

كلية العلوم الإجتماعية

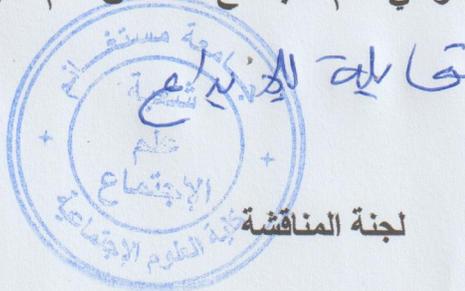
قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تجربة العمل التعاقدى من منظور الفاعلين

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تمت إشراف:
الأستاذ زيكو مصطفى



من إعداد الطالبة:
قصير حنان

مؤطرا

رئيساً

مناقشاً

أستاذ محاضر - أ -

أستاذة مساعدة - أ -

أستاذ محاضر - أ -

د. زيكو مصطفى

د. معاش الضاوية.

د. صديق خالد خوجة

ملخص

تهدف دراستنا الحالية بعنوان "العمل التعاقدى من منظور الفاعلين" إلى التعرف على نظرة العمال المتعاقدين إلى هذا النوع من سياسات التشغيل وعلى واقعهم في ظل العمل التعاقدى، حيث تم الاعتماد على المنهج الكيفي مع استخدام تقنية المقابلة في جمع البيانات من العينة المكونة من 14 مفردة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال هذه الدراسة نلخصها فيما يلي:

هذا النظام يهدف إلى ضرورة المساواة بين الأعران المتعاقدين والموظفين العموميين الذي يشتغلون نفس المهام وأن يحسن من الظروف المعيشية للأعران المتعاقدين ومنحهم استقرار أكثر في وظائفهم من خلال عملية الإدماج.

الكلمات المفتاحية : عقد العمل ، العامل ، النظام التعاقدى ، الوظيف العمومي .

Abstract:

Our current study, "Contractual Work from the Perspective of Actors", aims to understand contractual workers' perceptions of this type of employment policy and their reality under contract work. We used a qualitative approach, using the interviewer technique, to collect data from our 14-member sample.

Some of the most important findings of our study are summarized as follows:

This system aims at ensuring equality between contractual agents and public officials performing the same functions, improving the living conditions of contractual agents and providing them with greater stability in their jobs through the process of integration.

Keywords: employment contract, worker, contractual system, public office.

الشكر والتقدير:

نتقدم بالشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل زيكيو مصطفى على الجهودات والتوجيهات التي أفادني بها طيلة فترة إنجاز المذكرة حفظه الله ورعاه على حرصه الشديد وملاحظاته الدقيقة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة

“مناد سميرة“

على مرافقتها وتوجيهاتها القيمة

كما نشكر كل من أمدنا بيد العون والتأييد من قريب أو من بعيد وإلى زملاء المشوار
الدراسي بجامعة مستغانم

فلكل هؤلاء مني وافر الامتنان وجزيل الشكر وخالص التقدير فنسأل الله عز وجل أن يرفع
مكانتنا في الدنيا والآخرة وأن يسدد خطانا لما ينفع العلم والأمة

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله الذي خلق الأرض والسموات، الحمد لله الذي علم العثرات، فسترها على أهلها وانزل الرحمات، ثم غفرها لهم ومحا السيئات، فله الحمد ملء خزائن البركات، وله الحمد ما تابعت بالقلب النبضات، وله الحمد ما تعاقبت الخطوات، وله الحمد عدد حبات الرمال في القلوات، وعدد ذرات الهواء في الأرض والسموات، وعدد الحركات والسكنات.

أهدي هذا العمل بأسمى عبارات الاحترام والشكر إلى وَالِدِيَّ

الكرمين أطال الله بعمرهما نعم السند والعون.

وإلى إخوتي أسامة وإسلام

وإلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح

إلى من تكاتفنا يداً بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا

إلى صديقتي ورفيقة دربي وحبيبتي قلبي شهرزاد

إلى من علموني حروفاً من ذهب وكلمات من درر وإلى من وجهونا إلى طريق النجاح

كل أساتذة جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء.....	أ.....
-شكر وتقدير.....	ب.....
-فهرس المحتويات.....	ج-و.....
فهرس الجداول.....	ز.....
مقدمة.....	1.....

الباب الأول: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول:الإطار المنهجي للدراسة.....	4.....
المبحث الأول :منهجية الدراسة.....	4.....
أولاً:مبررات اختيار الموضوع.....	4.....
ثانياً:أهمية الدراسة.....	4.....
ثالثاً:أهداف الدراسة.....	5.....
رابعاً: إشكالية الدراسة.....	5.....
خامساً: فرضيات الدراسة.....	6.....
المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....	6.....
أولاً/الوظيفة العمومية.....	6.....
ثانياً/العامل.....	7.....
ثالثاً/الأجر.....	7.....
رابعاً/عقد العمل.....	7.....

7.....	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
7.....	أولا/ الدراسات الجزائرية.....
9.....	ثانيا/ الدراسات العربية.....
11.....	المبحث الرابع: المقاربة النظرية.....
11.....	1.نظرية العقد الحقيقي.....
15.....	الفصل الثاني العمل التعاقدى في الجزائر.....
15.....	المبحث الأول : مدخل إلى قانون العمل
15.....	أولا/ مفهوم قانون العمل.....
17	ثانيا/نشأة وتطور قانون العمل.....
19.....	ثالثا/ نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.....
19.....	1.مرحلة ما قبل الاستقلال : ما بين 1830/1962.....
20.....	2.مرحلة ما بين 1962/1977.....
21.....	3.مرحلة ما بين 1978-1989.....
21.....	4. مرحلة استقلالية المؤسسات.....
22.....	المبحث الثاني عقود العمل.....
22.....	أولا/عقود العمل.....
23.....	ثانيا/عناصر عقد العمل.....
23.....	ثالثا/عناصر العمل.....
24.....	رابعا/شروط صحة عقد العمل.....
26.....	خامسا/انواع عقد العمل.....
30.....	المبحث الثالث عقود العمل محددة المدة.....
30.....	أولا/ تعريف عقود العمل محددة المدة.....
33.....	ثانيا/المضمون او الموضوع.....

- 34.....ثالثا/حالات غير قانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة.....
- 35.....رابعا/انتهاء المدة أو العمل في العقود محددة المدة
- 36.....خلاصة الفصل الثاني.....

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

- 39.....الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة.....
- 39.....المبحث الأول: منهجية الدراسة وأدواتها.....
- 39.....أولا: أولا/ منهج الدراسة.....
- 39.....ثانيا/ أدوات الدراسة.....
- 40.....1.المقابلة
- 40.....1.1.المقابلة المقفلة
- 41.....2.1.المقابلة المفتوحة.....
- 41.....3.1.المقابلة المقفلة المفتوحة.....
- 41.....2.تحليل المحتوى الكمي.....
- 41.....3.عينة الدراسة.....

43.....	الفصل الرابع: عرض وتحليل المقابلات.....
44.....	المبحث الأول: عرض المقابلات.....
55.....	المبحث الثاني: تحليل المقابلات.....
72.....	المبحث الثالث: نتائج الدراسة.....
73.....	خاتمة.....
74.....	قائمة المراجع.....
76.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
55	أراء المبحوثين حول النظام التعاقدى وانعكاساته على المردودية في العمل.	01
57	أراء العمال المتعاقدين حول علاقات العمل السائدة مع زملائهم الدائمين.	02
58	أراء الموظفين المتعاقدين حول علاقات العمل التي تربطهم بالمسؤول المباشر.	03
60	أراء المتعاقدين حول عدم المساواة في الأجر بالمقارنة مع زملائهم الدائمين.	04
62	بين توزيع أراء المبحوثين حول الجهد المبذول مقارنة بالأجر المحصل.	05
65	أراء المبحوثين حول المنح والعلاوات.	06
67	أراء المبحوثين حول العيش الكريم في ضل الوظيفة الراهنة.	07
69	أراء المبحوثين حول الاستمرار في الوظيفة بالرغم من المشاكل التي تشوبها.	08
71	أراء المبحوثين حول الجوانب القانونية المتعلقة بالوظيفة التعاقدية.	09

مقدمة:

شهدت الجزائر تغيرات بصفة تدريجية على مدى أكثر من عشرين 20 سنة من تشريع القوانين والنصوص التي أثرت بشكل مباشر على الأنظمة القانونية الموجودة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية وكذا المؤسسات والإدارات العمومية، فقد صدر القانون رقم 90/11 الموافق لـ 21 - 04 - 1990 الذي تم تعديله تدريجيا بحسب التطور الذي شهدته المنظومة القانونية ككل حيث كرس المشرع من خلاله تنظيم علاقات العمل بواسطة نظام التعاقد ، وكرس عقود العمل لمدة غير محددة كأصل عام وعقود عمل لمدة محددة كاستثناء.

وقد أشار المشرع من خلال القوانين المتعلقة بعلاقات العمل والوظيفة العمومية إلى عقود العمل محددة المدة والتي شملت أنواعا كثيرة حسب تنوع النشاط والطبيعة القانونية للمؤسسات المستخدمة . كما يلاحظ من خلال ذلك وجود اختلاف من حيث علاقة التبعية القائمة بين العامل والمستخدم والتي تزداد قوتها من خلال تطبيق قانون علاقات العمل وتكون مستقرة في إطار القانون الخاص بالوظيفة العمومية .

لقد تم تقسيم المذكرة إلى بابين رئيسيين كما يلي:

➤ **الباب الأول** يتمثل في الإطار المنهجي و النظري للدراسة ويضم فصلين الأول خاص بالإطار المنهجي للدراسة، أما الفصل الثاني يتعلق بالعمل التعاقدي في الجزائر.

➤ **الباب الثاني** خاص بالدراسة الميدانية، ويضم فصلين الفصل الثالث يركز على الإجراءات المنهجية للدراسة، والفصل الرابع مخصص لعرض وتحليل المقابلات.

الباب الأول :

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول :

الإطار المنهجي للدراسة

- ❖ المبحث الأول: منهجية الدراسة
- ❖ المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
- ❖ المبحث الثالث: الدراسات السابقة.
- ❖ المبحث الرابع: المقاربة النظرية للدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مبررات اختيار الموضوع

أ-أسباب موضوعية:

- أصبح نظام العمل بالعقود المحددة المدة أكثر استخداماً في المؤسسات لتسهيل التكيف مع متطلبات هذا التحول، ومدى التناول القانوني للوعي الحاصل في الأوساط العمالية، ومحافظةها على التوازنات الكبرى للاقتصاد الجزائري.
- تعميق المعارف حول الموضوع.

ب-أسباب الذاتية :

من بين الأسباب الذاتية التي دفعتنا للبحث في هذا الموضوع نوجزها في النقاط الآتية:

- التوجه الواسع للمؤسسات الجزائرية في السنوات الأخيرة نحو التشغيل عن طريق عقود محددة المدة القابلة للتجديد لسنوات طويلة ولد لدينا الرغبة في معرفة أثر هذا النوع من عقود العمل على الشعور بالانتماء لدى هذه الفئة من العمال المتعاقدين.
- سمحت لنا الدراسة الميدانية بالاحتكاك المباشر بالموظفين والعمال المتعاقدين تتجاوز مدة عملهم بهذه الصيغة من عقود العمل العشر سنوات في كثير من الحالات، وهذا ما عكس لنا بشكل أكثر وضوحاً للواقع المهني لهذه الفئة من العمال وتأثير ذلك على حياتهم الاجتماعية بشكل عام لذلك ارتأينا طرح هذا الموضوع ومن منظور جديد.

ثانياً/أهمية الدراسة:

- إظهار مدى أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف المؤسسة ومعرفة أهم الآثار التي يتركها نظام العقود محددة المدة على مجموع العمال المؤقتين من حيث سلوكهم المهني واستقرارهم و بالتالي تأثيره على كفاءة وفعالية أدائهم التي تنعكس بالضرورة على المؤسسة وأهدافها.
- الأوضاع الراهنة التي تمر بها الإدارة العمومية، والتي تستدعي الاهتمام بالموارد البشري كمحدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسة وتوجيه السلوك المهني او الاداء البشري نحو مستويات أفضل.

ثالثا/أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى جملة من الأهداف والتي جاءت كما يلي:

- التعرف على الجانب القانوني الذي ينظم سير علاقات العمل بين العامل ورب العمل.
- الكشف عن العوامل التي تؤثر على الأداء والوقوف على أهم العوامل المؤثرة على أداء العمال، والذي قد يؤدي ضعف الاهتمام بها من قبل المؤسسة إلى نقص إنتاجية وكفاءة العامل وفعالية في العمل.
- الكشف عن طبيعة التغييرات أو الآثار التي تطبع أداء العمال بنظام العقود محددة المدة ومدى إقبالهم على تحقيق الأهداف المتوقعة منهم في العمل.

رابعا/ إشكالية الدراسة:

يمثل العنصر البشري المحور الأساسي في مجال التنمية لجميع الدول، حيث تعمل كل دولة على وضع سياسات تشغيل وأنظمة قانونية تختلف في طبيعتها وبرامجها من بلد لآخر، قصد إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنصوص باقتصادها، هذه السياسات والأنظمة الاقتصادية التي تسعى من خلالها إلى تنظيم علاقات عمل دائمة أو مؤقتة بين المستخدم باعتباره مالك لوسائل العمل والعامل الأجير صاحب قوة العمل.

إن الجزائر واحدة من هذه الدول التي تسعى إلى النهوض باقتصادها وذلك بإتباع استراتيجيات ومخططات تنموية منذ الاستقلال وعلى هذا الأساس جاء الاهتمام بالعديد من القضايا والمشكلات في مقدمتها مسألة التشغيل، حيث عملت على تسطير العديد من البرامج، فانتقال الجزائر من نمط التسيير الإداري المركزي الموجه للمؤسسات إلى نمط الحرية الاقتصادية أو اقتصاد السوق الذي أقر الحد من صلاحية تدخل الدولة في التنظيم الاقتصادي أو الخصخصة الاقتصادية، حيث تغيرت النظرة إلى العلاقة القائمة بين المؤسسة والعامل، فقد تم التخلي عن فكرة تقرير الحق في العمل ليدخل مفهوم جديد يطلق عليه حرية التعاقد وذلك بهدف التأقلم مع السياسة الاقتصادية التي تعتمد على التسيير العقلاني الذي يقتضي التوفيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي والتغيرات التي يمكن أن تطرأ من حين لآخر على هذا النشاط وهذا يتحقق من الاعتماد على

إحدى برامج التعاقد التي يعتبر وسيلة فرضتها متطلبات السياسة الاقتصادية الجديدة.

من بين هذه البرامج نجد نظام العمل بالعقود المحددة المدة الذي من خلاله يمكن أن يحقق مرونة أكثر، في علاقة العمل هذا النوع يهدف إلى الحفاظ على المؤسسة من الأخطار المفاجئة أو الصدمات العنيفة. فالمؤسسة هدفها تحقيق أكبر ربح مقابل أقل تكلفة إذا عملت هذه الأخيرة على التوظيف بنظام العقود محددة المدة لتفادي مختلف المشاكل التي يمكن أن تلتقها مع العمال المتعاقدين خاصة صفة هذه العقود التي تسمح للمؤسسة بعدم تجديد عقودهم وإمكانية فسخها، تسمح بالتعاقد مع العامل يأجر قد يكون متدني لا يتناسب مع الجهد المطلوب بذله في إنجاز العمل المطلوب منه وهذا التدني في مستويات الأجور الذي يمكن أن يؤدي إلى انخفاض أداء العامل وأيضاً مخاوف العامل من إمكانية عدم تجديد عقده قد يؤثر على رغبة وقدرة العامل ومدى إقباله على تحقيق الأهداف المتوقعة منه وبالتالي على أدائه وأداء المؤسسة بصفة عامة.¹

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي: ما مدى تأثير نظام عقود العمل محددة المدة على أداء العمال؟

فرضيات الدراسة:

1. لا يساعد الطابع المؤقت الوظيفة التي يزاولها العاملين داخل المؤسسة على تحسين نوعية مردودهم في العمل.
2. العائد المالي المحصل من جراء الوظيفة التعاقدية لا يتناسب مع الجهد المبذول.

