

**تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة
" دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة
الاجتماعية "**

**Enhancing Social Protection for Temporary
Workers "A Descriptive Study from the
perspective of generalist practice in social work "**

د/ سهام عز الدين كامل علي.

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

DOI:10.21608/fjssj.2025.430083.1340 Url:https://fjssj.journals.ekb.eg/article_459878.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٨/١٣ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٩/٣٠ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/١٠/١٠ م
توثيق البحث: علي، سهام عز الدين كامل (٢٠٢٥). تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة " دراسة وصفية من منظور
الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية "، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢٣، ج. (٣)، ص-ص: ١٠١-١٤٦.

٢٠٢٥ م

تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة "دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية"

المستخلص:

تُعد العمالة المؤقتة فئة مهمة تواجه تحديات كبيرة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية لذا الحالي استهدف البحث تحديد أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة في الجامعة والتعرف على المعوقات التي تواجه تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة ، وأهم المقترحات للمساهمة في تعزيز الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة في الجامعة. ويعد البحث من الدراسات الوصفية التحليلية في مجالات الخدمة الاجتماعية، وتم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه الشامل وبالعينة، وذلك من خلال الحصر الاجتماعي الشامل للخبراء والمتخصصين في القوى العاملة وبلغ عددهم (١٠) مفردة ، وبالعينة للعمالة المؤقتة بجامعة أسيوط وبلغ عددهم (٣٠٠) مفردة. تم تطبيق الدراسة علي العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط في الفترة من (شهر مايو ٢٠٢٥ إلى شهر يوليو ٢٠٢٥). وأثبتت نتائج الدراسة وجود مستوي متوسط من أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة وجاءت مرتبة تنازلياً كالآتي: الحماية الصحية تليها الحماية القانونية، ثم الحماية الاجتماعية والاقتصادية، وتوصلت الدراسة إلى مقترح لآليات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة.

الكلمات المفتاحية: تعزيز ، الحماية الاجتماعية ، العمالة المؤقتة ، الممارسة العامة.

Enhancing Social Protection for Temporary Workers "A Descriptive Study from the perspective of generalist practice in social work "

Abstract:

Temporary workers are an important category facing major challenges in light of economic and social changes. Therefore, the current research aimed to identify the forms of social protection provided to temporary workers at the university, identify the obstacles facing the enhancement of social protection for temporary workers at the university, and the most important proposals to contribute to enhancing the social protection provided to temporary workers at the university. The research is considered a descriptive and analytical study in the field of social service, and relied on the social survey approach, both comprehensive and sample, through a comprehensive social census of experts and specialists in the labor force, whose number reached (10) individuals, and a sample of temporary workers at Assiut

University, whose number reached (300) individuals. The study was applied to temporary workers at Assiut University Hospitals during the period from (June 2025 to August 2025). The results of the study proved the existence of an average level of forms of social protection provided to temporary workers, which were ranked in descending order as follows: health protection, followed by legal protection, then social and economic protection. The study reached a proposal for mechanisms to enhance social protection for temporary workers.

Keywords: enhance, social protection, temporary employment, generalist practice.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعتبر التنمية من أهم القضايا التي تخطي باهتمام دول العالم سواء المتقدمة أو النامية، ولم يعد النظر إلي التنمية باعتبارها تعني النمو الاقتصادي وحده بل أخذ الاهتمام يتجه إلى محاولات التنمية البشرية (ربيع، ٢٠٢٣، ص٢٥٦)؛ ففي ظل الاهتمام المتزايد بالتنمية البشرية باعتبارها نوعاً من التنمية الموجهة للإنسان فهي تهدف إلى تحقيق الارتقاء بنوعية حياة الإنسان وتوسيع نطاق اختياراته وقدراته إلى أقصى حد ممكن وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف لها في شتي الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية فالإنسان هو محور التنمية البشرية وهدفها (شعيرة، ٢٠٢١، ص٦). ونظراً لأن العنصر البشري هو هدف العملية التنموية وهو وسيلتها في الوقت ذاته فإن الحاجة قد تبدو ملحة لاتخاذ ما يلزم من سياسات وتدابير لتنمية قدرات هذا العنصر البشري ورفع كفاءته (عبد الخاق، ٢٠١٤، ص١١)؛ حيث تسعى الدول النامية جاهدة إلى تحقيق التنمية الشاملة التي تقوم على نوع من الموازنة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بغرض توفير مستوى معيشي لائق لمواطنيها وذلك من خلال وضع الخطط الاقتصادية والاجتماعية الطموحة التي يتسنى من خلالها تحقيق معدلات نمو عالية تمكنها من تحقيق مستوى المعيشة الأفضل (حسن & محمد ، ٢٠٢٤ ، ص٢٥٦).

وبما أن العنصر البشري يعتبر أساس عملية التنمية ومن العناصر المهمة التي تحيا بها أي مؤسسة وخاصة إذا كانت مؤسسة خدمية حيث يعتبر العنصر البشري بمثابة الثروة النادرة التي تتسابق المؤسسات لتوفيرها كما وكيفا بالشكل الذي يزيد من فعاليتها، فهو وحده العنصر الذي يمتلك قدرات عالية على العطاء المتجدد ويحتوى على طاقات كامنة، تستطيع المؤسسة استغلالها الاستغلال الأمثل وتوجيهها لتحقيق أداء مرتفع، وهو الأمر الذي تسعى إليه كل منظمة (أحمد ، ٢٠٠١ ، ص٥٥).

ومن منطلق أن القوى العاملة هي الدعامة الأساسية لاقتصاد أي دولة لذا لابد من الاهتمام بتشكيل قدرات ومهارات العنصر البشري لدعم قدراته على استيعاب حقائق الحياة المعاصرة وتطويرها بما يتفق مع الرقي الإنساني وتحدياته المتجددة (شادي، ٢٠٠٢، ص ١٥١). حيث تعد القوى البشرية المعدة والمدرّبة هي قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية حيث تمثل أهم موارد المنظمة، فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون هذه الموارد البشرية وإذا ما توافرت لها ظروف العمل المناسبة وأُشبعت حاجاتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، فإن دورها في الإنتاج سوف يكون أكثر جدوى وفاعلية، فإشباع حاجات الفرد يضمن رضاه عن وظيفته، والرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء وإنتاجية الفرد، وهذا ما تطمح إليه الدول التي تسعى إلى تقديم شعوبها وتحسين معيشتها (عبد المعطي، ٢٠١٠، ص ٥).

