلى نتائج غير

مرجوة تجاههم كالتسريح مثلاً أو تغيير مناصب العمل أو عدم التجديد في العقود عند انقضاء مدة عقد العمل.

يتضح أن العمل المؤقت الحالي لا يقدم الحماية الاجتماعية الكافية التي توفرها المؤسسة، فالأساس الذي يضمن للعمال المتعاقدين حقوقهم من الحماية الاجتماعية هو غائب في الواقع الفعلي، حيث أنهم في الحقيقة يستفيدون إلا ببعض هذه التأمينات الاجتماعية وليس كلها عكس العمال الدائمين، وهذا ما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية والاجتماعية فهم في حالة تدهور في الحالة المعنوية والمادية، وبالتالي تظهر لنا حالة المتزايدة للهشاشة المهنية واللاإستقرار في العمل. إن العمال المتعاقدين من خلال علمهم اليومي في المؤسسة الحالية، لا يتم إشراكهم في الاجتماعات التي يتم فيها مناقشة أمور العمل اليومي وحول النتائج المرجو تحقيقها، ومن هذا نستخلص أن الإقصاء من الاشتراك في الاجتماعات التي تخص العمل يؤثر على الحالة البسيكولوجية الخاصة بهم، وبالأخص يؤثر في عملية تكوين هويتهم المهنية، وتزيد أيضا في الهشاشة المهنية واللاإستقرار في العمل وفي تكوين المسار المهني والاجتماعي بالنسبة لهم في المرحلة الراهنة.

فيما يخص الممارسات التي يقوم بها أغلبية العمال المتعاقدين التي تمثل نسبة (46,4%)، تعكس وجود الممارسات المهنية الغير متوافقة مع الأهداف العامة للمؤسسة، حيث يقومون بالعمل بدون هدف معين فهم في حالة غير راضية بالوضعية المهنية المؤقتة التي تميزهم، فهم بذلك يصبح لديهم هوية مهنية مقصية كنتيجة للهشاشة المهنية ولحالات اللاإستقرار في العمل التي تهدد مستقبلهم في المؤسسة الحالية.

يقوم البعض من المبحوثين المتعاقدين بالتصرف بالانسحاب وتجنب المسؤولين عن العمل، حيث يلجؤون لمثل هذه السلوكات المهنية السلبية كرد فعل على عدم تقبل الوضعية المهنية الحالية، حيث تظهر سلوكات غير انضباطية وتؤدي بالاختلال في سيرورة العمل اليومي كنتيجة لهذه الممارسات الإنسحابية التي تكون في غالب الأحيان كآخر حل لديهم تجاه الوضعية المهنية الحالية.

5. مناقشة النتائج

تقدم لنا هشاشة العمل حالات العلاقات المهنية التي تتميز بالقطيعة واللاإستقرار في العمل وعدم الاستمرارية كذلك، وهذا نتيجة تواجد المتعاقدين في وضعية العمل المهني ثم الوقوع في حالات البطالة نتيجة انقطاع وانتهاء مدة عقد العمل المحدد (CDD)، وهذا بالرغم من وجود تشريعات قانونية التي تعرف في الغالب بعض النقائص، حيث نجد المؤسسات تقوم بعدم تطبيق الفعلي للقوانين المعمول بها فيما يخص الاستقرار في مدة العمل التي تعتبر نسبية، حيث تقوم

بعمل فجوة إدارية قانونية فيما يخص مدة العمل الممارس وعند انتهاء من هذه العقود المحدودة المدة لا تقوم بالتجديد المتواصل نظرا لهذه الفجوة في العقد المتفق عليه، ولهذا لا تقوم بعض المؤسسات في هذه الحالة بترسيم العمال المتعاقدين وتحويل عقودهم إلى عقود غير محدودة المدة بعد فترة زمنية التي يحددها القانون، حيث نشهد العديد من الاختلالات والغموض التي تميز عقد العمل محدد المدة (CDD) فيما يخص محتوى القوانين التي تنظم لهذه العلاقة.

يتميز العمل المؤقت بمحدودية الأجر والفوائد المادية، حيث أن اللاإستقرار في الوضعية المهنية يرتبط بالتدهور في المردود المادي ومحدوديته، وفي الكثير من الأحيان يقدم أرباب العمل للعمال المتعاقدين الأجر الأدنى المضمون، حيث تظهر هذه الحالة حالات اللامساواة بين العمال المتعاقدين وزملائهم الدائمين فيما يخص مسألة توزيع شبكة الأجور التي تظهر غير متوازنة بين هذه الفئات السوسيو مهنية.

إن للهشاشة المهنية انعكاسات سلبية على مستوى الامتيازات الاجتماعية التي تقدم من وراء هذا نوع من العمل، حيث تلجأ المؤسسات الحديثة إلى توظيف بعقود غير دائمة حتى تتخلص من عبء هذه الامتيازات، أو العمل بهذا النظام بصفة نسبية التي لا تمنح للعمال المتعاقدين جميع الحقوق والتعويضات المهنية، وفي بعض الأحيان عدم إشراكهم في نظام التقاعد، حيث هذه الصعوبات تؤدي إلى انعكاسات سلبية على العمال المتعاقدين ومستوى معيشتهم الاجتماعية.