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

أولاً/الوظيفة العمومية :

هي كيان قانوني قائم في أفراد الدولة وهي تتألف من مجموعة أعمال متجانسة ومتشابهة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة ويطلق على

¹ مربية ونورة : عقود محددة المدة وتأثيرها على أداء العمال، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، سنة 2016، ص 6-7-8.

شاغل الوظيفة اسم الموظف العام، وتضبط هذه التزامات والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية.¹

ثانيا/العامل:

كل ذكر وأنثى يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.²

ثالثا/الأجر:

المقابل الذي يحصل عليه العاملون مقابل جهود وإنجازاتها فكرية أو عضلية يؤديها لصالح المنظمة³

رابعا/عقد العمل:

عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إرادته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر⁴

فهو إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية، من خلال مجموعة الأحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الأجور والعلاوات والتعويضات والتقاعد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات.⁵

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

أولا/ الدراسات الجزائرية:

1. دراسة كريمة بن قومار (2013) بعنوان " العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي " ¹

¹ علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري (الجزائر: دار الهدى، ط2، 2010)، ص، 53.

² قانون العمل الكويتي رقم 06 لسنة 2010، الباب الأول، المادة 1/3.

³ ناصر قاسمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية 2011، ص8.

⁴ السنهوري ، عبد الرزاق (2000)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، العقود الواردة على العمل، منشورات الحلبي، بيروت، ص13.

⁵ ناصر قاسمي، مرجع سابق، ص89.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج العلمي، حيث استعملت الباحثة تقنيتي المقابلة والاستمارة، وقد جاء التساؤل كما يلي:

*إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود محدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟
*وما هي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟
وقد وضعت الباحثة الفرضيات الآتية:

1. الرمزية الاجتماعية للعمل بصيغة العقود محدودة المدة لها دور في تحسين مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين.

2. كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقراراً وأقل استمرارية كان اندماج العمال مهنيًا ضعيفًا.

3. كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود محدودة ضعيفًا كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة.

4. كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدية محدودة كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استمرارًا.

نظرًا لصغر عدد وحدات مجتمع البحث، فقد اختارت أسلوب الحصر الشامل، الذي يعرف بأنه أسلوب جمع البيانات من جميع وحدات المجتمع موضوع الدراسة.
*حيث توصلت إلى النتائج التالية:

-إن الاستقرار المهني الذي فرضته الصيغة الجديدة للعمل الأجور يبدي تغييرًا لمعايير الاندماج المهني والاجتماعي ضمن سياق عدم الاستقرار الدائم، أين يتوحد الأمن الوظيفي مع ضعف الحماية الاجتماعية، مما يؤثر سلبًا على مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال.

-الأمن الاجتماعي الذي يبدو أنه لازالت هناك آليات إجمالية فاعلة لاحتوائه للأمن الوظيفي يحد من مستوى الاندماج الاجتماعي للعمال المتعاقدين، لكنه لا يؤدي بشكل مباشر إلى الإقصاء الاجتماعي.

¹ كريمة بن قومار: العمل بصيغة العقود المحدودة المد والإنتاج الاجتماعي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الأشغال العمومية بغرداية (EPTPG).رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص: التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، سنة 2013.

بينما اللأمن الاقتصادي الذي يمكن التخفيف من حدوثه عن طريق ممارسات اجتماعية للحماية، وبالتالي يمكن القول بأن العمل بصيغة العقود محدودة المدة لا يساهم في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل بل أنهم يحيلهم إلى منطقة من الهشاشة الاجتماعية.

2.دراسة مربية ونورة (2016): بعنوان " عقود محددة المدة وتأثيرها على أداء العمال"¹ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي ، حيث أستعملت تقنية الاستمارة وجاء السؤال الرئيسي كما يلي :

*هل يؤثر الأجر الذي يتقاضاه العامل في إطار عقد محدد المدة على إنجاز العمل؟

وهل تؤثر خصوصية هذا العقد على انضباط العمال ؟

وقد جاءت فرضيات الدراسة كما يلي :

*تؤثر خصوصية العقد محدد المدة على انضباط العمال .

*يؤثر الأجر الذي يتقاضاه العامل في إطار عقد محدد المدة على إنجاز العمل

-وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

يعتبر هذا النوع من العقود بالرغم من الإيجابيات العائدة على العمال في هذا المجال، كالحصول على منصب عمل وكسب خبرة مهنية غير أنها لها انعكاسات سلبية على العمال والتي بدورها تنعكس على المؤسسة مكان العمل أبرزها غياب عامل الاستقرار والأمان الوظيفي، حيث يصبح العامل متخوف بشأن مستقبله ودائم التوتر مما يؤدي ذلك على الانضباط وسير العمل حتى ان لمثل هذه العقود تخلق فوضى في المؤسسة خاصة من ناحية توزيع المهام على العاملين وكذا بالنسبة لمواقيت وأيام العمل.

ثانيا/ دراسات عربية :

1.دراسة منال سالم شوق الرشيد (2013) بعنوان "الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي"²

¹ مربية ونورة: عقود محددة المدة وتأثيرها على أداء العمال - دراسة ميدانية لبلدية حاسي بحبح، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم إجتماع تنظيم وعمل ،سنة 2016.

² منال سالم شوق الرشيد: الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة استكمالا للحصول على درجة الماجستير في القانون ،جامعة الشرق الأوسط 2010.

تمحور السؤال الرئيسي للدراسة كما يلي:

* ما هي المشكلات القانونية المتمثلة لتحديد الأجر في عقد العمل الفردي بشكل خاص في القانونين الأردني والكويتي؟

* وهل هناك آلية محددة في القانون تواكب التطور السريع لعقود العمل لحماية هذا الأجر؟ وهل هذه القوانين المعدلة في القانون الأردني والكويتي فيها مخالفة لبعض النصوص الدستورية أو المواثيق الدولية الخاصة بتنظيم عقود العمل؟ حيث تمثلت أسئلة الدراسة كما يلي:

- ما مفهوم الأجر في القانونين الأردني والكويتي؟

- ما هي انواع الأجور والملحقات التابعة له، وما هي البدلات التي تدخل في عناصر الأجر؟

- ما إمكانية تعديل الأجور بتغير الحياة الاقتصادية في البلدين؟

- ما هي أوجه القصور في نصوص قانون العمل الأردني والكويتي لحماية الأجر؟

- ما مدى قانونية (الشرط الجزائي) الذي يتم الاتفاق عليه في عقد العمل، ويؤدي إلى حرمان العامل من الحصول على حقوقه المالية في حالة إنهاء العقد من قبله؟

- ما مدى سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاء التأديبي على العامل في حالة إخلاله بأحد التزاماته.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* يعد عقد العمل من أهم العقود التي يتطلب تطوير أحكامه على فترات زمنية ليست ببعيدة، وذلك لما يمثله هذا القانون من أهمية بالغة في تطور المجتمع وبناء الدولة.

* الأجر هو العنصر الأساسي في عقد العمل، بل هو غاية العامل الأساسية عند إبرامه عقد العمل لتوفير سبيل ديمومته ومن هم تحت إعالته.

* من خلال البحث في هذه الدراسة وجدنا أن الشريعة الإسلامية قد راعت الطابع الإنساني للعامل وكفلت له حقوقه المالية والمتمثل بحوله على الأجر.

2.دراسة نواف نافع الحربي (2014) بعنوان " خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي"¹

¹ نواف نافع الحربي: خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط 2014.

اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي المقارن ، تمحورت أسئلة الدراسة كما يلي :

ما مفهوم المدة في عقد العمل الفردي؟ وما هي الخطة التشريعية التي اتبعها المشروع الكويتي في إنهاء المشروع لعقد العمل الفردي ،ومدى اتساقها أو اختلافها مع الخطة التي اتبعها المشروع الأردني في هذا المجال ؟

ما مدى انسجام حالات إعفاء صاحب العمل من الإشعار عنه بإنهاء العقد مع فلسفة الإعفاء من الإشعار؟

-حيث توصلت إلى النتائج التالية :

*وضع المشروع الأردني أحكاما خاصة بالنسبة لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية، أما المشروع الكويتي فلم يعالج هذه المسألة رغم أهميتها.

*لم يضع المشرعان الكويتي والأردني أية ضوابط لاستعمال صاحب العمل خياره في الانتهاء المشروع لعقد العمل في فترة التجربة ،ومن ثم فإن استعمال هذا الخيار يعد مطلقا لصاحب العمل .

*إن معيار انتهاء المشروع والإنهاء غير المشروع لعقد العمل الذي اتخذه المشرعان الكويتي والأردني هو معيار مخالفة القانون، وأن التعسف مسألة واقع وليس مسألة قانونية تضبط بنصوص قانونية محددة.

*إن قراءة النصوص القانونية مع بعضها البعض المتعلقة بحالات انتهاء المشروع لعقد العمل هي التي تؤدي إلى التكييف السليم لإنهاء العقد ،وبيان فيما إذا كان إنهاء مشروعاً أم غير مشروع.

المبحث الرابع: المقاربة النظرية

ارتأينا في هذا المبحث أن نتطرق للنظريات التي لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة، ونستعرضها كما يلي:

1.نظرية العقد الحقيقي:

ترجع جذور هذه النظرية في تاريخ الفكر القانوني إلى المبدأ القائل بأن الالتزام الذي يتولد عن عمل قانوني مشترك لا يكون مصدره إلا عقداً أي توافق إرادتين. وهي قاعدة ورثها القانون الفرنسي من تقاليد القانون الروماني والقانون الفرنسي القديم¹

وعممت على قوانين الاتجاه اللاتيني ومن هذا الأصل كانت بداية قول الفقه القانوني ذي المنحنى الكلاسيكي بأن أساس أي التزام يتمخض بمناسبة نشوء علاقة قانونية تشتمل على معطيات تعاقدية أو اتفاقية لا يمكن أن يكون إلا عقداً أو بمعنى أوسع كما يراه بعضهم (اتفاقاً قانونياً). ويصوغ أنصار هذه النظرية آرائهم بالقول إنه يجب عند استقصاء البحث عن مفهوم قانوني معين وتحديد الوصف الصحيح له أن ينظر إلى المفهوم ذاته من دون التوقف على ما يستنتجه في المستقبل من آثار قانونية معينة التي قد يثبت لها الوجود أو ينتفي عنها تبعاً للظروف والملابسات المختلفة التي تحيط بذلك المفهوم وعلى المحاكم كذلك أن تعدل عن الوصف القانوني الذي خلفه الأطراف على المستند المتضمن اتفاقهم على شئ معين ومن ثم إعطائه الوصف الصحيح الذي يتفق مع مضمونه.²

فيما يتلخص مضمون الشرط الثالث هو أن تكون شروط الاتفاق التعاقدية محققة ومؤكدة والتطبيق هذه الشروط المجتمعات على الاتفاقات التمهيدية أو الأولية فإنه يجب بحث كل حالة على حدة. فإذا ثبت للمحكمة أن المستند محل النزاع يقتصر دوره على تدوين بعض الأمور التي اتفق عليها خلال مرحلة معينة من التفاوض والتأكيد على ثقتهم في إمكانية الاتفاق على نقاط تفصيلية في وقت لاحق. فلا تكون بصدد عقد ملزم بالرغم من وصف المستند لأنه اتفاق. وفي جميع الأحوال يمكن لأطراف مثل هذه الاتفاقات التمهيدية في ظل القانون الإنجليزي تجنب الدخول في أي علاقة تعاقدية ملزمة بمجرد النص على أن العقد سيكون محل الاتفاق النهائي اللاحق (حيث لا تمثل مستندات الاتفاقات التمهيدية ذات البنود المفتوحة على هذا النحو عقداً ملزماً في القانون الإنجليزي وإذا ما انتهت إلى موقف قضاء على

¹علاء حسين علي عبد زاير شيع. أثر الصياغة القانونية في القوة الملزمة لمستندات مقابل التعاقد. Almerja.com

71-78 /Reading.Php?idm=74272,10-05-2022,18:10.

²نفس المرجع السابق، ص ص 78-71.

الأساس التعاقدى للقوة الملزمة المستندات قبل التعاقد ، لاسيما موقفه من اعتبارها عقود حقيقية يثبت لها الإلزام القانوني على هذا الأساس فإنه وإن حاول جاهدا من خلال قراراتها إلى إقامة نوع من التوازن المقبول أو المعقول ، بين مبدأ الحرية التعاقدية (الذي لا يلزم الأطراف للتوصل إلى إبرام العقد النهائي) . وبين توفير الحد الأدنى من الثقة و الاستقرار والجدية في مرحلة ما قبل التعاقد (تقرير مسؤولية المخالف التعاقدية ولو لم يقترن به خطأ أو تقصيرا إلا أن هذه المجالات المتعارضة أوقعته في تناقضات عكستها القرارات القضائية التي أصدرتها المحاكم في هذا الشأن فبينما قضت محكمة النقض المصرية في أحد قراراتها على : "أن ما يتناوله الأطراف خلال مرحلة المفاوضات من مستندات اتفاقية، ليست إلا عملا ماديا لا يترتب عليها بذاتها أي أثر قانوني ملزم ، فكل متفاوض حر في قطع المفاوضات في الوقت الذي يريده دون أن يتعرض لأي مسؤولية " . في حين أصدر القضاء الفرنسي على الرغم من إعلائه لمبدأ حرية التعاقد العديد من القرارات القضائية التي أسست القوة الملزمة المستندات قبل التعاقد باعتبارها عقودا حقيقية ومن ذلك ما قضت محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها: "إذا أنت إدارة إحدى القرى السياحية في الصحف بصورة محددة وتفصيلية عن أن المبالغ التي تقتضيها تكون للقيام بأعمال محددة فإنها تلزم على أساس العقد بالقيام بتلك الأعمال و اي إخلال بذلك يؤدي إلى قيام المسؤولية العقدية لهذه الإدارة " في حين قضت محكمة استئناف فرساي تأكيدا على ذات الشأن على أن موقع كتاب مساندة لا يلتزم به أدبيا فقط بل قانونيا بما يعادل الكفالة لاسيما متى قبل من المرسل إليه وموجب التزامه بذلك هو العقد " فيما تمسك القضاء الإنجليزي بمسلك فقهه وتشريعه الراضين الاعتبار الالتزام أن الثابتة في مستندات قبل التعاقد عقودا حقيقية وعلى الرغم من التأييد الذي حظيت به هذه النظرية على الصعيد الفقهي أن تعرضها المباشر لمبدأ الحرية التعاقدية وسلطان الإدارة في فترة ما قبل صدور الإيجاب أو اقترانه بالقبول بالإضافة إلى قصور تأسيسها التعاقدى عن استيعاب جميع أشكال المستندات قبل التعاقد لاسيما تلك التي تأخذ شكل الخطابات والتعاقدات الفردية وغياب السند التشريعي لهذا الأساس هيا جملة من الأسباب التي جعلت من هذه النظرية لم تجد لها تبنيًا كافيًا على صعيد التشريع والقضاء في الأنظمة القانونية الأخرى .¹

¹ نفس المرجع السابق.

الفصل الثاني :

العمل التعاقدى فى الجزائر

- ❖ المبحث الأول: مدخل إلى قانون العمل.
- ❖ المبحث الثانى: عقود العمل.
- ❖ المبحث الثالث: عقود العمل محددة المدة.