ويشكل العمال جزء من العنصر البشري الذي يساهم في الإنتاج والتنمية لذا وجب الاهتمام بهم وتدريبهم وتأهيلهم مع ضرورة دمج العمالة المؤقتة ضمن خطط تنمية الموارد البشرية لتحسين أدائهم ومشاركتهم في المجتمع. حيث تمثل العمالة المؤقتة قطاعاً واسعاً من المجتمع فلا يمكن إغفال دورهم حيث إنهم المورد البشري الذي يساهم في دفع عملية التنمية الي الأمام. فقد أصبح العمل المؤقت سمة التوظيف في المجتمع المصري المعاصر بالأخص مع التحول نحو الخصخصة واعتماد اقتصاد المجتمع علي القطاع الخاص، ولم يقتصر التوظيف المؤقت علي القطاع الخاص بل امتد ليشمل القطاع الحكومي ويكاد يكون التوظيف المؤقت هو الشكل الرئيسي للتوظيف في الحكومة خاصة قطاع الخدمات (رشوان، ٢٠٢٤، ص ٧٦)؛ حيث تشكل العمالة غير الرسمية نسبة ٩.٦٣ % من إجمالي العمالة في الدول العربية وهي نسبة أعلى من متوسط ؛ كما تبلغ نسبتها ٩,٥% في الدول النامية ويبلغ المتوسط العالمي ٦١,٢ %، حيث يعمل أكثر من ٧٥% من هذه العمالة في القطاع غير الرسمي (Al Shami 2024)، وطبقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أنه نحو ٦,٥ مليون عامل في مصر منهم ٢٧٧ ألف عامل يومي و ٢٣٣٣ ألف عامل موسمي في المنشآت الحكومية ويضاف إليه ٦٠٩ ألف عامل موسمي وبمتوسط ٧,٣ مليون عامل متقطع في القطاع الخاص (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٠، ص ٥٢٥). كما تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ٦٠% من مجموع القوى العاملة في مصر يقع في إطار القطاع غير الرسمي والعمالة غير الرسمية (رومان، ٢٠٢٣، ص ٣٨٧)، حيث يعمل نصف

العمال (أي أكثر من ١٠٥ مليار عامل) في القطاع غير النظامي أو في أنماط عمل غير مستقرة و مؤقتة (إسماعيل ،٢٠٢٣، ص١٦٣).

وفي ظل التغيرات الاقتصادية وما نتج عنها من تغيرات في سوق العمل أثر علي العمالة وخصوصاً العمالة المؤقتة حيث يعاني الكثير من العمالة المؤقتة من ضغوط نفسية واجتماعية بسبب الظروف الحياتية والمهنية التي يمرون بها ؛ حيث تعاني هذه الفئة من خطر فقدان الوظيفة وعدم الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى شعورهم بعدم الأمان وعدم الاستقرار المادي، بالإضافة إلى معاناتهم من غياب امتيازات الوظائف الدائمة مثل التأمين الصحي والاجتماعي ، وكذلك لديهم صعوبات مالية بسبب عدم استقرارهم الوظيفي، حيث تتعرض العمالة غير المستقرة التي تعمل باليومية بشكل خاص لمستويات عالية من التوتر والإرهاق مما يؤثر بطبيعة الحال على مستوى الرضا عن الحياة بكل جوانبها(الهادي ،٢٠٢٥، ص٦). وهذا ما أشارت إليه دراسة كلاً من جانيتي (2013) Ghinetti والتي أوضحت ضعف أجور العمالة المؤقتة مقارنة بأجور العمالة الدائمة، بالإضافة لتأثر العمالة المؤقتة بمدة العقود وانعكاس ذلك عليهم من شعور بالقلق الدائم علي عملهم. كما أوضحت دراسة طه (٢٠٢١) أنه من المشكلات التي تعاني منها العمالة المؤقتة ضعف الأجور بالإضافة إلى محدودية فرص الارتقاء الحرفي والمهني ثم الحرمان من الاجازات الثانوية والرسمية والتهميش الاجتماعي والمهني وضعف تطوير الحماية الاجتماعية ، كما أكدت دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) على أن فئة العمالة الغير منتظمة من أكثر الفئات تضرراً بسبب عدم توافر مظلة حمايه اجتماعيه وصحيه لهم مثل الذي يستفيد منها العاملون الدائمين في القطاع الرسمي. كما أوضحت دراسة كريستيان & جينس(2023) Christian & Jens انخفاض الأمن الوظيفي الي جانب انخفاض الأجور للعمالة المؤقتة بالإضافة الي ضعف الرضا الوظيفي لديهم. كما أكدت دراسة الشامي (٢٠٢٤) Al Shami على أن العمل المؤقت يتميز بانعدام الأمن الوظيفي بالإضافة إلى انعدام الأمن الاجتماعي. وفي إطار هذا السياق أكدت أيضاً دراسة (٢٠١٧) Alfes, et.al على ضعف حصول العمالة غير الرسمية (المؤقتة) على الحماية الاجتماعية وأوصت بضرورة توسيع نطاق الحماية في مكان العمل لجميع العمال، وأوضحت دراسة ميلودي (٢٠٢٣) أن العمل المؤقت الحالي لا يقدم الحماية الاجتماعية الكافية فالأساس الذي يضمن للعمال المتعاقدين حقوقهم من الحماية الاجتماعية غائب في الواقع الفعلي، حيث أنهم في الحقيقة يستفيدون ببعض التأمينات الاجتماعية وليس كلها عكس العمال الدائمين مما ينعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية والاجتماعية.

لذا تعمل الدولة جاهدة للحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية وتكفل الدولة أيضاً سبل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتحرص على توافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية للعمال كما تساهم في مواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية (رشوان، ٢٠١٨، ص ١٩٩). ومن ثم بدأت الدول تسعى جاهدة لإيجاد أفضل السبل والوسائل التي من شأنها أن تصل بالعامل إلى بر الأمان وتضمن له حياة كريمة وتعزز من أدائه الاجتماعي داخل الكيان المجتمعي، لذلك لجأت الكثير من الدول إلى إنشاء ما يسمى ببرامج للحماية الاجتماعية كوسيلة للحماية ولتحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة الاجتماعية والاستمرارية (حسن، ٢٠١٧، ص ١٨٦). وهذا ما أشارت إليه دراسة كلاً من أحمد (٢٠١١) والتي اوضحت أن الدستور المصري يشمل العديد من المواد التي تحتوى على برامج الحماية الاجتماعية ووجود العديد من الصور الاجتماعية والاقتصادية والقانونية للحماية الاجتماعية في مصر ، وأكدت الدراسة على أهمية وجود سياسة اجتماعية متكاملة تسعى إلى تكامل أطر الحماية الاجتماعية في مصر. كما أوضحت دراسة مناع (٢٠٢١) اتساع نطاق سياسات الحماية الاجتماعية واهتمامها في مصر ليشمل الخدمات الاجتماعية والعدالة الاجتماعية. كما أشارت دراسة محمد (٢٠٢٣) لقيام الحكومة المصرية ببنية العديد من برامج الحماية الاجتماعية في قطاعات الصحة والإسكان والتعليم، كما قدمت العديد من خدمات الحماية الاجتماعية للفئات الأولى بالرعاية؛ سعياً لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ ، وكذلك أوضحت دراسة سعد الله (٢٠٢٤) أساليب تطوير برامج ونظم الحماية الاجتماعية في مصر وكيف أنها تلعب دوراً استراتيجياً لدعم الأمن الاجتماعي للمواطن على كافة الأصعدة.

وفي ظل رؤية مصر ٢٠٣٠ فقد سعت الدولة نحو تطبيق برامج متعددة لتحقيق الحماية الاجتماعية للفئات المستحقة بهدف الحد من الفقر وتمكينهم من تحقيق مستوى معيشي لائق والتخفيف من الآثار السلبية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث شملت برامج الدعم السلعي والنقدي وأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وتأسست مجموعة من الكيانات الوظيفية التي تعني بتنفيذ برامج الحماية الاجتماعية وهو ما يشكل ملامح منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية في مصر (الزغل، ٢٠٢٢، ص ١٠١)، حيث استمدت سياسات الحماية الاجتماعية أهميتها في ضوء تزايد الفئات المستضعفة والمهشمة داخل المجتمعات، خاصة في ظل إقدام الحكومات على إجراء المزيد من الإصلاحات الاقتصادية التي يتحمل عبئها المواطن البسيط، وهنا يبرز التحدي الأكبر في تحقيق التوازن بين عمليات الإصلاح

الاقتصادي من جانب، وتوفير الحماية الاجتماعية للمواطنين من جانب آخر (عاطف، ٢٠٢١، ص ١)، كما لاقت الحماية الاجتماعية اهتماماً واضحاً في أجندة العمل الدولي التي تبنتها المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، فقد أُدرجت الحماية الاجتماعية بشكل رسمي في خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ (عبد الرحيم، ٢٠٢٢، ص ٤٩).