إن العمل المؤقت واللاإستقرار في العمل لا يساعد الأفراد على إقامة علاقات وروابط اجتماعية قوية مع بقية الزملاء في فضاءات العمل، وتبقى مسألة ديمومتها مرهونة بالوضعية المهنية المؤقتة التي تميز هذه الفئة من العمال، حيث نجد بعض العمال المتعاقدين في حالة السكون والثبات في خلق علاقات اجتماعية، وبالتالي يدخلون في علاقة تنافسية مع العمال الدائمين في فرض أدائهم وفعاليتهم في المؤسسة التي تصبح المحيط الأفضل لإيجاد وسيلة للمحافظة على مناصب عملهم لمدة أطول.

تؤدي الهشاشة المهنية إلى خفض درجة تأدية المهام بالنسبة للعمال حيث هذه الحالة تؤثر بدورها على نجاعة المؤسسة وفعاليتها، حيث لا يؤدي المتعاقدين كل الأعمال الخاصة بالمحتوى العمل وهذا الذي يؤثر بالسلب على الحوافز لديهم للوصول إلى الفعالية والنجاعة الذاتية، حيث يؤثر كذلك على الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وعدم الولاء إليها الذي يعتبر إحدى أهم العوامل الأساسية لبلوغ المنظمة درجة التنافسية والاستمرارية في السوق العالمية والمحلية.

***.خاتمة**

شكلت لنا هذه الدراسة رهان سوسيولوجي حديث النشأة باعتباره نموذج ثنائي الأقطاب بين مقارنة مفهوماتية حول مسألة الحياة اليومية المرتبطة بفضاءين مختلفين واحد اجتماعي وآخر مهني لفئة العمال المتعاقدين، والعلاقات التي تنتج من خلال ممارستهم لنمط العمل المؤقت وما ينجر عليه من حالات الهشاشة المهنية التي تنعكس في مظاهر اللاإستقرار واللاإستمرارية التي تعد من بين أهم النتائج من وراء العمل المؤقت.

لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية أن الهشاشة المهنية تمس العمال المتعاقدين في مساراتهم المهنية والاجتماعية في الظرف الحالي، الذي يشهد تحولات وتغيرات كبرى في طرق تنظيم العمل المأجور والصيغ الجديدة التي أصبحت يتشكل بها، بإضافة إلى الخصوصيات التي أصبحت تميز علاقات العمل المختلفة.

جاءت الدراسة الحالية بهدف الإلمام ببعض المتغيرات التي تساعد في فهم وتحليل الوضعية المهنية المؤقتة، والتي أصبحت تتجسد على شكل عقود محدودة المدة التي أصبحت الوجه الطاغي في التوظيف من طرف المؤسسات في الوقت الراهن، وهذا مع تراجع التوظيف الدائم الذي يضمن الأستقرار والأستمرارية في العمل ويوفر إمكانيات التطور الشخصي وتكوين مسار مهني مضمون.

**

***.المصادر والمراجع**

- 1.بن قومار كريمة (2013). العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية.
- 2.بوحوش عمار، الذنبيات محمد محمود (2001). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، (الطبعة الثالثة)، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 3.طباجة يوسف (2007). منهجية البحث. تقنيات ومناهج، (الطبعة الأولى)، لبنان: دار الهادي للطباعة والنشر والتوزيع.
- 4.عبد الناصر جندلي (2005). تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 1.AKTOUF Omar (1987). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations .Une introduction à la démarche classique et une critique, Montréal: PUQ.
- 2.CASTEL Robert (2009). La montée des incertitudes. travail, protections , statu de l'individu, Paris : Edition du seuil.
- 3.CHANLAT Jean-François (1990) (dir). L'individu dans l'organisation .Les dimensions oubliées ,Québec : Les presses de l'Université Laval.

- 4.FOULQUIE Paul (1978). Vocabulaire des sciences sociale, Paris : PUF.
- 5.HYGIN Kakai (2008). Contribution À La Recherche Qualitative, Cadre Méthodologie De Rédaction De Mémoire, Besançon: Université De Franche – Comité .
- 6.JAVEAU Claude (1980). « sur le concept de vie quotidienne et sa sociologie », in Cahiers internationaux de sociologie, vol 68, Janvier – Juin.
- 7.MEDA Dominique (1995). le travail une valeur en voie de disparition, Paris, alto aubier .
- 8.PAUGAM Serge (2000), le salarié de la précarité, Paris, PUF.
- 9.PIRIOU Jean-Paul, CLERC Denis (2007). Lexique de sciences économiques et sociales, (8ème ED), Paris, Editions La Découverte.
- 10.SAIB MUSETTE Mohamed (2011), Algérie: l'emploi non permanent domine le salariat , "El watan",Algérie, 23 novembre.
- 11.TAQUET Philippe (2009).« Travail précaire: sommes-nous tous concernés ? », la revue Regards du Moc Liège-Huy-Waremme, N° 84, fév.
- 12.VULTUR Mircea (2010). « la précarité :un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail »,Revue Sociologie, Débats.