الفصل الثاني: العمل التعاقدى في الجزائر

تمهيد :

يعد موضوع عقود العمل المحددة المدة من المواضيع التي تشكل أهمية في ضبط الإطار التنظيمي لعلاقة العمل والتي فرضتها تشريعات العمل منذ بداية سريانها ومراحل انعقادها إلى إثباتها لحماية الصالح العام وأصبحت القاعدة العامة اللجوء إلى مثل هذه العقود أو التشغيل المؤقت كرد فعل للوضع الاقتصادي الذي عرفته البلاد في منتصف الثمانينات وإنهار الإيديولوجية الاشتراكية و التحولات السياسية والتي ترتبت عنها تغيرات عميقة طالت مختلف المؤسسات.

وانطلاقا من كل ذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى عقود محددة المدة من خلال ثلاث مباحث:

* المبحث الأول: مدخل لقانون العمل

* تطرقنا في المبحث الثاني إلى عقود العمل من خلال ماهيته، وتطوره في الجزائر.

* ليخصص المبحث الثالث: إلى عقود محددة المدة من خلال تعريفها شكل ومضمون هذه العقود، وحالات إبرام وإنهاء المدة أو العمل في مثل تلك العقود.

المبحث الأول: مدخل إلى قانون العمل

أولا/ مفهوم قانون العمل :

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة النشأة لم تتبلور أحكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقل إبتداء من بداية هذا القرن لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العامل التابع كما أن نطاق تطبيقه قد اختلف اتساعه وضيقه من مرحلة إلى أخرى حسب طبيعة الأنظمة الإجتماعية، و الاقتصادية للدول. فقد تعددت تعريفاته فأطلق عليه البعض إسم التشريع الصناعي أضيفت هذه التسمية من نطاق ومجال قانون العمل وحصرت في الميدان الصناعي دون التجاري والزراعي وغيرها... جاءت هاته التسمية نتيجة للتطورات التي أحدثتها الثورة الصناعية لهذا التشريع إلا أن هذه التسمية لا تحقق الغاية كونها غير دقيقة.¹

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات

ظهور الاختلاف في التسميات أدى إلى اختلاف النظرة إلى أهمية و دور ومهمة هذا القانون لدى كل من الرأسماليين و الاشتراكيين أما بالنسبة للفقهاء الغربيين: يرى أن هذا القانون يجب أن يظل قانونا محايدا اذ يجعل منه الحكم الذي لا يتدخل إلا عندما يتجاوز أحد طرفي العلاقة المبنية أساسا مبدأ سلطان الإدارة وحرية التعاقد والحدود المرسومة له في إطار عقود عمل فردية أو جماعية وبالتالي (هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين كل من العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع.¹

أما الفقه الاشتراكي : فهو يعتبر قانون العمل جزء من القانون الاجتماعي الشامل باعتبار أن الطبقة العاملة هي مالكة لوسائل الإنتاج فهدفها تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة وما حرص عليه أغلب التشريعات العمالية الاشتراكية مثل: التشريع السوفياتي للعمل الذي وضع من أجل ضبط علاقات العمل لجميع المستخدمين وتقوية انضباط العمال والنهوض بمستوى حياة الطبقة العاملة المادي والمعنوي والثقافي إلى غير ذلك من الأهداف.²

ويعرفه راشد راشد : أنه «مجموعة قواعد قانونية مطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة ما بين أصحاب العمل الخواص الذين يعملون تحت أوامرهم أثناء العمل»³ كما يعرف همام محمد :«أنه مجموعة قواعد قانونية التي تحكم العمل الخاص، التابع و المأجور أيا كان الإسم الذي على القائم بالعمل، المستخدم، عامل أو مدير.⁴ والتعريف الأنسب لقانون العمل الحديث يتمثل من خلال الكاتب أحمية سليمان في كونه «مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات

¹ نفس المرجع السابق، ص 61.

² نفس المرجع، ص 62.

³ راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 52.

⁴ همام محمد زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، ب ط، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 13.

القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.»¹

1. محتوى قانون العمل :

- من حيث محتوى النصوص:

يشكل مجموعة من القواعد التشريعية التنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقرر أصحاب العمل والعمال ضمن اتفاقيات عمل جماعية ونظم العمل الداخلية و من القواعد التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاء عند البث في منازعات العمل.

- من حيث مجال التطبيق:

يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي والتجاري او قطاع الخدمات إلا ما استثنى منها بنص قانوني قطاع التوظيف العمومي أو القضاء.

❖ الجوانب التي ينظمها :

كل ماله علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الإجتماعية العامة مثل: الضمان الاجتماعي، التقاعد...إلخ.

اجتمع الفقه اليوم على تسمية باسم قانون العمل وتبنته هيئة العمل الدولية والقانون يهدف إلى تحقيق العدالة الإجتماعية في محيط العمل اذ يعبر عن المطالب الإجتماعية للعمال من جهة ومن جهة أخرى الحاجات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل.

ثانيا/نشأة وتطور قانون العمل :

إن بداية قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون ظهر في أواخر القرن 19 وأوائل القرن 20 مع ظهور التشريعات النقابية كان ظهورها نتيجة أو تنويجا للنضالات والصراعات التي قامت بها الطبقات العمالية والتي تزامنت مع نضج الأفكار الاشتراكية والإفراط في اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التقاعد في إقامة و إبرام علاقات العمل مما ادى إلى إجحاف رهيب في حقوق العمال وزاد سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية دفعهم للدخول في صراع مع أصحاب العمل من أجل تحسين أوضاعهم و الدفاع عن حقوقهم.

هاته الأوضاع دفعت الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى صيانة الحقوق المكتسبة للعمال من أجل إقامة نوع من التعايش السلمي ما بين الطائفتين²

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 63.

²عبد السلام ذيب : مرجع سابق، ص 14.

هذا الأخير نجده في الطابع الاجتماعي الذي ميز القوانين الناتجة عن الأمن والوقاية في العمل «صدر في فرنسا أول قانون اجتماعي 22 مارس 1841م يتعلق بعمل الأطفال حدد سن عمل الأطفال 8 سنوات مع عدم العمل ليلاً»¹.

في سنة 1948 تكررت المحاولة مبدأ الحق في العمل وذلك بفتح ورشات من طرف الدولة هادفة منها القضاء على البطالة وتحديد مدة العمل 10 ساعات، ألغيت هاته المحاولة في سنة 1949.

أعقبت عدة محاولات قصد تحقيق نوع من العدل الاجتماعي لا سيما في سنة 1874-1864 بآت كلها بالفشل إلى سنة 1884مما أحدثت تغييرات وإصلاحات عميقة في مجال علاقات العمل ومهدت على ما اتفق عليه تسميته بقانون العمل الحديث.

مقتضى قانون 21 مارس 1884 اعترف بحرية تكوين جمعيات مهنية نقابية من خلالها أعطى قوة فعالة للعمال للدفاع عن حقوقهم بصفة جماعية والضغط على أصحاب العمل والدولة معا.

من هذا كله بدأ تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بالعمل (مدة العمل القانونية بمقتضى نص قانوني 13/05/1906 حدد فترة الراحة الأسبوعية و08 ساعات عمل في اليوم).

عرف قطاع الضمان الاجتماعي صدور عدة إجراءات لصالح العمال مثل قوانين 09 أبريل 1998 أجبر من خلالها أصحاب العمل والضمان وحماية العمال من حوادث العمل قانون التقاعد للعمال والفلاحين صدر في 1910.

تدخل الدولة في مختلف مجالات علاقات العمل له الواقع الحسن على الطبقة العاملة خاصة إن تمكنت بدورها أن تشارك بصفة مباشرة في صنع هذه القوانين لتحقيق مطالبها ومصالحها وقد ترتب عن هذا:

• شروط وأحكام عقود العمل الفردية والجماعية لم تبقى خاضعة لسلطان الإرادة وحرية التعاقد فقط. بل أصبحت تخضع للأحكام القانونية والتنظيمية التي تضعها الدولة و الأحكام العمالية و اصحاب العمل على قدم المساواة.²

¹ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 13.

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 37.

• أحكام قانون العمل لم تبقى محصورة في مجال عمال المصانع و الورشات فقط بل امتدت لتشمل كافة الشرائح العمالية في مختلف المجالات والقطاعات وجميع المهن و الأنشطة و الأعمال المأجورة.¹

• تجاوز أحكام قانون العمل حدود التنظيم الضعيف لعلاقات العمل مثل: تنظيم الحقوق و الالتزامات الخاصة بالضمان الاجتماعي و الحماية للعامل، البطالة، المرض، حوادث العمل التكوين و الترقية.²

ثالثا/نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر:

قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جدا بالرغم من أهميته تمتد جذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية و التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي و بقيت سارية المفعول إلى فترة متأخرة إلا أن تأخره لم يمنعه من التطور و الالتحاق بالقوانين الأخرى و التميز بخصائص تميزه و تقربه من قانون العمل في مختلف الدول للحفاظ على الطابع الوطني.

نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر:

1. مرحلة ما قبل الاستقلال : ما بين 1830/1962:

هي الفترة التي نشأ فيها و تطور فيها قانون العمل بصفة و في فرنسا خاصة حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا كانت تطبق في الجزائر على أساس أنها امتداد لفرنسا، حسب فرنسا آنذاك وهذا مع تعديلات مناسبة للأوضاع في الجزائر كما أن القانون الصادر سنة 1947 و الذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية بالجزائر.³

2. مرحلة ما بين 1962/1977 :

شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات. بما فيها تنظيم علاقات العمل حيث بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إصدار قانون يقتضي تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بقي ساري حتى 50 جويلية 1975.⁴

¹ نفس المرجع، ص 37.

² نفس المرجع، ص 38.

³ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 46.

⁴ محمد الصغير بعلي: *تشريع العمل في الجزائر*، ب ط، الجزائر، 1995، ص 35.

بالرغم من أن هذا القانون المتضمن في التسيير الاشتراكي للمؤسسة فاتحة قوانين العمل في الجزائر فيما يخص مفهوم العامل مبدأ المساواة بين الحقوق والإلتزامات هادفة منهم إقامة وتكريس نظام مشاركة في تسيير المؤسسة الإقتصادية حيث ينص على ان: «عمال المؤسسة الإشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة.»

صدر سنة 1975 قانون متعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ونصوص أخرى خاصة بالعدالة الإجتماعية والمدة القانونية للعمل وتحديد إختصاصات مفتشية العمل.

ما ميز هذه المرحلة هو أن علاقات العمل في القطاع العام الذي يشمل أكبر عدد من العمال اتسم بعدم التجانس فيما يخص القوانين والنظم المطبقة فيه نتيجة عوامل: المؤسسة العمومية لم تتوحد نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم العلاقات خصوصا فيما يخص قوانين رادعة تحمي حقوق العمال.¹

غياب نصوص و قوانين خاصة تنظم علاقات العمل في المؤسسة العمومية جعلها تلجأ إلى الاستعانة بالقوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص مثل الأحكام الخاصة بالأجور و الاتفاقيات الجماعية من جهة وأخرى الاستعانة بقوانين فرنسية. نتج عن هذا اختلاف وتفاوت في الامتيازات وعدم الاستقرار وفوضى في مجال علاقات العمل. أصدرت الدولة القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978.²

3. مرحلة ما بين 1978-1989:

جاء القانون الأساسي العام للعامل عن مبادئ الميثاق الوطني والدستور الصادرين سنة 1976 تخضع له كافة جوانب علاقات في البلاد مهما كان نوع القطاع، وانطلاقا من المفهوم الذي حدده هذا القانون للعامل وهو كل شخص يعيش من ناتج عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته لنشاطه المهني باستثناء العمال الذي يشتغلون لمصلحتهم الخاصة.³

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 48.

² نفس المرجع ، ص 46.

³ . نفس المرجع السابق، ص 49.

4. مرحلة استقلالية المؤسسات :

أهم ما ورد في هاته المرحلة ضرورة إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له قصد الوصول من خلال تأطير مخطط لتطوير الأجور وإلى تنظيم المرتبات والحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع والإختراع. هذا الأخير عكفت عليه لجنة مختصة قدمت تقارير فيما يخص القانون الأساسي العام للعامل الذي حد من مبادرة المؤسسة ولم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها تشكلت مجموعات لوضع تصورات تعديل وإلغاء وتعويض القوانين بأخرى جديدة ومتطلبات التسيير الإقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية وإعتماد مبدأ التعاقد في إقامة أية علاقة بين المؤسسة ومحيطها بما في ذلك علاقتها بعمالها.

وضعت هاته المجموعات الاقتراحات المتركزة على جوانب ومظاهر فشل هذا القانون وعدم إصدار القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات والفئات العمالية والأمر الذي جعل المؤسسات تتخبط في فراغ قانوني وتنظيمي خلق لها مشاكل بينها وبين العمال.¹

انطلاقا من حصر مختلف السلبيات قدمت مجموعات العمل تعديلات بما يتماشى معها والفلسفة الجديدة للتنظيم الاقتصادي في المرحلة الراهنة:

تمثلت في شكل خطة عمل تتكون من ثلاث مراحل، حيث تُغطي:

■ المرحلة الأولى ما بين 1988-1989:

تنحصر في تحرير المؤسسة قليلا من القيود التي فرضها عليها القانون والتحضير لتعديل القانون الشامل وإلغائه.

■ المرحلة الثانية :

فتمثلت في إصدار تعديلات للقانون الجديد في العمل وتغطي هاته المرحلة سنة 1990.²

■ المرحلة الثالثة:

تمثلت في متابعة إصدار كافة القوانين تنظم خاصة قطاع العمل وغطت فترة 1990-1994.³

¹ نفس المرجع ، ص 51.

² نفس المرجع، ص 52.

³ احمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 53.

كما عرفت سنة 1996 صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد نذكر منها القانون المتعلق بعلاقات العمل واعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية وتطبيقا لأحكام الدستور الصادر في فيفري 1989 صدرت عدة قوانين نذكر منها القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في ظل التعددية النقابية.¹

ما ميزهاته المرحلة اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع الوظيفة العمومية وبين مختلف القطاعات من جهة أخرى.

المبحث الثاني : عقود العمل

أولا/ عقود العمل:

يعتبر عقد العمل عقدا رضائيا ومثالي التنفيذ ويخضع للقواعد العامة للعقود أي أن غياب أو عدم صحة أحد الشروط أو أكثر يؤدي إلى بطلانه ولكن بدون أثر رجعي ومعنى ذلك أن الحقوق المترتبة على العامل من جراء تنفيذ العقد تبقى قائمة ومستحقة في الأداء بعد التصريح بالبطلان ويعتبر عقد العمل كعقد إذعان وذلك أن شروطه ومحتواه سابقا لمرحلة تبادل التراضي وهي شروط موضوعية من قبل صاحب العمل وما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الاقتصادي²

ويعرف عقد العمل في القانون المصري كما ورد في المادة 664 من القانون المدني المصري على أن «عقد العمل هو العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشراف مقابل أجر.»³

ويعرف جلال مصطفى: هو عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدود لمدة محددة أو غير محددة.⁴

المادة 08 من قانون علاقات العمل: «تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

¹ نفس المرجع ، ص 59.

² عبد السلام ذيب: مرجع سابق، ص 27.

³ محمد حسن منصور: *قانون العمل*، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 205.

⁴ جلال مصطفى القريشي : مرجع سابق، ص 08.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقية الجماعية وعقد العمل.¹

ثانيا/عناصر عقد العمل :

اعتبر المشروع الجزائري فكرة عقد العمل جزءا من فكرة أوسع وحديثة وهي علاقة العمل **la relation de travail** أعطيت عدة إصلاحات لعقد العمل منها : إجارة الخدمات، عقد الخدمة، عقد الاستخدام، وقد يطلق كذلك على أطراف العلاقة: أطراف العقد عدة تسميات إلا أن المستقر عليه عقد أو علاقة العمل تجمع العمل والعامل وصاحب العمل.