وتحتل الحماية الاجتماعية موقعاً مركزياً في أهداف التنمية المستدامة، حيث تتقاطع مع الهدف 1.3 الخاص باستحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني، ووضع حدود دنيا لها وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء بحلول ٢٠٣٠ كما ركز الهدف الثامن على العلاقة بين العمل المناسب والحماية الاجتماعية، حيث تم التأكيد على ضرورة تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية، والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل (أبو عيادة & تبوك، ٢٠٢٤، ص ٨٥٤). والحقيقة أن منصة الحماية الاجتماعية التي طرحتها منظمة العمل الدولية في ٢٠١٢ بموجب القرار ٢٠٢ كانت تعبيراً عن هذا التحول في توجه الحماية الاجتماعية، حيث تم اعتبار الحماية الاجتماعية أحد مسارات تحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة. أشار تقرير منظمة العمل الدولية عن الحماية الاجتماعية ٢٠١٧ إلى أن الحماية الاجتماعية حق (رومان، ٢٠٢٣، ص ٣٨٠)؛ فهي مجموعة السياسات والبرامج التي تهدف إلى منع أو حماية جميع الأشخاص من الفقر والضعف والاستبعاد الاجتماعي في جميع مراحل دورات حياتهم، ويمكن توفير الحماية الاجتماعية نقدًا أو عينيًا. وتوفير مزايا شاملة أو فئوية أو تستهدف الفقر مثل المساعدة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي ومن خلال بناء رأس المال البشري (حسانين، ٢٠٢١، ص ١٢٦)؛ ويمكن أن تلعب برامج الحماية الاجتماعية دورها في إعادة تأهيل العنصر البشري، بما يحقق التنمية البشرية المستدامة التي أصبحت أحد الأبعاد الهامة للتنمية الاقتصادية، بحيث يتحقق ذلك من خلال تأسيس الظروف الملائمة لزيادة إنتاجية عنصر العمل من خلال إجراءات عديدة، أول هذه الإجراءات تأهيل أو إعادة تأهيل عنصر العمل (سيف، ٢٠٢٤، ص ٢١٦). وهذا ما أشارت إليه دراسة البيرومانى (٢٠١٦) حيث أوصت بضرورة توفير برامج أساسية للحماية الاجتماعية تتضمن التدريب والتأهيل وتقديم المساعدات العينية من أجل إقامة المشروعات التنموية الصغيرة وتوسيع وتحسين الخدمات للفئات الفقيرة، كما أوصت دراسة بسيوني (٢٠٢١) بضرورة الربط بين برامج الحماية الاجتماعية والإصلاحات الهيكلية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالسياسات والبرامج الرامية إلى تأمين الحماية الاجتماعية لا يمكن أن تتجج وتستمر في تحقيق أهدافها ما لم تعالج

الاختلالات الهيكلية والأسباب الجذرية للفقر وعدم المساواة. وتعتبر الحماية الاجتماعية من الحقوق الأساسية للعمال ومن شروط العمل اللائق، فقد عملت تشريعات الحماية الاجتماعية على تأمين حياة كريمة وأمنة للعمال ووقايتهم من نتائج فقدان العمل أو عدم توفره وتوفير الخدمات الصحية والتعليمية وكل شروط الحياة الأمنة ووقايتهم أيضًا من آثار التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والكوارث الطبيعية والبيئية والأوبئة (المطيري، ٢٠٢٠، ص ٣). كما تعبر الحماية الاجتماعية للعمال عن هدف اجتماعي من شأنه تعزيز القوى العاملة وزيادة قدرتها على المساهمة في النمو الاقتصادي وقبول التغيير وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي (عبد المنعم، ٢٠٢٢، ص ٨٥). حيث أشارت دراسة رشوان (٢٠١٨) لأهمية إشباع احتياجات العمال وتوفير الحماية والرعاية الاقتصادية والاجتماعية لهم. كما أوصت الدراسة بوضع تصور مقترح يمكن من خلاله العمل على إشباع حاجات الرعاية الاجتماعية للطبقات الوسطى في ظل برنامج الإصلاح الاقتصادي، كما أوصت دراسة عبد المنعم (٢٠٢٢) بالعمل على زيادة وعي ومعرفة العمال بحقوقهم الصحية والتأهيلية والاجتماعية والاقتصادية والمطالبة بها في إطار المسؤولية الاجتماعية وثقافة الحقوق والواجبات، والمطالبة بإجراءات عاجلة وواسعة النطاق ومنسقة لحماية العمال في أماكن العمل. فالحماية الاجتماعية تلعب دورًا هامًا في الارتقاء بالفرد والمجتمع، حيث تشمل وظائفها الأساسية توفير الإغاثة والمساعدة الاجتماعية للفئات الضعيفة والمهمشة. كما تتضمن وظيفة وقائية تهدف إلى توفير التأمين الاجتماعي للفئات الضعيفة اقتصاديًا، مما يساعدهم على مواجهة التحديات المعيشية. بالإضافة إلى ذلك، تشمل وظيفة تعزيزية تهدف إلى تحسين الدخل الحقيقي والقدرات من خلال برامج تعزيز سبل العيش الكريم. وأخيرًا هناك الوظيفة التحويلية التي تهدف إلى تعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والقيام بتدخلات تحويلية لحماية الفئات الضعيفة، بالإضافة إلى حملات التوعية التي تسعى لتغيير المواقف والسلوك وتعزيز العدالة الاجتماعية. هذه الوظائف مجتمعة تسهم في بناء مجتمع أكثر استقرارًا وإنصافًا. (عبد الفتاح، ٢٠٢٤، ص ٢٧١)

وترى الباحثة أنه في ظل تأثير العمالة المؤقتة بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في سوق العمل وما نتج عنها من ضغوط نفسية واجتماعية بسبب الظروف الحياتية والمهنية وشعورهم بعدم الاستقرار الوظيفي وانعدام الأمن الاجتماعي؛ وعليه تتضح أهمية توسيع نطاق الحماية في مكان العمل لجميع العمال وخاصة العمالة المؤقتة وفي إطار هذا السياق أكدت دراسة سميث (2010) SMIT على أهمية التوسع في إيجاد طرق لتوسيع نطاق الحماية

الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والروابط بين الاقتصاد غير الرسمي والاقتصاد الرسمي، كما أكدت دراسة Azuara (٢٠١١) على أهمية وضرورة التوسع في مظلة برامج الحماية الاجتماعية وتحسين مستوى الخدمات الصحية المقدمة للعمال لما لها من آثار ايجابية تنعكس علي العامل، كما أوضحت دراسة خروبي & بودلال (٢٠٢٣) أن برامج الحماية الاجتماعية المستحدثة ضرورة حتمية لتغطية نقص فرص العمل وسد العجز من أجل توسيع دائرة الإصلاحات الاقتصادية لتعزيز النمو واستعادة التوازنات في الاقتصاد الكلي. كما أشارت دراسة قورين & بن عبو (٢٠٢٣) بضرورة اهتمام المؤسسة بالعمالة المؤقتة وأن تلتزم قدر الإمكان بالوفاء بوعودها التنظيمية اتجاههم لضمان التوازنات المطلوبة في علاقات العمل، وتحديد المميزات الممنوحة للعمالة المؤقتة مقابل مساهمتهم من خلال التواصل معهم بالشكل الذي يحقق التوازن بين ما يقدمه العامل وما يتلقاه؛ كما أكدت دراسة العززي (٢٠٢٣) على ضرورة توافر أليات الحماية الاجتماعية للعمال وأوضحت أهمية توفير الحماية الاجتماعية لهم ومنحهم حقوقهم الاجتماعية والتأكيد على وجود واستحداث تدابير جديدة لضمان الوصول لمزايا الحماية الاجتماعية.