ثالثا/عنصر العمل:

■ مجهود عضلي فكري

وهذا الإلتزام ينفذه العامل شخصيا ويرضاه كونه عالم بمحتوى المهام المرتبطة بمنصب عمله وبذلك فهذا العنصر هو محل إلتزام بالنسبة للعامل وسبب بالنسبة لرب العمل.² ويستثنى من هذا العنصر التصرفات القانونية أو النتائج النهائية التي يلتزم بها المقاول كما يجمع على ذلك أغلب الفقهاء والسبب في ذلك غياب عنصر التبعية ويلزم رب العمل بتوفير الشروط والمتطلبات اللازمة لقيام العمال بعملهم حسب بنود العقد.

■ عنصر الأجر:

بكل مكوناته «الأجر الأساسي، التعويضات، المنح، ويمثل هذا العنصر إلهام محور الأجر كحق من حقوق العامل الأساسي في كل الأنظمة والشرائع بل والفقهاء الإسلام إعتبروه شرط لصحة عقد العمل.»³

■ عنصر الزمن:

الفترة المتفق عليها في عقد العمل والتي تحدد بحرية من الطرفين مع مراعاة النصوص القانونية الآمرة لمدة العمل اليومية و الأسبوعية وكقاعدة لالتزام العلاقة لمدة غير محدودة وبصفة إستثنائية والأعمال محددة إذا إقتضت ضرورة النشاط بذلك.⁴

¹ المادة 08 من القانون 90/11 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 17.

² خليفي عبد الرحمن: مرجع، ص 17.

³ نفس المرجع، ص 18.

⁴ خليفي عبد الرحمن: مرجع سابق، ص 19.

■ عنصر التبعية:

وتتمثل في سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل ويلتزم هو بالطاعة و الإمتثال للتعليمات وهو العنصر الذي يتوسع ليقصد تبعية قانونية وتبعية إقتصادية.

وتتخذ التبعية أو الإشراف اوجه ثلاث في علاقات العمل وهي:

_الوجه القانوني أو التنظيمي

_الوجه التنفيذي.

_الوجه الإقتصادي.¹

رابعاً/شروط صحة عقد العمل :

استقلالية قانون العمل بذاته لم تمكنه من وضع كافة القوانين المنظمة لكل جوانبه، حيث أنه لا يزال يخضع في الكثير من مواضعه إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية لاسيما في مجال صحة التعاقد والأهلية والرضا.

ولا يخرج عقد العمل في التشريع الجزائري من حيث المبدأ عن هذه القاعدة.

و انطلاقاً من القاعدة العامة المعروفة في الفقه والتشريع القانوني، فإن أي شخص بلغ سن الرشد ويكون متمتعاً بقواه العقلية وغير محجور عليه يكون كامل الأهلية المباشرة كافة حقوقه المدنية.²

" عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية لا يتم إلا بتوافق وتطابق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين كما تنص عليه أحكام القانون المدني (59) و إنه يجب أن تتوافر في عقد العمل مختلف الشروط الضرورية في أي عقد " من أهمها:

*الرضا:

تضمن القانون المدني في المواد 59-91 هذا الركن بنصه صراحة على أن العقد ينعقد برضا الطرفين دون الإخلال بالأحكام القانونية والأصل العام أن يتم الرضا كتابة وقد يكون ضمناً إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك.³

¹ المرجع نفسه ، ص 18.

²أحمية سليمان، *التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)*، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 2002، ص 36.

³خليفة عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 28.

*الأهلية :

تحكمها القواعد القانونية المدنية فلا بد من أهلية كاملة وصحيحة لتنعقد علاقة العمل ويرم العقد ويرتب آثاره واكتمال الأهلية كشرط موضوعي لصحة العقد نصت عليه المادة 15 من قانون 90/11.¹

*المحل أو الموضوع:

يجب أن يكون على محل عقد العمل مشروع ممكن وهذا ما يستشف بالمفهوم المخالف من أحكام القانون المدني الذي يوجب أن يكون العقد غير مستحيل التحقيق أو يخالف للنظام العام والآداب العامة.²

السبب :

لابد أن يكون سبب العقد كذلك مشروع لأن عقد العمل غير المسبب أو الذي سببه مخالف للنظام والآداب العامة يعد باطلا وعديم الأثر وكل إلزام يفترض أن يكون سببه مشروعاً حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري.³

مراعاة القوانين والنظم المعمولة بها :

يعتبر من أهم الشروط الأساسية التي يجب أن تحرص على إحترامها عقود العمل خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجوهرية سواء فيما يخص الحقوق والإلتزامات بالنسبة للطرفين. " تعتبر أية علاقة عمل لا تحترم فيها أحكام القوانين والنظم المعمولة بها علاقة باطلة وعديمة الأثر دون المساس بالحقوق المكتسبة للعامل " نصت المادة 135 من قانون علاقات العمل.⁴

إن الإخلال بهذه الأحكام يؤدي إما بإبطال نسبي أو مطلق على حسب مسألة الإخلال إل أن العامل يحتفظ بحقوقه خاصة المالية، فبينما نجد ذلك في مختلف أنواع العقود الأخرى.

¹ خليفي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، ص 29.

² نفس المرجع ، ص 30.

³ نفس المرجع، ص 31.

⁴ أحمية سليمان، مرجع سابق، الجزء الأول، ص 46.

خامسا/انواع عقود العمل :

1.عقود العمل لمدة غير محددة :

يشكل هذا النوع من العقود المبدأ أو القاعدة في الظروف العادية للعمل ويتم هذا العقد بعد أن يمر العامل المترشح لشغل الوظيفة بمرحلة تجريبية يختبر فيها صاحب العمل قدراته وكفاءته المهنية وبعد التأكد من أن هذه المؤهلات متوافقة وملائمة للمنصب المترشح له.¹ هنا تتم عملية ترسيم العامل من خلال عقد العمل غير محدد المدة يسمح له بالتمتع بكامل حقوقه وتنتهي هذه العلاقة لأسباب قانونية كالاستقالة، أو التقاعد أو الوفاة، أو عند ارتكاب العامل لخطأ فادح يدينه وإما لأسباب اقتصادية كالتسريح مثلا.

2.عقد العمل لمدة محددة:

وهو عقد مكتوب يتم اللجوء إليه عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة كأعمال موسمية أو في حالة النمو المؤقت للنشاط أو في حالة طلبية استثنائية أو استخلاف أجير غائب « تنص المادة 50-52من القانون الأساسي العام للعامل 05/08/1978 ما يلي: تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة غير أنه يمكن بصفة استثنائية تشغيل عمال مؤقتين للعمل لمدة محددة.

يترتب عن هذا النوع من العقود حرمان العمال من بعض الامتيازات مثلا: الترقية لطبيعة العقد، أو التعيين في وظائف نوعية، قيادية ذات مسؤولية.

3.أسباب إنهاء عقد العمل :

إن من أسباب إنحلال علاقة العمل حسب المشرع (المادة 66) من القانون المتعلق بعلاقات العمل فإن تلك الحالات ترد أحيانا إلى إرادة الطرفين، بينما تعود أحيانا أخرى إلى أسباب خارجية عن إرادة الطرفين (وتنص المادة 66)« تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: البطلان أو الإلغاء القانوني، أو انقضاء أجل عقد ذي المدة المحددة، أو الاستقالة، أو العزل، العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التقاعد، الوفاة).²

¹عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص43

²محمد الصغير بعلي، نفس المرجع، ص ص91-92.

أشار الكاتب خليفي عبد الرحمن إلى أن نهاية علاقة العمل وما ينجز عنها من حقوق كرسيتها كل القوانين المتعلقة بالعمل وصدور القانون 90/11 أنها تتم بعوامل إرادية وأخرى لا إرادية.

أ.الحالات الإرادية :

■ بالنسبة للعامل :

يترتب إمضاء العامل على عقد العمل للإلتزام بتنفيذ ما التزم به، وقد يتجه إلى فك الرابطة المهنية بسبب أو بدون سبب بواسطة الإستقالة وعليه تقديم طلب الإستقالة كتابة إلى المستخدم وبإنهاء فترة الإشعار المسبق المنصوص عليها في الإتفاقات الإجتماعية طبقاً لنص المادة 68 من القانون رقم 11-90 يصبح إلزاماً على المستخدم بعدم التعرض له وليس له منع من قطع العلاقة مادام قد التزم بالإجراءات القانونية .

أ-بالنسبة للمستخدم :

إعتبار الصلاحيات والإمتيازات الممنوحة للمستخدم والمنبثقة من حقه في الإشراف والمراقبة والإدارة ،قد يلجأ لفك الرابطة المهنية بإرادته المنفردة عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك أو لضمان حسن سيرها. إذا صدر من العامل خطأ جسيم أو لجوء المستخدم لوسيلة التسريح الجماعي للحفاظ على كيان المؤسسة إذا بررت ذلك ضرورة إقتصادية وإستفادة المستخدم من وسائل أخرى لكن دون جدوى.¹

ب-الحالات اللإرادية:

هذه الحالات خارجة عن إرادة الطرفين، العامل والمستخدم وتختلف من حيث الحقوق والالتزامات وهي:

● الوفاة :

تعتبر الوفاة قدراً محتوماً بالنسبة للموظف العام بإعتباره بشراً وتطاله الموت كغيره من البشر وتعتبر الوفاة سبباً من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين المتعاقد والإدارة المستخدمة أيما كان السبب سواء تمت خارج موقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على أثر حادث وغير ذلك من الحالات وقد ذكرها كحالة من حالات إنتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308-07.

¹ خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 33

الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقره القانون¹.

● التقاعد :

لقد إعتبر مشرع التقاعد حقا من حقوق العون المتعاقد وذلك بموجب أحكام المرسوم الرئاسي 308-07 وبالتالي فبمجرد إستفادة العون من هذا الحق يتم إنهاء عقده بطريقة تلقائية وفق أحكام المادة 69 من المرسوم رقم 308-07 ، ينص على أن ينهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل...التقاعد.²

حتى يتحقق الشرط لفسخ العقد لابد من أن يتوفر في المتعاقد الشروط القانونية التي جاء بها القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد والذي ينص أساسا على:

أن يبلغ الرجل 60 سنة والمرأة 55 إذا طلبت التقاعد في هذا السن مع أحقية المواصلة حسب رغبتها إلى غاية 60 سنة .

قضاء 15 سنة على الأقل من العمل ويمكن للعامل مواصلة نشاطه بناء على طلبه بعد بلوغه 60 سنة إلى غاية 65 سنة.³

● إنتهاء مدة العقد :

كل قوانين العمل تجعل من إنتهاء مدة العقد المبرم بين الطرفين هو إنتهاء لعلاقة العمل بحكم القانون بإعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين.

● العجز الكامل عن العمل :

وهي حالة إستحالة تنفيذ العقد من قبل صاحب العمل، وتكون مرتبطة بقرار صندوق التأمينات الإجتماعية حسب ماهو مبين في التشريع الذي يحكم هذا المجال.

● البطلان أو الإلغاء القانوني :

المادة:(66) تضمنت حالات إنتهاء علاقة العمل، وهو يخص عموما محتوى العقد أو محتوى الرابطة المهنية بحيث إذا إستجد أي سبب من أسباب البطلان (العقود) تنتهي العلاقة ونفس الحال ينطبق على الإلغاء القانوني، سواء لزوال بسبب العلاقة أو لإستحالة التنفيذ أو لمظاهر الإلغاء القانوني الآخر.

¹ عمار بوضياف ، *الوظيفة العامة في التشريع الجزائري* ، الحسور للنشر والتوزيع ، 2015، ط1، ص169.

² المادة 69 من المرسوم 308-07

³ القانون 15-16 المتعلق بنظام التقاعد ، مرجع سابق .

● إنتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة :

نهاية نشاط المؤسسة أو غلقها هو بطبيعة الحال نهاية العلاقة المهنية، وينتهي نشاط المؤسسة إما بالحل أو بالإدماج أو التحويل (بخلاف القوانين السابقة تجد القانون 90/11 تضمن حماية للأجراء في حالة تغيير النظام القانوني للهيئة المستخدمة بحيث نص صراحة على بقاء العلاقات المهنية (حقوق وواجبات) قائمة وتتحول للهيئة المستخدمة الجديدة.¹

ج- آثار تعليق عقد العمل :

● عدم تأدية الأجر:

إن تعليق علاقة العمل يؤدي إلى التزامات ناجمة عن العقد من قبل الطرفين، العامل يتوقف عن أدائه لعمله، صاحب العمل يتوقف عن تسديد الأجر مثلا: عامل وضع رهن الحبس الاحتياطي ثم استفاد من البراءة في هذه الحالة لا يمكن للعامل المطالبة بالأجر أثناء تواجده في الحبس يمكنه المطالبة بتعويض للضرر الذي لحق به من المتابعة الجزائية.

● منح عقوبة تأديبية طوال تعليق عقد العمل:

المادة (49) من القانون تنص أنه لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية واعتمادا على هذا يمنع صاحب العمل إتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل بغض النظر عن السبب لأن صاحب العمل يفقد الحق التأديبي الذي يمارسه عن العامل لتبعية عقد العمل.

● رجوع العامل لعمله:

يعاد إدراج العامل قانونا في منصبه أو في منصب ذي أجر مماثل وفق المادة 65 من القانون وحدد فترة 3 أشهر يستفيد العامل من خلالها الرجوع إلى منصب عمله خلال فترة تأديته الخدمة الوطنية ويصعب هذا في حالة مرض طويل للعامل.

¹ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 35.

المبحث الثالث : عقود العمل محددة المدة:

أولا/تعريف العقود محددة المدة :

يعرفه هاشم رفعت هاشم : عقد العمل المحددة المدة بأنه ذلك العقد الذي يكون وقت انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتعلق وجودها بمحض إرادة أحد الطرفين.

1

عقد العمل المحدد المدة يتضمن وجوبًا فترة لا يمكن بعدها للعقد أن يحدث أي آثار في الطرفين (طرفي العقد) يتفقان مسبقًا على مدة العقد وشروط العمل والأجر فإذا إلتزم الطرفان بمضمون العقد لا يقع أي نزاع ولكن في بعض الحالات يلجأ المستخدم عموماً لفسخ العقد قبل انتهاء المدة مما يحدث منازعة بخصوص حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدة على ضوء البنود التعاقدية والأحكام القانونية السارية المفعول لاسيما قانون 90/11 المتضمن لعلاقات العمل.²

ويعرفه أيضاً: عقد كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يستخدم بموجبه أي شخص لمدة معينة أو للقيام بأي عمل مقابل أجر نقدي أو ماله قيمة نقدية.³ وهو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازها مدة محددة أو الذي ينص على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

عقد العمل محدد المدة هو اتفاق على إنجاز عمل ما تقتضي طبيعة تنفيذه لمدة محددة و يقال له أيضاً العقد الزمني أو عقد العمل المؤقت فيصعب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.⁴ الزمن في هذا العقد عنصر جوهري في تنفيذه ذلك أن يكون وقت انتهائه محدد بواقعة مستقبلية محققة الوقوع. وينص القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 05 أوت 1998 في المادتين 50-52 على ما يلي:

تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة غير أنه يمكن بصفة استثنائية تعيين مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة محددة.⁵

¹ هاشم رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية: الدار القومية للطباعة والنشر، مصر ب سنة، 1974، ص118.

² خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص30.

³ هاشم رفعت هاشم، مرجع سابق، ص 119.

⁴ أسامة شتات: قانون العمل: دار الكتب القومية، مصر 1999، ص 85.

⁵ عبد السلام ذيب: مرجع سابق، ص72.

من خلال كل هذه التعاريف نلاحظ أن عقد العمل المحدد المدة نوعين: عقد أجله مؤكد و آخر غير مؤكد، فالعقد الذي آجاله مؤكد يعرف وقت إنتهائه، أما الثاني فلا يعرف وقت إنتهائه. يميز العقد ذو الأجل المؤكد بضمان إستقرار منصب الأجير الذي يعلم مسبقا التاريخ الذي ينتهي فيه إلتزاماته في حين لا يبقى لهذا الإستقرار النسبي شئ عندما يكون الأجل غير مؤكد أي عندما يكون تاريخ إنتهائه قد حدد بصفة مضبوطة بل متعلق بإنهاء العمل المتفق عليه.

المادة 27 من القانون الأساسي العام للعامل أنه يمكن إبرام عقد العمل محدد المدة في الحالات التالية :

- تبرم العلاقة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر في حالة الحاجة المهنية للمستخدم إلى يد عاملة لوقت معين.
- في حالة استخلاف عامل متغيب مؤقتا يستوجب الاحتفاظ بمنصبه¹ صنف حالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود إلى أصناف ثلاثة يتعلق الصنف الأول بحالات إلا الإستخلاف، والثاني يتعلق بحالة التزايد المؤقت للنشاط، والأخير يتعلق بطبيعة ونوعية النشاط.

■ بعض الحالات:

1. عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يتحفظ به لصاحبه (يجب أن تتوفر شروط).
2. أشغال أو خدمات غير متجددة.
- 3 . أشغال ذات طابع متقطعة و هذه الحالة تتطلب الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية معنى ذلك النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العمل للتعاقد من حين لآخر بموجب عقود محددة المدة ووفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي و المؤلف الذي يمارسه ويمتاز بعدم استمرار في الزمن ويدوم فترة معينة طالت أو قصرت لم تتوقف.

■ تزايد العمل :

- تنفيذ مهمة محددة بدقة غير دائمة وغير متعلقة بالنشاط العادي للمؤسسة. مثلا:
- توظيف عمال من أجل إعادة طلاء المؤسسة.

¹ نفس المرجع ، ص ص 75-76.

- عند استلام أو حصول المؤسسة على طلب استثنائي.

- أشغال مستعجلة تتطلب تدابير الأمن.

■ أما الأسباب الموسمية:

العمل الموسمي الذي من أجله يمكن أن يبرم عقد العمل محدد المدة أن يستجيب لأشغال تتكرر دوريا، يعني أنها تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية، تقنية، خاضعة لظروف اقتصادية أو اجتماعية....¹
إلخ.

_النشاط السياحي المرتبط بالفصول.

_الخدمات المتعلقة بتصبير المحاصيل الزراعية أو الثمار.

_أشغال فلاحية متعلقة بجني المحاصيل الزراعية، قطف الثمار.

يخضع العقد محدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة المفروضة على العامل إلى:

● **الشكلية:** الهدف منها حماية العمال ويشترط كتابته لإمكانية إثباته.

● **الكتابة:** ينعقد عقد العمل محدد المدة إلا بموجبه الكتابة وهذا أمر إجباري مهما

كان سبب العقد و مدته فهو يتضمن كل المعلومات التي من شأنها تسهيل رقابة

مفتشية العمل التي يعرض عن رقابتها مسبقا لفحص مدى شرعيته و ان يتضمن

العقد على السبب الذي أبرم من اجله لقب و مؤهلات العامل و تاريخ نهاية العقد.

● **التوقيع :**

يرى الاجتهاد القضائي أن توقيع العامل يعد بمثابة تسليم المستندات و على العكس من

ذلك فقد اعتبر عدم التوقيع بمثابة انعدام الكتابة و تتمثل خاصة عند تجديد العقد المحدد

حيث لا توقع العقود من طرف العامل استنادا إلى سبب واعي مؤداه أن التوقيع على عقد

العمل المحدد الأول كافي.²

¹ بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة، دارهمة، للطباعة والنشر، الجزائر 2004، ص 84.

² أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 101

ثانيا/المضمون او الموضوع:

فسرت المادة 12 من القانون 90/11 على أن يبين عقد العمل مدة علاقة العمل و أسباب المادة المقررة و إعتبرت المحكمة العليا أن ذكر السبب و مدة العقد مسألتيان من النظام العام و ما يترتب عن ذلك من آثار.¹

● ذكر الفترة التجريبية :

لم ينص القانون الجزائري على فترة التجربة بدقة في العقود محددة المدة ، ولكن إذا رجعنا للمادة 18 من القانون تبين أن في عمومية صياغتها لا شيء يمنع من إجراء مدة تجريبية بالنسبة لهاته العقود.²

● ذكر السبب :

لا يكون العقد مستوفي الشكل إلا إذا ذكر السبب بدقة و وضعت المهام المقررة إنجازها.

● ذكر المدة :

يفرض القانون ذكر مدة عقد العمل محددة المدة و كذلك أسباب المدة المذكورة ولكنه لا يحدد لها الحدود الدنيا و القصوى و يقوم القاضي بتقدير ما إذا كان في عقد العمل محددة المدة له تطابق مع السبب المذكور لإبرام العقد .

● تحديد العقد محدد المدة :

على عكس ما تضمنه القانون 82/06 المؤرخ في 1982/02/27 و إن القانون الساري المفعول لا يتناول موضوع تمديد العقد محدد المدة و إنطلاقا من المبادئ العامة للقانون إنتهى الإجتهد إلى أن التجديد ممكنا دون أن يتحدد عدد مرات تجديده.

● إنهاء العقد :

ينتهي بحلول الأجل المحدد إذا تضمن تاريخا محدد و لكنه ينتهي حسب الأشكال الأخرى المقررة قانونا:

¹ عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص 102

² محمد الصغير يعلي ، مرجع سابق ، ص 47.

- أنه لا يحمل تاريخاً.
- حالة استخلاف.
- حالة عطلة الأمومة .
- عند نهاية سبب الإستخلاف.
- يمكن أن ينتهي عند اتفاق الطرفين بالعجز النهائي عن العمل.
- توقف نشاط صاحب العمل (الوفاة).
- ارتكاب خطأ جسيم من قبل العامل في الغالب.
- إن ثبت التسريح التعسفي في حالة العامل يستفيد من أحكام مادة 73-04 من قانون 90/11.

● استمرار العمل من أجل العقد:

إذا إستمرت علاقة العمل بعد أجل عقد العمل محدد المدة دون تمديده أو توقيفه يتحول إلى عقد غير محدد المدة بقوة القانون عملاً بالمادة 11-14 من القانون بموجب عقد غير مكتوب وهاته الحالة ناجمة عن إهمال المستخدمين ويدل ذلك على إرادة الطرفين على إبرام عقد العمل غير مكتوب لمدة غير محددة المدة.¹

ثالثاً/ حالات غير قانونية لإبرام عقد العمل محدد المدة :

يترتب على الطابع الإستثنائي لإبرام عقود العمل محددة المدة وكذلك إمكانية إنحرافه، ويقصد إستعماله بصورة تعسفية أوضاعاً يمنع فيها للجزء إلى هذا النوع من علاقات العمل

1. منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم :

قد يحدد القانون الحالات التي يجوز فيها إبرام عقد العمل لمدة محدودة وذلك من أجل حالات محددة على سبيل الحصر وهي في مجملها أعمال ذات طبيعة مؤقتة وموسمية وبالتالي في غير هذه الحالات لا يجوز إبرام عقد محدد المدة ولا يتحول العقد من محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص103.

2. منع استخلاف المضربين :

وهذا بموجب نص المادة 33 من ق 90-20 التي تنص على أنه يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين.

3. منع التشغيل بعد تقليص العمال :

ينص القانون 90/11 في 21/04/1990 أنه يمنع على أي مستخدم قام بتقليص العمال المستخدمين اللجوء إلى أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص وخلافا للتشريع الفرنسي فإن القانون الجزائري لا يحدد المدة التي يمكن بعدها اللجوء إلى هذا التشغيل¹

رابعاً/انتهاء المدة أو العمل في العقود محددة المدة :

كان الاهتمام بصفة خاصة فيما يتعلق بحالات وأسباب إنتهاء العقد ، حيث تنتهي العلاقة المحددة المدة بصفة قانونية وبدون إجراءات أو تعويض من أي طرف في حالة انتهاء الأجل أو العمل المحدد لها ذلك أن تحديد مدة العمل يعتبر استثناء من الأصل (عدم تحديد الا بمبرر قانوني مع تحديد نسبة أو حجم العمل أو المدة بداية وبصورة واضحة وصريحة مع ضرورة إعلام أحد الأطراف بنية عدم تجديد العقد وبالتالي إنتهاء العلاقة بصفة قانونية وعادية .

أما إذا حدث الإنهاء قبل انتهاء المدة فيفرض على صاحب العمل المبادرة والالتزام ببعض الإجراءات حددها القانون مثلا: مهلة الأخطار المسبق قصد حماية مصالح الطرف الاخر في حالة الاستقالة ، التسريح بدون خطأ من العامل، أما في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم ليس ملزم صاحب العمل بأي من الالتزامات السابقة الذكر.²

من ذلك كله : يتضح أن وجود ووضوح القوانين بشأن مدة انتهاء نوعية هاته العقود واضحة وجليّة وعلى العامل أن يكون على دراية بها.

¹ عبد السلام ذيب : عقد العمل محدد المدة ، الحالة القضائية لسنة 2021 ، العدد الأول .

² أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص ص 349-350.

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال ما جاء في الفصل الثاني، اتضح لنا أن عقد العمل كمصطلح أو تسمية جديدة أخذت مكانها شيئاً فشيئاً في الأبحاث والأحكام القضائية والنصوص القانونية انبثقت عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات ما بين الأفراد انطلاقاً من حرية التعاقد لتتدخل الدولة فيما بعد لتنظيم وتحديد الشروط الأساسية التي يجب أن تخضع لها عقود العمل و فرض نوع من الحماية القانونية للعمال لا سيما تحديد الشروط الموضوعية لعلاقات العمل بما يحقق مصالح الطرفين، وإن علاقة العمل تنعقد إما بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة. تعتبر العقود محددة المدة هي الاستثناء من الأصل العام وهو الطبيعة الدائمة لعلاقة العمل ويترتب عن هذا النوع من العقود حرمان العمال من بعض الامتيازات في المؤسسة التي يعملون بها نظراً لطبيعة العقد وبالتالي قد تؤثر طبيعة ونوعية عقد العمل على العامل وعلى أدائه داخل المؤسسة.

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

المبحث الأول : منهجية الدراسة وأدواتها

أولا/ منهج الدراسة:

يعتبر المنهج العلمي من أفضل الأدوات التي يستخدمها الإنسان منذ القدم لتوسيع مداركه وزيادة معارفه فهو الطريق السليم للوصول بالباحث إلى الحقيقة العلمية للظواهر التي يبحثها⁽¹⁾

يعتبر المنهج خطوة أساسية في البحوث العلمية .حيث اعتمدنا على المنهج الكيفي الذي يهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة وعليه ينصب الاهتمام على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها . لهذا يركز أكثر على دراسة الحالة أو دراسة عدد قليل من الأفراد²

فالبحث الكيفي يعتبر إحدى أنواع البحوث التي تتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم متعمق ووصف شمولي الظاهرة المدروسة، كما أنه يبحث في الطبيعة الجوهرية كما هي في الواقع³

ومن المعروف بأن المعرفة الواعية بمناهج البحث العلمي تمكن العلماء من اتقان البحث وتلافي كثير من الخطوات المتعثرة.⁽⁴⁾

ثانيا/ أدوات الدراسة:

وفقا لطبيعة الدراسة وأغراضها وتبعاً لأنواع مناهجها فقد تم الاعتماد على جملة من الأدوات التي ساهمت في جمع البيانات وهي كالتالي:

⁽¹⁾ سلاطينة بلقاسم، حسان الجيلالي، محاضرات في المنهج والبحث العلمي، ديوان المطبوعات، الجامعية الجزائر، 2007، ص45.

² موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية" ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص ص 100-101 .

³ إبراهيم عبد الرحمن رجب : مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار عالم الكتب ، 2003 ، ص 69 .

⁽²⁾ محمد قاسم، مدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995، ص51.

1.1. المقابلة :

تم استخدام تقنية المقابلة لكون دراستنا هي دراسة كيفية ، حيث أن طبيعة الموضوع يجب أن تتلاءم مع التقنية المستخدمة وأيضا مع المنهج المستخدم إلى كون بياناتها التي يتم الحصول عليها تصف لنا الواقع الاجتماعي.⁵

فهي تتيح للباحث إمكانية استخلاص المعلومات الشخصية والنفاز إلى أعماق المشاعر والآراء والاتجاهات والمعتقدات ، يتمكن الباحث في المقابلة من تكييف الموقف للحصول على معلومات كافية تمتاز بالدقة والوضوح لأنه على اتصال بمصدر المعلومات.⁶

تتكون المقابلة في أبسط صورها من مجموعة من الأسئلة، معدة سلفا من قبل الباحث ويطرحها على الشخص محل البحث وجها لوجه ويقوم الباحث بتسجيل الإجابات عليها مباشرة.

يمكن تقسيم الأسئلة التي تطرح فيها إلى ثلاثة أنواع هي:

1.1.1. المقابلة المقفلة :

وهي التي تطرح فيها أسئلة تتطلب إجابات دقيقة ومحددة ومثال على ذلك إجابات بنعم او لا يمتاز هذا النوع من المقابلة بأنه يسهل فيه تصنيف البيانات وتحليلها إحصائيا.

⁵ عبد الغني عماد : منهجية البحث في علم الاجتماع «الإشكاليات ، التقنيات ، المقاربات » ، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2007 . ص 73 .

⁶ زكيو مصطفى وصديق خوجة خالد : اتجاهات الأولياء نحو تأطير أبنائهم خلال فترة الحجر الصحي ، مجلة الشامل للعلوم الإجتماعية ، المجلد 04 ، العدد 02 ، ديسمبر 2021 ، جامعة حمى لخضر وادي ، ص 16 - 17 .

2.1. المقابلة المفتوحة:

وهي التي يقوم فيها الباحث بطرح أسئلة غير محددة الإجابة أي الأسئلة التي تستدعي إجابة مفتوحة وتمتاز بغزارة بياناتها.

3.1. المقابلة المقفلة المفتوحة:

وهي التي تكون فيها الأسئلة مزيجاً من النوعين السابقين، وهي أكثر أنواع المقابلات شيوعاً وتجمع بين ميزات النوعين السابقين من حيث غزارة البيانات وإمكانية تصنيفها وتحليلها⁷

لقد اعتمدنا في دراستنا على المقابلة الشخصية التي تتمثل في التقاء الباحث وجهاً لوجه مع المبحوث أو الأشخاص المعنيين بالبحث .

2. تحليل المحتوى الكمي :

هو تقنية غير مباشرة تطبق على مادة مكتوبة، مسموعة أو سمعية بصرية، تصدر عن أفراد أو جماعات حيث يكون المحتوى غير رقمي، ويسمح بالقيام بسحب كمي أو كهي بهدف التفسير والفهم والمقارنة⁸

3. عينة الدراسة :

هي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي يجمع من خلاله المعطيات⁹

لقد اشتملت عينة البحث على 14 مفردة من العمال المتعاقدين، جاءت كما

يلي:

⁷ زكيو مصطفى و صديق خوجة خالد ، مرجع سابق ، ص 17 .

⁸ موريس أنجريس ، مرجع سابق ، ص 218 .

⁹ نفس المرجع ، ص 301 .