ومن ثم يتطلب تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وتكييفها مع المتطلبات الجديدة، وضع سياسات واستراتيجيات وطنية فعالة استناداً إلى الحوار الاجتماعي، وتعزيز إدارتها والإشراف عليها وتحسين التنسيق مع السياسات للحماية الاجتماعية الاقتصادية والاجتماعية الأخرى وتحسين مرونتها في الصمود وقدرتها على مواجهة الأزمات (تقرير منظمة العمل الدولي، ٢٠٢١، ص ٥٠). وهذا ما أكدت عليه دراسة أبو عيادة & تبوك (٢٠٢٤) على الاهتمام بتحقيق الحماية الاجتماعية للمستفيدين من برامج منظومة الحماية الاجتماعية والاهتمام بمشاكلهم ومعرفة الخدمات التي يرغبون فيها، وكذلك المتابعة المستمرة لمؤشرات استدامة وكفاءة وكفاية وعدالة البرامج المقدمة من خلال منظومة الحماية الاجتماعية والسياسات ومدى تحقيقها للأهداف والرؤى الوطنية.

وتُعد مهنة الخدمة الاجتماعية من أهم المهن العاملة في المجال العمالي؛ حيث يمثل المجال العمالي أحد المجالات الحية التي تمارس فيه المهنة طرقها وأساليبها واستراتيجياتها وأدوارها المختلفة للحفاظ على الطبيعة الإنسانية في إطار عملية الإنتاج، باعتبار أن العمال الذين يمثلون نسق الهدف للممارسات المهنية ويشكلون وقود ومحرك العملية الإنتاجية في إطار التنظيم الصناعي وباعتبار أن العملية الإنتاجية تمثل ركيزة أساسية للعملية التنموية (صالح، ٢٠٠٥، ص ١٢)

وبما أن الخدمة الاجتماعية من أكثر المهن اهتماماً بالعمل مع الإنسان العامل لنقهم احتياجاته والعمل على إشباعها ومساعدته على حل مشكلاته وتهيئه البرامج والخدمات التي تنمي شخصيته وترفع من مستوى أدائه لدوره في المنشأة، من هنا أصبحت الخدمة الاجتماعية وما تؤديه من خدمات اجتماعية ضرورة حتمية ولم تعد من وسائل الطرف (النادي وآخرون ٢٠٢٤، ص ٤٧). حيث تهتم الخدمة الاجتماعية العمالية برفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي مع تهيئه الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التي يعمل بها (صالح، ٢٠٠٠، ص ١٧٩)؛ كما تسعى نحو تحقيق الرفاهية الاجتماعية للعمال من ناحية ورفع كفاءتهم من ناحية أخرى، فهي تسهم في توجيه الخدمات الاجتماعية بأنواعها المختلفة للطبقة العاملة وعلى هذا الأساس تبدو أهمية الخدمة الاجتماعية كمهنة متخصصة في هذا المجال (سرحان و آخرون، ٢٠٠١، ص ١٤)، فهي تلعب دوراً هاماً من خلال ما تقدمه من برامج وما توفره من خدمات متنوعة للعاملين بما يساعدهم على إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم بل الوقاية منها وبالتالي تفرغهم للعملية الإنتاجية (الديب، ٢٠٠٤، ص ٣٤٧٨). فهي تسعى من خلال الممارسة المهنية إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال دون تمييز وذلك لتحسين قدراتهم ورفع كفاءاتهم الإنتاجية وزيادته قدراتهم على أداء أدوارهم بشكل أكثر إيجابيه في ضوء السياسة الاجتماعية للمجتمع لتحقيق غايه المجتمع في تعزيز الأمن المجتمعي (علي، ٢٠٢١، ص ٣٦٠) وهذا ما أشارت اليه دراسة عبد الموجود (٢٠١٠) والتي استهدفت تحديد خدمات الحماية الاجتماعية التي تقدم للعاملين في القطاع غير المنظم، والتحديات التي تواجهه الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع غير المنظم والتوصل الي دور مقترح للخدمة الاجتماعية في محاولة لتوفير الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع غير المنظم.

ويُعتبر اتجاه الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية أحد الاتجاهات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي في تعامله مع المشكلات الخاصة بالعمال بصورة أكثر شمولية من خلال التركيز على مجموعة من الأنساق التي ترتبط بالمشكلة وممارسة العديد من الأدوار حسب الموقف الذي يتعامل معه وصولاً إلى أعلى درجات التوافق المهني للعاملين وانسجامهم داخل بيئة العمل، حيث يسهم الأخصائيون الاجتماعيون من خلال ما يملكونه من معارف وقيم ومهارات خاصة بالمهنة إلى توفير الجو الملائم للعمال ومساعدتهم على التكيف في بيئة العمل. (عوض الله، ٢٠١٧، ص ٤٠١). وهذا ما أكدت عليه دراسة حسن & محمد (٢٠٢٤) من خلال وضع تصور من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي من أجل مساعدة العمال على

تتميه قدراتهم وإشباع حاجاتهم والعمل على الوقاية من المشكلات ومواجهتها سواء كانت شخصية أسرية ومهنية والتوافق الأمثل مع بيئة العمل وتأدية أعمالهم بشكل أفضل والدفاع عن حقوقهم. فعلى الصعيد المهني تسعى الخدمة الاجتماعية إلى مساعدة العمالة المؤقتة في المجتمع على اكتساب مقدرة متزايدة لحل ما يقابلهم من مشكلات، وكذلك مساعدة المنظمات الحكومية والأهلية والخاصة حتى يتمكنوا من تأدية وظائفهم وفقاً لمسؤوليتهم المجتمعية لصالح تمكين تلك الفئات في المجتمع (عبد الحافظ، ٢٠٢٠، ص ٨١٩). وفي ضوء ما تم استعراضه من دراسات وبحوث نظرية وتطبيقية أكدت على أهمية القوة العاملة باعتبارها الركيزة الأساسية لاقتصاد أي دولة، حيث تعد العمالة المؤقتة فئة مهمة تواجه تحديات كبيرة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. فعلى الرغم من جهود الدولة وسعيها للحفاظ على حقوق العمال لتحقيق الحماية الاجتماعية لهم، إلا أن هناك معوقات تحول دون تحقيق الحماية الاجتماعية الكاملة للعمالة المؤقتة. ومن هنا برزت فكرة الدراسة الحالية لتحديد صور وأشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة والعمل على تعزيزها بهدف توفير حياة كريمة ومستقرة لهم.