جدول رقم 01: يبين توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الاجتماعية

رقم المبحوث	الجنس	السن	الوظيفة	الأقدمية	مدة المقابلة
1	أنثى	28	مكتب النظافة و حفظ الصحة	3 سنوات	45 دقيقة
2	انثى	42	تسليم الوثائق البيومترية	11 سنة	45 دقيقة
3	أنثى	34	كاتبة مديرية في إطار بطاقة التعريف	12 سنة	45 دقيقة
4	أنثى	22	عاملة في إطار شباك الحالة المدنية	3 سنوات	45 دقيقة
5	أنثى	47	عون مكتب	27 سنة	45 دقيقة
6	انثى	34	عون إدارة رئيسي	10 سنوات	45 دقيقة
7	انثى	41	رتبة متصرف إقليمي	27 سنة	30 دقيقة
8	ذكر	45	عون إدارة رئيسي	10 سنوات	45 دقيقة
9	ذكر	34	متصرف إقليمي	13 سنة	30 دقيقة
10	ذكر	43	استخراج الوثائق باللغة اللاتينية	14 سنة	45 دقيقة
11	ذكر	37	موظف في أملاك البلدية	12 سنة	30 دقيقة
12	ذكر	37	المصلحة التقنية	10 سنوات	45 دقيقة
13	ذكر	34	عون أمن حالي	6 سنوات	45 دقيقة
14	ذكر	26	مكتب تأكيد الهوية	2 سنة و نصف	45 دقيقة

الفصل الرابع: عرض وتحليل المقابلات

المبحث الأول: عرض المقابلات

المبحث الثاني: تحليل المقابلات

المبحث الثالث: الاستنتاج العام للدراسة

الفصل الرابع: عرض وتحليل المقابلات

المبحث الأول: عرض المقابلات

المبحث رقم 1:

*أنثى

*34 سنة

*في التعاقد: متعاقدة في إطار الإدماج المهني /الحالية: كاتب مديرية رئيسي في إطار بطاقة التعريف

*14 سنة (2009)

ج1: كانت تطبع المذكرات، تتعامل مع المدير، كانت لديها تجربة في المركز الثقافي. أما الآن فهي مندمجة ضمن إطار البلدية وتعمل في إطار بطاقة التعريف.

ج2: نعم يساعد هذا النظام في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل، لأنه يهدف إلى ترقية والإدماج حتى يصبح من ذوي فئات دائمة.

ج3: عادي، لا يوجد فرق نكتسب منهم خبرات، ثقافة، مهارات، تعليم.... الخ

ج4: جيدة، احترام وتقدير بيننا.

ج5: شعور عادي، لأن العقد هو الذي يتحكم فينا.

ج6: الأجر لا يتناسب لأن العمل المبدول أكثر من الراتب.

ج7: لا يوجد منح وعلاوات، غير كافية لأنها لا توفر شيء.

ج8: لا تكفي لتلبية الحاجيات لأن الراتب غير كافي، والمستلزمات باهظة الثمن.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في العطل، الأجر، في الأمومة.

فيما يخص الواجبات: احترام القانون الداخلي، التوقيت، إتمام المهام والقيام بالواجب.

ج10: نعم افضل الاستمرار في الوظيفة لأنها مناسبة لي.

المبحوث رقم 2:

أنثى /42 سنة /إدماج حاملي الشهادات CID أما الحالية تسليم الوثائق البيومترية /12 سنة (23 مارس 2011).

ج1: كاتبة (امانة عامة)، جانب المكتب، الأمور الإدارية (بيع وشراء الكتب، تسجيلات التلاميذ، تحويلات التلاميذ، محاضر التنصيب، التجديد، تقسيم التلاميذ الى افواج، استقبال أولياء التلاميذ، منحة التمدرس... الخ
أما الحالية: تسليم الوثائق البيومترية.

ج2: لا يساعد في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل لأن الراتب قليل والمستلزمات كثيرة.

ج3: حسب التعامل، يعني جيدة.

ج4: جيدة، احترام وتقدير بيننا.

ج5: شعور عادي لا يوجد فرق.

ج6: لا يتناسب لأن العمل أكثر من الأجر.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: لا تكفي لأنها لا تستطيع تأمين الحاجيات والمستلزمات.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في العطل، الأجر، الأمومة.

فيما يخص الواجبات: التوقيت، احترام النظام الداخلي، إكمال العمل على أكمل وجه.

ج10: نعم أفضل الإستمرار في الوظيفة لأنني مرتاحة فيها.

المبحوث رقم 3:

أنثى/22سنة/عاملة في إطار شبكات الحالة المدنية/3سنوات

ج1: شهادة ميلاد، الوفيات، عقود الزواج، الطلاق، التصحيح.

ج2: نعم يساعد في التحفيز لأن النظام مؤقت والعمل جيد.

ج3: العمل أكثر من الذين يشتغلون مناصب دائمة، نحن نعمل بضمير.

ج4: جيدة، مبنية على التفاهم والإحترام والتقدير.

ج5: شعور سيء ،لأننا نعمل أكثر منهم.

ج6: لا يتناسب، لأن الجهد أكثر والراتب قليل.

ج7: لا يوجد. امتيازات ولا منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: لا أستطيع لأن الراتب غير كافي وقليل، والمستلزمات باهظة الثمن.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في العطل، والأجر، والأمومة، والعطل المرضية.

فما يخص الواجبات: إحترام التوقيت، النظام، القيام بالمهام المطلوبة إليه.

ج10: نعم افضل الإستمرار في الوظيفة لأنني مرتاحة.

المبحوث رقم 4:

أنثى /41سنة/موظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل، متحصلة على شهادة ليسانس في العلوم

القانونية والإدارية /أما الحالية: رتبة مصرف إقليمي/من 2008 إلى 2019عقود ما قبل

التشغيل.

2019 إلى يومنا هذا (15 سنة).

ج1: مارست عدة وظائف سنتين في الأمانة و3 سنوات في الحراسة مشرف تربوي في المتوسطة، نظرة المدير تعسفية، أما في الثانوية نائب مقتصد، حراسة.

ج2: نعم يساعد على التحفيز لأن كل شخص لديه ضمير مهني، نأخذ خبرة، نتعلم، نكتسب.

ج3: لديهم كامل الحقوق وليس عليهم واجبات.

ج4: المسؤول لا بأس به، ليس هناك مشاكل.

ج5: لا يوجد مساواة ولا يوجد عدل.

ج6: لا يتناسب، الراتب قليل والمستلزمات باهظة الثمن.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: نعم أستطيع تلبية الحاجيات والمستلزمات لأنها تكفي.

ج9: كانت فئة مهمشة، لم تكن هناك حقوق، كانت هناك واجبات فقط. قمنا بالاطلاع على

الحقوق من بينها الحق في العطل، الاجر، الأمومة ولكن الواجبات كانت أكثر من الحقوق.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة لأنه لا يوجد عمل آخر.

المبحوث رقم 5:

أنثى/28 سنة/ميكروبيولوجي عامة أما الحالية مكتب النظافة وحفظ الصحة /3 سنوات.

ج1: تخصص ميكروبيولوجي عامة، تعلمت، خبرة، مرحلة تربص عند الدخول للعمل.

ج2: يساعدني إعطاء مردود أفضل، لأن يعطينا طموحات للعمل أكثر.

ج3: جيدة، إكتساب خبرة، معرفة، طريقة العمل الصحيحة.

ج4: جيدة، لا يوجد مشاكل.

ج5: شعور عادي، بالنسبة لي مرو بتلك المرحلة وهي مجرد مرحلة.

ج6: الأجر قليل والجهد أكثر منه لأن عمل المتعاقد أكثر من عمل المترسم.

ج7: لا يوجد منح ولا امتيازات لأن المستلزمات باهظة الثمن.

ج8: لا تكفي لتلبية الحاجيات لأن الأجر قليل والمستلزمات كثيرة.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في الأجر، في العطل، الأمومة، العطل المرضية.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة لأنه لا يوجد عمل آخر أفضل من هذه الوظيفة.

المبحوث رقم 6:

أنثى /47سنة/مساعدة للممرضة في الحالة المدنية، أما الحالية عون مكتب متعددة الخدمات
1995/ إلى حد الآن (2022(27سنة).

ج1: معاملة مع الشعب (الحالة المدنية)، من قبل باليد والآن بالميكالإندماج.

ج2: يساعد في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل لأن الهدف منه هو الإندماج.

ج3: شعور عادي.

ج4: جيدة، مبنية على التفاهم، والإحترام، والتقدير.

ج5: شعور سيء ، لأن الراتب قليل جدا.

ج6: يناسب الأجر الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول لأنه توجد مساعدة فيما بيننا.

ج7: لا توجد امتيازات ولا حتى منح، وهي غير كافية.

ج8: نعم يكفي لأنني أتشارك المصروف مع زوجي.

ج10: فيما يخص الحقوق: الحق في الأجر، والعطل المرضية، والسنوية.

فما يخص الواجبات: احترام التوقيت، والنظام، والقيام بالمهام المطلوبة.

ج11: البحث عن وظيفة أخرى لأنها لم تتوفر المتطلبات اللازمة.

المبحوث رقم 7:

أنثى/34 سنة/عون إدارة في المستشفى (عملت كل شي:تنظيف، تعقيم، إسعافات اولية)أما الحالية عون إدارة رئيسي/11 سنة (2012).

ج1: عون إدارة في المستشفى (تنظيف، تعقيم، إسعافات اولية، مساعدة طبيب).

ج2: لا يساعد لأن مستلزمات المعيشة باهظة الثمن.

ج3: تمييز عنصري، عدم المساواة بين الزملاء.

ج4: لا باس بها.

ج5: شعور عادي، إيجابي.

ج6: لا يتناسب الأجر مع الجهد لأنه لا يلبي الحاجيات والمستلزمات.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: لا تستطيع تلبية الحاجيات والمستلزمات لأن الراتب قليل وغير كافي.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في العطل، والأجر، والأمومة.

فما يخص الواجبات: الدخول في الوقت، واحترام النظام الداخلي، معاملة المواطنين معاملة حسنة.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة لأنه لا يوجد عمل آخر.

المبحوث رقم 8:

ذكر/26سنة/مكتب تأكيد الهوية /عامين و5شهر.

ج1:التأكيد على المعلومات، أخذ البصمات، التقاط الصور.

ج2:لا يحفز ولا يساعد، لأنه لا يليب المستلزمات والمتطلبات.

ج3:عادية، لا يوجد فرق، انتظار الترسيم فقط.

ج4:جيدة، لا يوجد مشاكل، تفاهم.

ج5:عادي، راضي بالأجر.

ج6:لا يتناسب لأن الجهد أكثر من الراتب.

ج7:لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8:لا نستطيع تأمين الحاجيات الأساسية لأن الراتب قليل.

ج9:فيما يخص الحقوق: الحق في ضمان الراتب، الحق في العام (شهر في العام)، العطل

المرضية.

فيما يخص الواجبات: احترام النظام الداخلي، احترام التوقيت، القيام بالمهام على أكمل وجه.

ج10:نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة، لأنني أهدف بها الى تحقيق طموحات وتأمين

الحاجيات.

المبحوث رقم 9:

ذكر/34سنة/كهربائي ثم عون أمن /6سنيين.

ج1:مراقب، تنظيم حركة المواطنين، التوجيه.

ج2: نعم يساعد في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل لأنه يقوم بتلبية الحاجيات.

ج3: جيدة.

ج4: جيدة، عندما اقوم بواجبي العلاقة تكون جيدة.

ج5: الإحساس بالنقص.

ج6: الراتب قليل والجهد أكثر.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: نعم تكفي لتلبية الحاجيات والمستلزمات الأساسية.

ج10: الإمضاء فقط لم تكن هناك بنود.

ج11: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة.

المبحوث رقم 10:

ذكر/45سنة/عون إدارة أما الآن عون إدارة رئيسي/10سنين.

ج1: في الابتدائيات مع مدير.

ج2: لا يحفز، الظروف المعيشية لا تساعد.

ج3: جيدة.

ج4: جيدة جدا.

ج5: شعور بالنقص.

ج6: العمل على حساب الأجر.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، غير كافية.

ج8: لا تساعد، لأن الأجر قليل وغير كافي.

ج9: فيما يخص الحقوق: الحق في العطل، الأجر، الأمومة، العطل المرضية.

فيما يخص الواجبات: احترام التوقيت، النظام الداخلي، القيام بالمهام المطلوبة.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة.

المبحوث رقم 11:

ذكر/34 سنة /متصرف إقليمي (ليسانس في الاقتصاد)/13 سنة.

ج1: تسجيل السلع (الدخول والخروج)، موردون (مسؤول عن المخزن).

ج2: لا يساعد، شراء السلم.

ج3: جيدة، علاقة إحترام وتقدير.

ج4: جيدة، معاملة أخوية قبل إطار العمل.

ج5: إحساس طبيعي.

ج6: العمل على حساب الأجر. لأنني لا أتعب كثيرا.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: غير كافية لأنها لا تلبى المستلزمات.

ج9: لم أوقع لأنه لم يكن هناك عقد أصلا.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة.

المبحوث رقم 12:

ذكر/43 سنة /استخراج الوثائق اللاتينية (شهادة محاسبة)/14 سنة (2009).

ج1: استخراج شهادة ميلاد(S12).

ج2: لا يساعد في بذل الجهد، لأنه لا يوفر متطلبات.

ج3: جيدة.

ج4: عادي، لا توجد مشاكل، جيدة.

ج5: في تحسن.

ج6: نعمل أكثر من الأجر، لأنه لدينا ضمير.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: لا يمكن تلبية الحاجيات والمستلزمات لأن الراتب قليل.

ج9: لم أقم بالاطلاع على العقد ولم أوقع عليه.

ج10: إذا وجدت أفضل منها أتخلى عن هذه الوظيفة.

المبحوث رقم 13:

ذكر/37 سنة /لديه ليسانس في اللغة الألمانية، مشرف تربوي في الثانوية، أما الحالية موظف

في أملاك البلدية /13 سنة.

ج1: تأطير التلاميذ، الحرص على ورقة الغيابات، تنظيم حركة المطعم.

ج2: لا يحفز، المستلزمات غير كافية.

ج3: علاقة جيدة، إكتساب خبرة.

ج4: أحيانا جيدة وأحيانا ناقصة.

ج5: أحيانا شعور بالنقص.

ج6: الجهد أكثر من الأجر لأنني كنت أعمل عمل المترسم.

ج7: لا يوجد منح ولا علاوات، وهي غير كافية.

ج8: لا تكفي، لأن الأجر غير كافي.

ج9: كانت عقود على الورق فقط ولم تطبق.

ج10: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة.

المبحوث رقم 14:

ذكر /38 سنة/ لديه ليسانس في علم النفس، مصلحة تقنية /10 سنين.

ج1: إستقبال الشعب، الترخيص (ماء، غاز، بناء)، معاينة ميدانية مع مصالح الدائرة.

ج2: يساعد على التحفيز من أجل الترسيم والإدماج.

ج3: عادية، لا يوجد مشاكل، في بعض الاحيان يوجد نقص ولكن عادي.

ج4: أخوية جيدة.

ج5: شعور بالنقص.

ج6: الجهد أكثر من الأجر لأنني منضبط في العمل.

ج7: لا يوجد منح ولا توجد علاوات.

ج8: نعم أستطيع بناء طموح مستقبلي لأنها هدي في (العمل).

ج9: لا يمكن، لم توفر لأن المستلزمات باهظة الثمن، والأجر غير كافي.

ج10: لم يقم بالاطلاع على العقد لأن الهدف هو العمل فقط.

ج11: نعم أفضل الاستمرار في الوظيفة.

المبحث الثاني: تحليل المقابلات:

جدول رقم 01: يبين آراء المبحوثين حول النظام التعاقدى وانعكاساته على المردودية في العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة
01 03 04 05 06 09 14	النظام التعاقدى وانعكاساته على المردود في العمل	له أثر إيجابيا	07	%50
02 07 08 10 11 12 13		لا يساعد في تحفيز العامل	07	%50
المجموع			14	100

تباينت آراء المبحوثين حول النظام التعاقدى وانعكاساته على المردود في العمل، حيث وجدنا أن 50% من عينة البحث يرون بأن النظام التعاقدى له أثر إيجابي على المردودية في العمل. حيث أقر المبحوثين بأنه يساعد على تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل ولأنه يهدف إلى الترقية والإدماج حتى يصبحوا من ذوي الفئات الدائمة، فهو نظام مؤقت والعمل فيه جيد، فهذا النظام يساعد على التحفيز، أي أنه يتيح فرصة أما هؤلاء العمال المتعاقدين لكي يثبتوا أنهم أجدر بالوظيفة وأن لهم الحق في الإدماج، ومن جهة أخرى يُمكن العامل من اكتساب خبرة ومهارة تساعده في تأدية عمله على أكمل وجه في حالة حصوله على الإدماج والصفير بمنصب

دائم. ومن وجهة نظر هؤلاء المبحوثين فإن النظام التعاقدى يعمل على التخفيف من حدة البطالة.

أما بالنسبة لأصحاب الرأي الآخر والمتمثل في أن النظام التعاقدى لا يساعد في تحفيز العامل فقد صرح المبحوث رقم 02: « لا يساعد في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل لأن الراتب قليل والمستلزمات كثيرة » ويضيف المبحوث رقم 07: « لا يساعد لأن مستلزمات المعيشة باهظة الثمن » أما المبحوث رقم 11 يقول: « لا يساعد، شراء السلم » فقد ربط الوظيفة التعاقدية كوسيلة لشراء السلم ، والملاحظ أن أغلب المبحوثين الذين يعتبرون بأن الوظيفة التعاقدية لا تحفز العامل تم ربطها بالعائد المالى لأن ما يجنيه العامل من عمله حقيقة لا يلبي متطلبات الحياة اليومية.

جدول رقم 02- يبين آراء العمال المتعاقدين حول علاقات العمل السائدة مع زملائهم الدائمين.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة	
01 06 08 14	علاقات العمل بين الموظفين	علاقات عادية		%28.57	
02 05 09 10 11 12 13		جيدة		%50	
03 04		لديهم كامل الحقوق وليس عليهم واجبات		%14.29	
07		يوجد تمييز بين العمال		%7.14	
المجموع				14	%100

يوضح الجدول رقم (02) آراء العمال المتعاقدين حول علاقات العمل السائدة مع زملائهم الدائمين، بحيث أن نسبة المبحوثين الذين يصفون العلاقة الموجودة بينهم وبين العمال الدائمين بالعلاقة العادية تقدر بـ 28,57 %، وأن 50% من المبحوثين ينظرون إلى هذه العلاقة على أنها علاقة جيدة تسودها المحبة ولا يوجد اختلاف بينهم وبين زملائهم أي أنها

علاقة خالية من المشاكل، و 14,29% من المبحوثين صرحوا بأن العمال الدائمين لهم كامل الحقوق ولا توجد واجبات وهذا التصريح للمبحوثين الثالث والرابع يدل على نوع من الاحتقان الموجود لديهم، كما نستطيع أن هناك نوع من المبالغة في هذا الحكم فالعامل في الإدارة العمومية لا يعمل بمعزل عن الآخرين بل له مسؤول مباشر يحاسبه على واجباته، ولكن صرح مبحوث واحد بأنه يوجد تمييز بين العمال أي أنهم ينظرون إليهم نظرة السخرية والرافة وأكد أن هذه النظرة تختلف بحسب شخصية المتعاقد وقدراته.

جدول رقم -03-: آراء الموظفين المتعاقدين حول علاقات العمل التي تربطهم بالمسؤول المباشر.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة
01 02 03 05 06 08 09 10 11 14	علاقات العمل بين الموظفين	علاقة جيدة	10	%71.43
04 07 13		علاقة لا بأس بها	03	%21.43
12		علاقة عادية	01	%7.14
المجموع			14	%100

يوضح الجدول رقم (03) آراء الموظفين المتعاقدين حول علاقات العمل التي تربطهم مع المسؤول المباشر، حيث أن نسبة الموظفين الذين صرحوا بأن علاقاتهم جيدة مع مسؤولهم بلغت %71,43، أي أن علاقاتهم مبنية على الاحترام والتقدير، حيث تجمعهم علاقات رسمية في إطار العمل، وأن %21,43 من المبحوثين يرون بأن هذه العلاقة لا بأس بها، وهناك موظف واحد يرى بأن هذه العلاقة علاقة عادية. بالنسبة للمسؤول يحدد لهم المهام الموكلة إليهم وما على الموظفين إلا القيام بها.

فالعلاقات العمل مبنية على الاحترام المتبادل سواء كان ذلك بين العمال، أو بين العمال ومسؤولهم المباشر، ففي إطار العمل هناك وظيفة يجب ان تؤدي من طرف العامل وعلى احسن وجه والقيام بالواجب المهني هو الكفيل بنيل ثقة واحترام المسؤول المباشر.

جدول رقم 04-:آراء المتعاقدين حول عدم المساواة في الأجور بالمقارنة مع زملائهم الدائمين.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة			
01	عدم المساواة في الأجور	شعور عادي	07	%50			
02							
05							
07							
08							
11							
12							
03					شعور سيء	07	%50
04							
06							
09							
10							
13							
14							
المجموع	14	%100					

يوضح الجدول رقم 05 آراء المتعاقدين حول عدم المساواة في الأجور بالمقارنة مع زملائهم الدائمين، بالنسبة للمبحوثين الذين يعتبرون بأن هذا الأمر غير مقبول، لأن هناك تمييز في الأجور بين فئات العمال الدائمين والفئات المتعاقدة، بحيث ينظرون إليهم على أنهم يتقاضون أجورا تفوق أجورهم بكثير، وفي نفس الوقت يرون أنفسهم يؤديون وظائف أكثر من زملائهم الدائمين، فبموجب المادة 80 من القانون رقم 90/11 المتضمن. لعلاقات العمل المعدل

والمتمم، نص على أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل"

وقد اخترنا بعض العبارات الدالة لفئة المبحوثين الذين يشعرون بعدم الرضا من جراء عدم المساواة في الأجور فقد صرحوا قائلين: «العمل أكثر من الأجرة وهي غير كافية ولا تستطيع حتى تلبية المستلزمات والاحتياجات الأساسية ، فهم يعملون عمل الزملاء الدائمين أي أنهم يجتهدون في العمل منذ دخولهم حتى خروجهم من العمل ، وهناك ضغط في العمل» ويقولون أيضا: «بأن كل الأعمال تقع على عاتقنا أما العمال الدائمين لا يعملون كثيرا ، فالعبء الأكبر يقع علينا»

أما بالنسبة للفئات التي صرحت بأنه شعور عادي أي أنهم يتقبلون هذا التفاوت الموجود بين رواتبهم ورواتب زملائهم الدائمين، كما أنهم يدركون بأن منصب العمل ضمن العقود لا يساوي المنصب الدائم، وبالتالي لا يمارسون نفس الوظائف ولا يتقاضون نفس الراتب، فالعامل المتعاقد يدرك مسبقا قبل إمضائه على عقد العمل بقيمة الراتب الذي سيتقاضاه، وبالتالي فهو قد يرضى بالأمر الواقع فيوقع على العقد، فإذا لم يتقبل قيمة الأجر فهو بذلك قد اختار حالة البطالة.

جدول رقم -05-: بين توزيع آراء المبحوثين حول الجهد المبذول مقارنة بالأجر المحصل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار		
01 02 03 04 05 07 08 09 12 13 14	راتب العامل المتعاقد مقارنة بالجهد المبذول	غير متناسب	11 (%78.57)		
06 10 11				الراتب مناسب	03 (%21.43)
المجموع					14 (%100)

يوضح الجدول رقم -05- آراء المبحوثين حول الجهد المبذول مقارنة بالأجر المحصل عليه، حيث أن راتب الموظفين لا يكفي لتلبية المستلزمات والاحتياجات الضرورية، مع العلم أن

الموظف يقدم جهدا أكبر من الراتب الذي يتقاضاه، فالأجر بالنسبة لهم هو الدخل الشهري الذي يمنح للأجير مقابل الجهد المبذول في إطار الوظيفة، فهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج ، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل خيري أو تطوعي، ومما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو عنصر حيوي لإعالة أسرته لدى العمال المتزوجين الذين لديهم أبناء، أو يمكن العامل الأعزب من بناء أسرة، فالأجور تحظى في مختلف التشريعات بحماية قانونية؛ وبطابعها الاجتماعي لأن الأجر هو الوسيلة التي تصون كرامة العامل.

بالرجوع إلى المعطيات الواردة في الجدول -05- نجد بأن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن الجهد المبذول في إطار الوظيفة التعاقدية التي يؤدونها لا تتناسب مع الراتب الذي يتقاضونه بلغت (78.57%) فهذا الراتب لا يكفي لتوفير أبسط المتطلبات للعامل الأعزب فكيف بالعامل المتزوج الذي لديه أولاد.

فبحسب المادة 26 من القانون المدني : "يحتسب الراتب بنسبة ساعات العمل المنجزة إذا كان العون المتعاقد يمارس عمله بالتوقيت الجزئي

وإذا كانت مدة العقد تشتمل على جزء من الشهر يدفع راتب هذه الفترة بالتناسب مع عدد أيام العمل" ولكن الإدارة العمومية لا تقوم بتطبيق هذه القوانين لأن حتى مستند الإدماج لم يتم صدوره بعد ، ولذلك هم مجبرون على القيام بأعمالهم منذ دخولهم حتى خروجهم، وأنهم يطبقون القوانين الموكلة لهم.

حسب القانون المدني من المادة 24 : "يشتمل راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد على العناصر الآتية :

الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، وتعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات

العمومية، 0,70% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى ، في حدود أقصاها 60% من الراتب الأساسي، وعند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم¹.

جاء في الفقرة (أ) من المادة 01 من الاتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي قيمة متساوية أنه يقصد بالأجر: "الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل نقداً أو عينا بصورة مباشرة أو غير مباشرة لقاء تشغيله لديه"

أما بالنسبة للموظفين الذين صرحوا بأن الراتب الشهري يتناسب مع ما يبذلونه من مجهودات في تأدية وظائفهم، فهناك تفسيرين لهذا الرأي فالعامل المتعاقد له وظيفة ثانية خارج ساعات العمل تمن له دخلاً إضافياً، وأن هناك بعض المبحوثات متزوجات يعتبرن هذا الراتب هو إضافة لراتب أزواجهن.

وللتذكير فإن هناك صنفين من العمل التعاقدى في الوظيفة العمومية، الأول يتمثل في العمل التعاقدى بدوام كامل أي 08 ساعات في اليوم فالعامل في هذه الحالة يتقاضى الأجر القاعدي (SMIG) المقدربـ20000 دج

¹ النصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية، تم الاطلاع عليها من الموقع <https://bit.ly/3zsau3C> بتاريخ 2022/06/10 على الساعة 19:54

جدول رقم 06-: آراء المبحوثين حول المنح والعلاوات.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة
01	المنح والعلاوات	غير كافية	14	%100
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
المجموع			14	100

يوضح الجدول رقم 7 آراء المبحوثين حول المنح والعلاوات، فقد بينت النتائج كما هو مدون في الجدول أن كل المبحوثين يجمعون على أن المنح لا تكفي فهي هزيلة في نظرهم ولا تساوي شيئاً بالمقارنة مع تكاليف الحياة اليومية التي يميزها الغلاء الفاحش الذي عرفته الأسواق وخاصة في السنوات الأخيرة، فد صرح المبحوث الأول قائلاً: «المنح غير كافية لأنها لا توفر شيئاً» ويضيف المبحوث الثالث قائلاً: «لا توجد امتيازات، ولا منح ولا علاوات، وهي غير كافية» وفي نفس هذا الاتجاه جاءت تصريحات المبحوثين الآخرين، وفي نفس السياق فإن

العامل المتعاقد يحصل على منحة المردودية كل ثلاثة أشهر ، ويكون فيها التنقيط على 20 ، فالعامل الذي يتحصل على 20 نقطة كاملة، يتحصل على منحة المردودية تقدر بـ7000 دينار جزائري، فإذا حدث وأن تغيب أو وصل إلى مقر العمل متأخرا، يمكن لمسؤوله المباشر أن يخفض له التنقيط وبالتالي ستنخفض تلك المنحة إلى ما هو أدنى من 7000 دينار ، وللتذكير أيضا فإن العامل المتعاقد لا يحق له الحصول على الدرجة (l'échelon) فالعامل تضاف له في الراتب عن كل سنة عمل كاملة 157.50 دينار جزائري بعد إلغاء الضريبة عن الدخل فقط، فقبل دخول هذا القانون حيز التنفيذ كانت كل سنة عمل كاملة تضاف له قيمة 130 دينار جزائري فقط.

ولهذا السبب كانت تصريحات المبحوثين تستعمل فيها عبارة "لا توجد، ولا تكفي" فبالنظر إلى الجهد المبذول من طرف الأعوان المتعاقدين على مستوى البلديات ومصالحها المختلفة وخاصة مصلحة الحالة المدنية التي تعرف توافدا يوميا للمواطنين لاستخراج مختلف الوثائق الضرورية التي تستعمل في الملفات الإدارية، فهم بذلك (العمال المتعاقدين) يقدمون خدمات جليلة للمواطنين وبطريقة انسيابية، فهذه الخدمات وراءها عمال متفانين في عملهم من أجل خدمة الصالح العام، تستحق منا كل التقدير والاحترام وتستحق من السلطات العليا إعادة النظر في تلك الأجور والمنح التي تضمن لهم الكرامة الإنسانية.

جدول رقم 07-: آراء المبحوثين حول العيش الكريم في ظل الوظيفة الراهنة.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية
01 02 03 05 07 08 10 11 12 13 14	العائد المالي وعلاقته بتلبية الحاجيات	لا تكفي لتلبية الحاجيات	11	78.57%
04 06 09		نعم تكفي لتلبية الحاجيات	03	21.43%
المجموع			14	100%

يوضح الجدول رقم 08 آراء المبحوثين حول العلاقة الموجودة بين الراتب الذي يتقاضاه العامل المتعاقد والعيش الكريم في ظل الوظيفة الراهنة، فقد أجمع المبحوثون بأن العائد المالي غير كافي لتلبية الحاجيات والمستلزمات الضرورية، فهناك من لديهم عائلة لا يستطيعون حتى تأمين حاجياتهم البيولوجية التي تضمن لهم البقاء على قيد الحياة- والمقصود هنا بالحاجة البيولوجية هي المأكل أو الأمور المتعلقة بالتغذية الضرورية- فبالنظر إلى تكاليف

الحياة فإن العامل المتعاقد الذي يعمل بدوام كامل يتقاضى الأجر القاعدي المضمون الذي يساوي 20000 ألف دينار أو يفوق بقليل نظراً لإلغاء الضريبة على الدخل مؤخراً، فإذا قمنا بتقسيم هذه الأجرة على عدد أيام الشهر المقدرة بـ 30 يوماً نجد ما يلي:

$$20000 \text{ دج} / 30 = 666.66 \text{ دج}$$

أي يجب على هذا العامل المتعاقد أن يصرف مبلغ 666 دج في اليوم حتى يستطيع أن يتجنب الاستدانة، فالسؤال المطروح هنا هو، هل يكفي هذا المبلغ (666 دج) لشراء الأغراض المتعلقة بالتغذية فقط من خبز وحليب وخُضْر...؟ فإذا صادف وأن وصلت فاتورة الكهرباء والغاز والماء في نفس الفترة، فإن نصف المرتب سيذهب لتسديدها إذا كان استهلاكه للطاقة والماء عقلانياً. أما فيما يخص زيارة الطبيب أو إقتناء الدواء في حالة المرض أو مرض أحد الأبناء أو الزوجة فإن الراتب سيصرف معظمه على هذا الغرض. هذا بالنسبة للأيام العادية أما فيما يخص الدخل المدرسي للعامل الذي لديه ثلاثة أو أربعة أبناء متمدرسين أو خلال الأعياد الدينية، فإن هذه الفئة من العمال تلجأ دوماً إلى الاستدانة، وهذا ما يجعل الكثير من هؤلاء العمال يعيشون ضغوطاً رهيباً بسبب عجزهم على سد تكاليف الحياة مما يسبب لهم أمراض خطيرة ومزمنة، كالداء السكري وضغط الدم الشرياني.