ثانياً: الموجه النظري للدراسة: اعتمد البحث الحالي على نظرية الأنساق الإيكولوجية باعتبارها من أكثر النظريات ارتباطاً بموضوع الدراسة الحالية؛ حيث تركز نظرية الأنساق الإيكولوجية على تنمية الجوانب البيولوجية والنفسية والاجتماعية للشخص، فهي تركز على الشخص في بيئته (Timberlake, 2002, p22)، فالتدخلات المهنية من منظور الأنساق الإيكولوجية تسعى لتعزيز قدرات النمو والتطور والتكيف لدى الأفراد لإزالة العقبات البيئية لتحقيق أداء اجتماعي فعال ومؤثر (السنهوري، ٢٠٠٧، ص ١٢١). ويقوم الأخصائي الاجتماعي بتحديد الاحتياجات البيولوجية والاجتماعية والتعرف على الخدمات المتاحة لهم. كما تعتبر النظرية الإيكولوجية في الخدمة الاجتماعية تطوراً لنظرية الأنساق العامة، حيث يمكن للخدمة الاجتماعية من خلال المنظور الإيكولوجي أن تتعامل مع الفرد على ثلاث مستويات هي:

- **مستوى الميكرو:** والذي يشير إلى دراسة حاجات العمال البيولوجية والنفسية والاجتماعية والأنظمة الاجتماعية التي لها تأثير على العامل.
- **مستوى الميزو:** ويشير إلى المجموعات الصغيرة التي لها تأثير عليهم والتي منها مجموعات العمل.
- **مستوى الماكرو:** والذي يشير إلى الأنظمة الأوسع من المنظمات والمؤسسات والهيئات الموجودة في المجتمع والتي لها تأثير عليهم.

ويستفاد من نظرية الأنساق الايكولوجية في إطار الدراسة الراهنة: من خلال الاستفادة من الأنساق المتنوعة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المؤقتة من خلال المساعدة على فهم العلاقات والتفاعلات داخل نسق البيئة الاجتماعية لنسق العمال المؤقتين؛ وذلك للوصول لاحتياجاتهم لإشباعها من خلال الحصول على خدمات الحماية الاجتماعية والاستفادة منها من قبل نسق الجامعة والمؤسسات المحيطة ومنها "مدرية القوي العاملة ووحدات الضمان الاجتماعية إلى جانب منظمات المجتمع المدني كالتقانات العمالة والجمعيات الأهلية ذات الصلة وذلك لتحقيق الشعور بالأمن الوظيفي والاجتماعي.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- ١- تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الاهتمام العالمي والمحلي بالمجال العمالي وأهميته في دفع عجلة التنمية والتي لن تتحقق إلا بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة وباعتباره أداة حقيقية لتحقيق حياة أفضل وتنمية مستدامة للمجتمع.
- ٢- تزايد الاهتمام بمنظومة الحماية الاجتماعية لما لها من تأثير واسع على القطاعات التنموية؛ من خلال دعم وتمكين الفئات المستضعفة بصفة عامة وفئة العمالة المؤقتة بصفة خاصة وفق رؤية تستوعب المتغيرات الحالية لتحقيق حياة أفضل وتنمية مستدامة بالمجتمع.
- ٣- اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والممارسة العامة بصفة خاصة بتحقيق الحد الأدنى من العدالة والحماية الاجتماعية وحصول العمالة المؤقتة على حقوقهم الأساسية لبناء بيئة عمل ناجحة و مطمئنة للعمال المؤقتين تتسم بالاحترام والتقدير أسوة بالعمالة الدائمة.
- ٤- قد تسهم الدراسة في زيادة الوعي المجتمعي بحقوق العمالة المؤقتة للمساهمة في توفير خدمات الحماية الاجتماعية لهم.
- ٥- قد يساهم البحث في وضع وبناء مجموعة من الآليات المقترحة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المؤقتة، قد تفيد المسؤولين في توفير أوجه الحماية الاجتماعية لتلك الفئة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تحدد أهداف البحث فيما يلي:

- ١- تحديد أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة في الجامعة.
- أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة.

- أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة.
 - أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة.
 - أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة.
 - ٢- التعرف علي المعوقات التي تواجه تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة.
 - ٣- التوصل لمقترحات للمساهمة في تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة.
- خامساً: تساؤلات الدراسة:

يسعي البحث الحالي للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة في الجامعة؟
 - ما أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة ؟
 - ما أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة ؟
 - ما أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة ؟
 - ما أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة ؟
 - ٢- ما المعوقات التي تواجه الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة؟
 - ٣- ما مقترحات المساهمة في تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة؟
- سادساً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم الحماية الاجتماعية:

تعرف الحماية الاجتماعية بأنها "مجموعة من التدابير والسياسات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى الحد من الفقر والمخاطر التي قدر يتعرض لها الأفراد غير القادرين على العمل سواء بسبب المرض أو كبر السن وكذلك حماية السكان من التقلبات الشديدة في مستويات المعيشة نتيجة التغيرات الاقتصادية المختلفة" (هاشم، ٢٠١٨، ص ٢٧).

كما تعرف بأنها " مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة التي تحقق الاستقرار الاجتماعي بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من الخسائر التي يتعرض لها" (الصراف، ٢٠٢٣، ص ٤٤).

ويشير مفهوم الحماية الاجتماعية في دستور منظمة العمل إلى "الحماية المقدمة إلى المقيمين في أرض الدولة والتي تقدم من خلال خطط الضمان الاجتماعي التي تسعى إلى توفير أمن الدخل والحصول علي السلع والخدمات والرعاية" (عبد المنعم ، ٢٠٢٤ ، ص ٥٠).

وتعرف أيضاً بأنها "تأمين حياة كريمة للمواطنين وذلك من خلال تضامن وطني بين جميع الاطراف الدولة والمجتمع المدني المتمثل في الجمعيات الاهلية والأحزاب والاتحادات العمالية والنقابات المهنية وذلك بهدف تحقيق الحماية الاجتماعية للأفراد الأكثر تعرضاً للخطر (السكري ٢٠١٤، ص٤).

كما عرفت منظمة العمل الدولية الحماية الاجتماعية بأنها "مجموعة شاملة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى حماية العمال في أماكن عملهم من ظروف العمل غير العادلة والخطرة وغير الصحية، وتهدف أيضاً إلى إتاحة الخدمات الصحية وتوفير حد أدنى للأشخاص الذين لا يتجاوز دخلهم خط الفقر". (أحمد، ٢٠٢٣، ص ٢٨)

وتعرف الحماية الاجتماعية إجرائياً في إطار هذه الدراسة بأنها:

أ- مجموعة من الآليات التي تستهدف تحقيق استقرار وظيفي وأمان اجتماعي واقتصادي للعمال المؤقتين.

ب- مجموعة البرامج والخدمات الصحية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية المقدمة للعمالة المؤقتة.

ج- تهدف إلى تحقيق العدالة في تقديم الخدمات وتكافؤ الفرص للعمالة المؤقتة.

- أهداف سياسات الحماية الاجتماعية: (خزام، ٢٠١٦، ص٤٧)

يتمثل الهدف الرئيسي من سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الوصول إلى الخدمات والموارد بدعم الأسر والفئات الفقيرة للحد من المخاطر التي تواجههم، كما أنها تهدف إلى: تحقيق التنمية البشرية المستدامة والارتقاء بأفراد المجتمع، خاصة الفئات الهشة التي تحتاج إلى الحماية من خلال تأمين الاستقرار.

أ- ضمان الحصول على الحد الأدنى للرفاهية من خلال توفير خدمات الحماية

ج- التقليل من الفقر بين أفراد المجتمع من خلال تعزيز الفرص.