جدول رقم-08- يبين آراء المبحوثين حول الاستمرار في الوظيفة بالرغم من المشاكل التي تشوبها.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية
01 02 03 08 09 13 14	الاستمرار في الوظيفة	أفضل الاستمرار في الوظيفة.	07	%50
04 05 07 10 11		أفضل الاستمرار في وظيفتي لأنه لا يوجد عمل آخر.	05	%35.71
06 12		أبحث عن وظيفة أخرى	02	%14.29
المجموع			14	%100

يوضح الجدول رقم -04- آراء المبحوثين حول الاستمرار في الوظيفة بالرغم من المشاكل التي تشوبها بالنسبة للمبحوثين الذين بلغت نسبتهم 50% حيث عبر هؤلاء الموظفين بأنهم يفضلون الاستمرار في الوظيفة لأنها تعطي للعامل فرصة لاكتساب خبرة مهنية يحتاجها عند الإدماج، فالعامل عند شعوره بالثقة وحصوله على التقدير والإحترام من الآخرين يحسسه بمكانته، وهذا ما يجعل الموظفين يستمرون في وظيفتهم ولا يتخلون عنها، فهي تضمن لهم راتبا ولو كان متدنيا، كما يستفيدون من التأمين (بطاقة الشفاء) التي تمكنهم من الحصول على الدواء في حالة المرض سواء كان ذلك للمؤمن أو لأبنائه.

لكن هناك مبعوثين آخرين يفضلون الاستمرار في الوظيفة بنسبة 35,71٪ لأنه لا لأسباب أخرى تتمثل في عدم وجود وظيفة أخرى، فهذه الوظيفة لا تكفي لتلبية المتطلبات، فقد صرحت المبعوثتين الرابعة والخامسة "بأنهما تواصلان عملهما لأنهن لم يجدن عملاً آخر" وتضيف مبعوثة أخرى قائلة بأنها «لا زالت تواصل عملها ليس حبا في العمل، وإنما بسبب عدم حصولها على وظيفة أخرى تزاولها» بالنسبة لهم هذه الوظيفة لا توفر الحاجيات الأساسية وغير كافية لتأمين الضروريات المطلوبة.

أما بالنسبة للفئة الأخرى من المبعوثين والتي قُدرت النسبة في صفوفهم بـ 14,29% فهذا العمل في نظرهم أفضل من لا شيء، فهو يؤمن نصف الاحتياجات ولكن مع ذلك يرضون به وليس لهم حل آخر. أما الذين يريدون البحث عن وظيفة أخرى ويفضلون البحث عن وظيفة أخرى لأنهم لم يتحصلوا على الإدماج بالرغم من مرور فترة طويلة وهم يزاولون هذه المهنة، ويقولون بأنهم يحترمون قوانين الدخول والخروج وان عملهم يتكرر يوميا على نفس الوتيرة. بالنسبة للمبعوث رقم 12 يعتبر بأن راتبه قليل ولا يكفي لتلبية الحاجيات الأساسية لولا مساعدة زوجته في تلبية المستلزمات المعيشية لما استطاع أن يجابه مصاعب الحياة، فبالنسبة له أصبحت المعيشة باهظة الثمن، ويقول: «لذلك لو تأتيني فرصة عمل آخر أتخلى عن هذه الوظيفة، وإلى حد الآن لم يأتي مستند ينص على الإدماج الذي سيحدد مصيرنا»

وهناك مبعوثة أخرى تقول بأن هذه الوظيفة لا تساعد في تلبية الحاجيات المطلوبة لأن الحاجيات والمستلزمات باهظة الثمن فلولا اشتغالي ببعض الوظائف الأخرى مثل القيام ببيع الملابس والطهي في المناسبات، فالراتب غير كافي، ولو أنني أجد وظيفة أحسن منها أتخلى عن هذه الوظيفة.

من خلال تصريحات المبعوثين الذين تباينت آراؤهم حول الاستمرار في هذه الوظيفة بالرغم من الصعوبات التي تتميز بها يمكن تصنيفها في ثلاثة مواقف رئيسية:

- ❖ هناك فئة تفضل الاستمرار في هذه الوظيفة لأنها على الأقل تضمن دخلا وتأمينا.
- ❖ الفئة الثانية تفضل الاستمرار في هذه الوظيفة على مريض، ولكنها لم تجد بديلا آخر.
- ❖ الفئة الثالثة تستمر في اداء الوظيفة وقد انهكتهم طول مدة التعاقد وعدم الحصول على مقررات الإدماج، وسيستغنون على هذه الوظيفة متى سمحت لهم الفرصة بذلك لأنهم يملكون المؤهلات اللازمة.

جدول رقم-09- يبين آراء المبحوثين حول الجوانب القانونية المتعلقة بالوظيفة التعاقدية.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار
01	الجوانب القانونية المتعلقة بالوظيفة التعاقدية	*الواجبات: تتمثل في احترام القانون الداخلي *الحقوق: تتمثل في الحق في الأجر، والعطلة والأمومة.	09 (%64.29)
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10		لم أطلع على العقد ولم أوقع عليه	05 (%35.71)
11			
12			
13			
14			
المجموع			14

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول بأن معظم المبحوثين لهم دراية سطحية حول الأمور القانونية الخاصة بالوظيفة التعاقدية التي يمارسونها، فقد تركزت الإجابات حول الحقوق والواجبات التي تظهر في الأصل بأنها بديهية، فعندما يصرح المبحوثين بأن من حقوقهم الحصول على أجرة شهرية، فلا يعقل أن يعمل الإنسان بدون مقابل، أو تحرم المرأة التي تضع مولودها من عطلة الأمومة، فهذه كلها حقوق يكفلها القانون ولا تخضع للنقاش.

أما الفئة الثانية من المبحوثين فقد صرحوا بأنهم لم يطلعوا على العقد ولم يوقعوا عليه، وهذا أمر غير مقبول من الناحية القانونية، فالعامل المتعاقد من واجبه أن يوقع على عقد عمل بحيث يكون على دراية بما هو واجب عليه وما هو حق له، ففي بداية الأمر يوافق العامل على الوظيفة ثم تجده بعد مرور بُرْهة من الزمن ينتقد ظروف العمل، والراتب والمنح.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة

من خلال تحليل فرضيات الدراسة قمنا باستخلاص النتائج التالية :

1. النظام التعاقدي في رأي 50% من العمال المتعاقدين هو نظام يشجع ويحفز من أجل الإدماج والترسيم، بينما ترى 50% النسبة المتبقية بأن هذا النظام لا يحفز على بذل مجهود أكبر وخاصة إذا طالت مدة التعاقد ولم يتحصلوا على مقررات الإدماج.

2. النظام التعاقدي يتيح للعامل المتعاقد باكتساب خبرات ومهارات يستغلها مستقبلا في حالة الترسيم.

3. هذا النظام يلبي للبعض رغبات تسمح لهم بالاندماج في المجتمع.

4. النظام التعاقدي يساعد على تكوين علاقات بين الفئات الدائمة والفئات المتعاقدة.

5. هناك من يرى بأن هذا النظام يوجد فيه تمييز بين العمال وأن نظرتهم نظرة السخرية.

6. فيما يخص علاقة الأعوان المتعاقدين برؤسائهم هي علاقة تتسم بالرسمية ومبنية على الاحترام والتقدير.

7. اختلف آراء الأعوان المتعاقدين في سبب استمرارهم في العمل رغم المشاكل التي تشوب هذه الوظيفة، فهناك نسبة 50% من المبحوثين راضون بهذه الوظيفة، و35.71% يقولون بأنه لا يوجد عمل آخر، أي أنهم إذا تخلو عن هذه الوظيفة فمصيرهم البطالة، أما 14.29% فهم يزاولون هذه الوظيفة ولكن إذا أتاحت لهم فرصة أفضل فسيتخلون عنها.

8. كما يرى بعض الأعوان المتعاقدين (حسب عينة البحث) أن هذا النظام لا يساعد في تلبية المستلزمات والاحتياجات الضرورية لأنها باهظة الثمن، بسبب غلاء المعيشة.
9. الأعوان المتعاقدون يتوقون للحصول على الترقية والإدماج وزيادة في الراتب.
10. يرى الموظف المتعاقد أن الجهد الذي يبذله لأداء مهامه لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضاه مقابل ذلك العمل، وبالتالي فهو غير راضي عن العائد المالي الذي يجنيه من هذه الوظيفة.
11. يرى الموظفون أن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي لتلبية المستلزمات ومتطلبات العيش.
12. لا توجد مساواة في الأجور بين الفئات الدائمة والفئات المتعاقدة في العمل.
13. العمال المتعاقدين في الوظيفة العمومية وخاصة قطاع البلديات، يحصلون على منحة المردودية ذات قيمة متدنية.
14. بالنسبة لبعض الموظفين العائد المالي غير كافي لتلبية الحاجيات أي أنه لا يأمّن الضروريات، ولكن هناك بعض المبحوثين يرى بأنه يكفي لتوفير المتطلبات اللازمة.

خاتمة:

نستنتج أن نظام التعاقد اعتبر استثناء عن طريق إضفاء صفة العون المتعاقد في إطار الوظيفة العامة على المتعاقدين، كما لاحظنا ميل المشرع الجزائري لتفضيل العلاقة التنظيمية اللائحية مقارنة مع العلاقة التعاقدية، والهدف من هذا هو تثبيت موظفي الإدارات العمومية بالإضافة إلى منحهم ضمانات تكفل وتضمن لهم البقاء في مناصب عملهم .

فالنظام التعاقد في الوظيفة العمومية ونظرا لارتباطه الوثيق بالمرافق العامة والصالح العام لما له من أهمية بالغة في استمرارية هذه المرافق والتي أصبحت في وقتنا الحالي من الضروريات التي لا يمكن الاستغناء عنها ، فقد قام المشرع الجزائري بإدخال نظام التعاقد كطريقة من طرق التوظيف المعاصرة والتي استنبطها من النظام المفتوح في الوظيفة العامة، ويتم اللجوء إلى الأعوان المتعاقدين وفق حاجيات المؤسسة والإدارات العمومية وهو الأمر الذي فتح المجال أمام حاملي الشهادات الجامعية والمهنية وغيرها من المستويات إلىولوج لعالم الشغل من خلال ما يسمى بالعقود محددة المدة والعقود غير

محددة المدة عن طريق وكالات التشغيل والتي أصبحت في وقتنا الحالي وسيطا بين المستخدمين وطالبي العمل . وهذا ما أدى بالمشرع الجزائري إلى إنشاء منظومة قانونية تنظم هذه الفئة من الأعوان المتعاقدين وتضمن لهم حقوقهم أثناء مدة سريان العقد .

قائمة المراجع:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 2002، ص 36.
- مربية ونورة : عقود محددة المدة و تأثيرها على أداء العمال، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، 2016، ص ص 6-8.
- علاء الدين عثي ، مدخل القانون الإداري (الجزائر: دار الهدى، ط2، 2010)، ص، 53.
- ناصر قاسيمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجامعية 2011، ص8.
- السنهوري ، عبد الرزاق (2000)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ،المجلد الأول ،العقود الواردة على العمل ،منشورات الحلبي ،بيروت ،ص13.
- كريمة بن قومار :العمل بصيغة العقود المحدودة المد والإنتاج الاجتماعي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الأشغال العمومية بغرداية (EPTPG)،رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص :التنظيم ،الديناميكا الإجتماعية والمجتمع ،جامعة غرداية ،سنة2013.
- مربية ونورة :عقود محددة المدة وتأثيرها على أداء العمال - دراسة ميدانية لبلدية حاسي بحبح ،مذكرة لنيل شهادة الماستر علم إجتماع تنظيم وعمل ،سنة 2016.
- منال سالم شوق الرشيد :الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي ،رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون ،جامعة الشرق الأوسط 2010.
- نواف نافع الحربي : خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي ،رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص ،جامعة الشرق الأوسط 2014.
- علاء حسين علي عبد زايد شيع .أثر الصياغة القانونية في القوة الملزمة لمستندات مقابل التعاقد، 10:18، 10-05-2022، Almerja.com/Reading.Php?idm=74272، ص ص 71-78
- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص52.

- همام محمد زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، ب ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 13.
- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، ب ط، الجزائر، 1995، ص 35.
- محمد حسن منصور: قانون العمل، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 205.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الحسور للنشر والتوزيع، 2015، ط1، ص 169.
- هاشم رفعت هاشم: عقد العمل في الدول العربية: الدار القومية للطباعة والنشر، مصر ب سنة، 1974، ص 118.
- أسامة شتات: قانون العمل: دار الكتب القومية، مصر 1999، ص 85.
- عبد السلام ذيب : عقد العمل محدد المدة ، الحالة القضائية لسنة 2021، العدد الأول .
- سلاطية بلقاسم، حسان الجيلالي، محاضرات في المنهج والبحث العلمي، ديوان المطبوعات، الجامعية الجزائر، 2007، ص 45.
- موريس أنجيس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية" ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص ص 100-101.
- إبراهيم عبد الرحمن رجب : مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، دار عالم الكتب ، 2003 ، ص 69 ،
- محمد قاسم، مدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995، ص 51.
- عبد الغني عماد : منهجية البحث في علم الاجتماع « الإشكاليات ، التقنيات ، المقاربات » ، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2007 . ص 73.
- زكيو مصطفى وصديق خوجة خالد : اتجاهات الأولياء نحو تأطير أبنائهم خلال فترة الحجر الصحي ، مجلة الشامل للعلوم الإجتماعية ، المجلد 04 ، العدد 02 ، ديسمبر 2021 ، جامعة حمى لخضر جامعة الوادي ، صص 13 - 29.
- النصوص القانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية، تم الاطلاع عليها من الموقع <https://bit.ly/3zsau3C> بتاريخ 2022/06/10 على الساعة 19:54

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص : تنظيم وعمل

نص التقديم:

أنا الطالبة قصير حنان، مسجلة في السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر حول الموضوع الموسوم بـ: «تجربة العمل التعاقدى من منظور الفاعلين»

يسرني أن أقوم بإجراء دراسة معكم حول ظروف العمل التعاقدى، مع العلم أن من خلال تعاونكم معي سوف تقدمون خدمة للعلم، وأن الآراء التي سوف تدلون بها لن تستخدم إلا في الإطار العلمي فقط.

الطالبة قصير حنان

بيانات عامة:

الجنس:

السن:

الوظيفة:

الأقدمية:

دليل المقابلة حول العمال المتعاقدين

س1- هل يمكن أن تعطينا نبذة عن طبيعة الوظيفة التي تمارسها في إطار العمل التعاقدية؟

س2- في رأيكم هل يساعد النظام التعاقدية في تحفيز العامل لإعطاء مردود أفضل في إطار العمل؟ ولماذا؟

س3- كيف تقيمون علاقات العمل بينكم وبين الفئات التي تشغل مناصب دائمة داخل المؤسسة؟

س4- كيف تقيمون علاقات العمل بينكم وبين صاحب العمل (المسؤول المباشر)

س5- ما هو الشعور الذي ينتابكم فيما يخص عدم المساواة في الأجور بين الفئات المتعاقدة والفئات الدائمة؟

س6- هل يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مقابل الجهد المبذول في إطار العمل؟ لماذا؟

س7- ما هي طبيعة المنح التي تتحصلون عليها في إطار العمل التعاقدى؟
وهل هي كافية حسب رأيكم؟

س8- إذا كنت متزوجاً ولديك أبناء هل تستطيع تأمين حاجياتك الأساسية من خلال العائد المالي الذي تجنيه من هذه الوظيفة؟ ولماذا؟

س9- ما هي الأمور القانونية التي أنت على دراية بها فيما يخص حقوقك وواجباتك في إطار العمل التعاقدى؟

س10- ما هي أهم الأمور التي تجعلك تستمر في منصبك بالرغم من المشكلات المتعددة التي يعاني منها العامل المتعاقد؟