- وظائف الحماية الاجتماعية: (سعد الله، ٢٠٢٤، ص٢٨)

أ- وظيفة الحماية: ويتم ذلك من خلال تقليل الشعور بالحرمان عن طريق توفير وتقديم الدعم العيني والنقدي لتلك الفئات التي تعاني من الحرمان ، وهذه الوظيفة تشبه إلى حد كبير فكرة الإغاثة.

ب- وظيفة وقائية: ويتم ذلك من خلال محاولة تجنب الوقوع في براثن الحرمان ، وذلك بالعمل على توسيع شبكات التأمينات الاجتماعية وصناديق الادخار والأنظمة المرتبطة به.

ج- وظيفة تعزيزية: ويتم ذلك من خلال تعزيز القدرات، وتمكين الفئات المستهدفة، بما يؤدي إلى الحصول علي دخل، وتعتبر برامج الأشغال العامة وغيرها من برامج عمل السوق النشط هي أنسب هذه البرامج لتحقيق هذه الوظيفة.

د- وظيفة تحويلية: ويتم ذلك من خلال السعي للتدرج تجاه الإنصاف والتمكين والشمول.

- عناصر الحماية الاجتماعية للعمال: (عبد المنعم ، ٢٠٢٢، ص ٩١)

تتضمن الحماية الاجتماعية العناصر الرئيسية التالية

أ- توفير الأمن.

ب- الرعاية الاجتماعية.

ج- نظم الضمان الاجتماعي.

وبصفة عامة تتمثل العناصر الثلاثة الواسعة للحماية الاجتماعية (التحويلات النقدية،

والتأمين، والخدمات الاجتماعية)، وغالباً ما يدعمها ركيزة رابعة هي الحقوق والتشريعات التي

تهدف إلى تمكين وتعزيز مكانة أعضاء الفئات المحرومة والمهشمة أو الضعيفة في

المجتمعات، مثل الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في القانون.

٢- مفهوم العمالة المؤقتة:

يعرف العمل المؤقت بأنه "العمل الذي تقتضى طبيعته تنفيذه وانجازه في مدة محدودة "

(الخالدي، ٢٠١٦ ، ص ٣٣٣).

ويشير مفهوم العمالة المؤقتة يشير إلى أنماط متعددة من التشغيل مثل العمل لبعض الوقت،

وهي عمالة منتظمة الأجر والتي تكون فيها ساعات العمل أقل من ساعات العمل الطبيعية

والتي تختلف من دولة لأخرى؛ فالعمالة المؤقتة هي العمالة التي ترتبط بالعمل من خلال عقود

عمل محددة المدة، أو العمل بالأجر اليومي. (أبو زيد ، ٢٠١٢، ص ١٩١)

حيث يعرف العامل المؤقت " بأنه من يعمل خارج أي مظلة تأمينية أو اجتماعية ويعتمد على

تحصيل أجره بشكل يومي". (إبراهيم ، ٢٠٢٢ ، ص ١١)

وتعرف العمالة المؤقتة إجرائياً في إطار هذه الدراسة بأنها:

أ- العاملين في القطاع الطبي داخل مستشفيات جامعة اسيوط.

ب- العمالة التي ترتبط بالعمل من خلال عقود عمل محددة المدة.

ج- العمالة بالأجر اليومي في مؤسسات القطاع الحكومي.

د- هي عمالة منتظمة الأجر ويمكن أن تحل محل العاملة الدائمة لبعض الوقت.

- **خصائص العمل المؤقت:** (أحمد ، ٢٠١١، ص ٦٥)
- تتعدد خصائص العمل المؤقت، حيث يتميز بعدة خصائص من بينها:
- أ- ضعف العلاقة بين العامل المؤقت وصاحب العمل.
 - ب- انخفاض درجة الأمان الوظيفي.
 - ج- محدودية المنافع التي يحصل عليها العاملين.
 - د- تغير أو عدم ثبات جداول العمل.
 - هـ- جداول العمل الخاصة بالعاملين المؤقتين تكون غير متوقعة وغير مستقرة مما يؤدي إلى خلق الشعور بعدم الأمان للعاملين المؤقتين.
 - و- ساعات العمل تكون بناءً على احتياجات العمل وليست بناءً على تفضيلات العامل المؤقت.
- **أنواع التوظيف المؤقت:** (علام ، ٢٠٢٣، ص ٥٢٤)
- ١- **العمالة لبعض الوقت:** وتشمل هذه الفئة العاملين الذين يعملون لأقل من أربعين ساعة أسبوعياً ونادراً ما يحصلون علي مزايا وظيفية بخلاف الراتب ويتم الاستعانة بهم للتغلب على أوقات ضغط العمل.
 - ٢- **العمالة المؤقتة:** ويتم استقطابهم في فترات زيادة الإنتاج أو المواسم؛ كما يتم استخدامهم للإحلال محل بعض عناصر العمل الدائمة التي تقتضي الظروف ابتعادهم عن العمل لفترات طويلة نسبياً.
 - **العمالة التعاقدية:** وتشمل فئة المهنيين والمستشارين الذين يتم استئجار خدماتهم في مشروعات عمل محددة ؛ مثل هذه الفئة عادة تتميز بامتلاك مهارات متخصصة وتسند إليها مهام خاصة ؛ وتقدم هذه الفئة خدماتها في صورة تعاقدية تحدد فيها نوعية الخدمات وشروط قيدها.
- و يشير مفهوم العمالة المؤقتة في هذه الدراسة الي العمالة التي ترتبط بالعمل من خلال عقود عمل محددة المدة وتعمل بالآجر اليومي داخل الجامعة.
- **أسباب استخدام استراتيجية التوظيف المؤقت في الجامعات:** (حماد، ٢٠١٨، ص ٧)
- ١- وجود كفاءات علمية خارج الهيكل الأكاديمي الجامعي والجامعة بحاجة لمثل هذه الكفاءات خاصة في التخصصات الدقيقة.

- ٢- تكلفة التوظيف المؤقت أقل بكثير من التوظيف الدائم وخاصة في ظل الظروف المادية الصعبة التي تمر بها الجامعات.
- ٣- يوجد استثمار لإمكانيات وقدرات الموظفين المؤقتين بشكل أكبر من العمالة الدائمة لأنها تتمتع بنشاط وعليها رقابة أكبر.
- ٤- تخفيف للقيود القانونية وما يترتب عليها من التزامات مادية اتجاه التوظيف المؤقت في الجامعات.
- ٥- يتم الاستعانة بالتوظيف المؤقت حسب حاجة الجامعة وبعد الانتهاء من السهل الاستغناء عنهم.

سابقاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة: ينتمي البحث الحالي إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية في مجالات الخدمة الاجتماعية باعتبارها من أنسب الدراسات ملائمة لموضوع البحث؛ لأنها تمكن الباحثة من الحصول على معلومات تصف الواقع كماً وكيفاً وتعمل على تحليل ظواهره وتقرير خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج وإمكانية إصدار التعميمات بشأن تلك الظاهرة، لذا يهتم هذا البحث بوصف وتحليل أشكال وصور الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة بجامعة أسيوط والتحديات التي تواجه تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة وصولاً لمقترحات للمساهمة في تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة.
- ٢- المنهج البحثي للدراسة: اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه الشامل وبالعينة، وذلك من خلال الحصر الاجتماعي الشامل للخبراء والمختصين في القوي العاملة وبلغ عددهم (١٠)، وبالعينة للعمالة المؤقتة بجامعة أسيوط وبلغ عددهم (٣٥٠).
- ٣- مجالات الدراسة:

- أ- المجال المكاني: تم تطبيق تلك الدراسة على العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط. ويرجع اختيار هذا المكان لعدة أسباب وهي كالتالي: ترحيب المسؤولين بالمستشفيات الجامعية بإجراء الدراسة وتطبيق الاستبيان والتعاون مع الباحثة، توافر مفردات عينة البحث المطلوبة وارتفاع نسبة العمالة المؤقتة بالمستشفيات الجامعية بجامعة أسيوط ويرجع اختيار الباحثة للعمالة المؤقتة بالقطاع الصحي بالمستشفيات الجامعية نظراً لارتفاع حجم المخاطر التي تتعرض لها هذه الفئة و احتياجهم لتوافر خدمات الحماية الاجتماعية.
- كون الباحثة عضو هيئة تدريس بجامعة أسيوط.

- إمكانية الحصول علي البيانات من الموظفين المؤقتين نظرا لتواجدهم داخل جامعة أسيوط.

ب- **المجال البشري:** يتحدد المجال البشري في الخبراء والمتخصصين في القوي العاملة بمدرية القوي العاملة بمحافظة أسيوط والذي بلغ عددهم (١٠) مفردة.
كما يتحدد المجال البشري في العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط والبالغ عددهم (١٦٧١) وفقاً للأعداد المقيمة بالإدارة العامة للتطوير المؤسسي بجامعة أسيوط.

جدول (١). أعداد العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط.

القسم	إجمالي العمالة المؤقتة بالأجر اليومي
المستشفيات الجامعية " القصر العيني "	١١٠٥
مستشفى الاطفال الجامعي	٩٣
مستشفى صحة المرأة	٦٠
مستشفى الراجحي الجامعي للكبد	١٠٠
مستشفى الأورام	٣١٣
الإجمالي	١٦٧١

تم سحب عينه عشوائية منتظمة من العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط ؛ تم حسابها طبقاً للمعادلة الآتية:

$$N = \frac{N \times 2P(1 - P)}{d2(N - 1) + \times 2P(1 - P)}$$

وبتطبيق القانون بلغ حجم عينة الدراسة (٣٥٠) مفردة تم استبعاد (٥٠) مفردة لتطبيق الصدق والثبات وتم التطبيق على (٣٠٠) مفردة.

وقد تم اختيار عينة الدراسة وفقاً للشروط التالية:

- العاملين في القطاع الطبي داخل مستشفيات جامعة أسيوط.
- العمالة التي ترتبط بالعمل من خلال عقود عمل محددة المدة وتعمل بالأجر اليومي.
- ج- **المجال الزمني:** وهي الفترة الزمنية التي استغرقها جمع البيانات ميدانياً من (مايو ٢٠٢٥ م - نهاية يوليو ٢٠٢٥ م).

- ٤- أدوات البحث: تم استخدام أدوات بحثية فرضتها طبيعة البحث ونوعه وأهدافه وفروضه والمنهج المستخدم وتمثلت هذه الأدوات في الآتي:
- استمارة استبيان مطبقة علي العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط.
 - دليل مقابلة شبة مقننة للخبراء والمتخصصين في القوي العاملة بمديرية القوي العاملة بمحافظة أسيوط.
- أ- استمارة استبيان مطبقة علي العمالة المؤقتة بمستشفيات جامعة أسيوط. وقد تم تصميم الاستمارة وفقاً للخطوات التالية:
- ١- المرحلة التمهيدية: وفي هذه المرحلة قامت الباحثة بالاستعانة ببعض الاستمارات والمقاييس الخاصة ببعض الدراسات السابقة المتصلة بدراستها واستفادت منها في الحصول على بعض المتغيرات المتصلة بموضوع الدراسة.
 - ٢- مرحلة صياغة أسئلة الاستمارة: وفي هذه المرحلة قامت الباحثة بصياغة أسئلة الاستمارة في صورتها المبدئية وقد اشتملت على (٣) أبعاد متضمنة (٥٧) سؤالاً، وقد تضمنت الأبعاد التالية:
- البيانات الأولية للعمالة المؤقتة وعددهم (٧) أسئلة.
 - أشكال وصور الحماية الاجتماعية المقدمة للعاملين المؤقتين وعددهم (٤٠) عبارة.
 - التحديات التي تواجه تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة في الجامعة وعددهم (١٠) عبارة.
- مرحلة التأكد من صدق الاستمارة: يمكن اعتبار الاستمارة صادقة إذا كانت تقيس الصفة التي قصدت قياسها ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخدام أنواع من الصدق كالتالي:
- **صدق المحتوى:** حيث قامت الباحثة بالاطلاع على بعض الكتابات النظرية وأدوات القياس الخاصة ببعض الدراسات العلمية التي تناولت خدمات وبرامج الحماية الاجتماعية المقدمة للفئات المستضعفة والمهمشة والتحديات التي تواجه الاستفادة من هذه البرامج والخدمات ، وتم التعبير عن المؤشرات السابقة بأسئلة تضمنتها استمارة الاستبيان.
 - **الصدق الظاهري:** والذي تم التحقق منه من خلال عرض الاستمارة على مجموعة من السادة المحكمين وعددهم (٦) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط، وذلك لإبداء الرأي في صلاحية استمارة الاستبيان من حيث السلامة اللغوية للعبارة والارتباط، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف

بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناءً على ذلك تم صياغة استمارة الاستبيان في صورتها النهائية.

• **صدق الاتساق الداخلي:**

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك بعد تطبيقه على عينة قوامها (٥٠) من (العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط) وذلك عن طريق ما يلي:

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان:

جدول (٢) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان تعزيز أشكال الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة.
(ن=٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٤٨ **	٣٣	**٠,٥٦	٢٥	**٠,٦٢	١٧	**٠,٥٩	٩	**٠,٥٥	١
٠,٤٣ **	٣٤	*٠,٣٢	٢٦	**٠,٦٩	١٨	**٠,٥٨	١٠	**٠,٦٢	٢
٠,٣٩ **	٣٥	**٠,٤٨	٢٧	**٠,٦١	١٩	**٠,٦٢	١١	**٠,٦٠	٣
٠,٥٢ **	٣٦	**٠,٥٥	٢٨	**٠,٦٠	٢٠	**٠,٧٢	١٢	**٠,٥٨	٤
٠,٥٢ **	٣٧	**٠,٥٤	٢٩	**٠,٥١	٢١	**٠,٦٨	١٣	**٠,٦٤	٥
٠,٤٧ **	٣٨	**٠,٤٩	٣٠	**٠,٧٠	٢٢	**٠,٥٣	١٤	**٠,٥١	٦
٠,٤٨ **	٣٩	**٠,٥٦	٣١	**٠,٦٧	٢٣	**٠,٥٢	١٥	**٠,٦٩	٧
٠,٤٣ **	٤٠	*٠,٣٢	٣٢	**٠,٦٢	٢٤	**٠,٧٠	١٦	**٠,٦١	٨
** = دالة عند مستوى (٠,٠١)					* = دالة عند مستوى (٠,٠٥)				

قيمة R الجدولية عند درجة حرية (٤٨)، ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨، وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٧٢

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت بين (٠,٣٢ و ٠,٧٢) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائياً، ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) لأنها أكبر من قيمة (R) الجدولية، ما عدا العبارتين (٢٦ و ٣٢) فهما دالتين عند مستوى (٠,٠٥)، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية للاستبيان وهذا مؤشر على الصدق.

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.
جدول (٣) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في استبيان تعزيز أشكال الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة (ن=٥٠)

أشكال الحماية القانونية		أشكال الحماية الاقتصادية		أشكال الحماية الاجتماعية		أشكال الحماية الصحية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٨	١	**٠,٦٣	١	**٠,٦١	١	**٠,٥٨	١
**٠,٤٣	٢	**٠,٥٣	٢	**٠,٥٩	٢	**٠,٤٥	٢
**٠,٦٩	٣	**٠,٦٤	٣	**٠,٦٢	٣	**٠,٤٨	٣
**٠,٥٨	٤	**٠,٦٦	٤	**٠,٧٠	٤	**٠,٦٠	٤
**٠,٥٢	٥	**٠,٦٨	٥	**٠,٦٩	٥	**٠,٦١	٥
**٠,٤٩	٦	**٠,٥٩	٦	**٠,٦٢	٦	**٠,٤٢	٦
**٠,٤٨	٧	**٠,٧١	٧	**٠,٥٨	٧	**٠,٦٠	٧
**٠,٦٣	٨	**٠,٧٤	٨	**٠,٥٨	٨	**٠,٥٩	٨
**٠,٥٨	٩	**٠,٦٣	٩	**٠,٦١	٩	**٠,٦١	٩
**٠,٤٧	١٠	**٠,٥٢	١٠	**٠,٥٩	١٠	**٠,٥٨	١٠

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠,٤٢ و ٠,٧٤) وهي معاملات ارتباط موجبة مقبولة إحصائياً، ودالة جميعها عند مستوى (٠,٠١)، لأنها أعلى من قيمة (R) الجدولية عند مستوى (٠,٠١)، وبالتالي يمكن القول بأنه تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان، وأن العبارات تقيس ما تقيسه الأبعاد الفرعية وهو مؤشر على الصدق.

• ثانياً: ثبات الاستبيان: قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان، والجدول التالي يوضح معامل ثبات الاستبيان وأبعاده الفرعية:

جدول (٤) معامل ثبات استبيان تعزيز أشكال الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة (ن=٥٠)

م	الأبعاد	قيمة ألفا كرونباخ
١	أشكال الحماية الصحية	٠,٨٢
٢	أشكال الحماية الاجتماعية	٠,٧٩
٣	أشكال الحماية الاقتصادية	٠,٨١
٤	أشكال الحماية القانونية	٠,٨٤
	الدرجة الكلية للاستبيان	٠,٨٨

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات استبيان تعزيز أشكال الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة ككل بلغ (٠,٨٨)، وبلغت معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للاستبيان على

التوالي (٠,٨٢ / ٠,٧٩ / ٠,٨١ / ٠,٨٤)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال الاستبيان.

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:** استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج البحث وقد تم تطبيق القوانين باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v.22) ويمكن حصر أهم المعاملات الإحصائية التي استخدمت في البحث كالآتي: التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تم حساب قوة ودلالة المتوسط الحسابي من خلال وضع نسب لثلاثة مستويات وهي كالآتي: مستوى منخفض (من ١ إلى ١,٦٧)، مستوى متوسط (من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤)، مستوى مرتفع (من ٢,٣٥ إلى ٣)، تصميم الاستجابات لعبارات الاستثمار طبقاً لتصميم ليكرت الثلاثي في حالة العبارات الإيجابية (نعم=٣) (إلى حد ما=٢) (لا=١)، معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات الاستثمار ، معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان.
- **الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء تطبيق الدراسة:** واجهت الباحثة بعض الصعوبات في جمع البيانات.

أ- صعوبة تواجد العاملين في مكان واحد مما اضطر الباحثة الذهاب لجمع البيانات منهم كلاً في المكان التابع له.

ب- انشغال الباحثين من العمالة المؤقتة بعملهم مما أدى إلى عدم تعاونهم في البداية.

ج- عدم فهم الباحثين لبعض أسئلة الاستثمار مما اضطر الباحثة الي شرح بعض العبارات وتوضيحها لهم.

ثامناً- نتائج البحث الميدانية:

١- نتائج الدراسة الخاصة باستمارة العمالة المؤقتة:

أ- نتائج الدراسة الخاصة بالبيانات الأساسية والديموغرافية للعمالة المؤقتة:

جدول (٥). البيانات الأساسية لأفراد العينة من العمالة المؤقتة بجامعة أسيوط (ن=٣٠٠)

النوع	ذكور				إناث			
	ك		%		ك		%	
السن	٩٨		٣٢,٦٧		٢٠٢		٦٧,٣٣	
	أقل من ٣٠ سنة		من ٣٠ إلى ٣٤ سنة		من ٣٥ إلى ٣٩ سنة		من ٤٠ سنة فأكثر	
	ك		%		ك		%	
	٣٢		١٠,٦٧		٨٤		٢٨,٠٠	
	١٢,٦٧		٣٨		٤٨,٦٧		١٤٦	
المتوسط الحسابي (٣٦,٨٨)				الانحراف المعياري (٤,٩٨)				

الحالة التعليمية	أقل من المتوسط		مؤهل متوسط		مؤهل عالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٢٠	٦,٦٧	٨٠	٢٦,٦٧	٢٠٠	٦٦,٦٧
الحالة الاجتماعية	أعزب		متزوج		مطلق	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٧٣	٢٤,٣٣	٢١٥	٧١,٦٧	١٢	٤,٠٠
محل الإقامة	ريف		حضر			
	ك	%	ك	%		
	٤٨	١٦,٠٠	٢٥٢	٨٤,٠٠		
الدخل الشهري بالجنه	من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠		من ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠			
	ك	%	ك	%		
	١٣٤	٤٤,٦٧	١٦٦	٥٥,٣٣		
عدد سنوات العمل	المتوسط الحسابي للدخل (١٨٠٥)		الانحراف المعياري (٥٩٤)			
	ك	%	ك	%		
	٦٢	٢٠,٦٧	١٨٦	٦٢,٠٠		
	من ٥ سنوات فأقل		من ٦ إلى ١٠ سنوات		من ١٠ إلى ١٥ سنة	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٦٢	٢٠,٦٧	١٨٦	٦٢,٠٠	٥٢	١٧,٣٣

وتشير بيانات الجدول السابق إلى أن عينة الدراسة من العمالة المؤقتة تتسم بالخصائص التالية: بالنسبة للنوع بلغت نسبة الإناث (٦٧,٣٣ %) بينما بلغت نسبة الذكور (٣٢,٦٧ %) ؛ ويشير هذا إلى ارتفاع نسبة الإناث اللاتي يعملن بشكل مؤقت في المستشفيات الجامعية عن الذكور ويرجع هذا إلى طبيعة العمل وإقبال الإناث علي العمل لشغل وقت الفراغ الي جانب تحسين الدخل بالإضافة الي رغبة الذكور في الحصول علي عمل ثابت و بأجر مرتفع. بالنسبة للحالة التعليمية جاءت نسبة

(٦٦,٦٧ %) من العمالة المؤقتة حاصلة علي مؤهل عالي وهي النسبة الأعلى ، تليها الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٢٦,٦٧ %)، بينما جاء الحاصلين علي مؤهل أقل من متوسط بنسبة (٦,٦٧ %) وهي النسبة الأقل؛ ويعكس هذا اهتمام الجامعة بضم كفاءات مهنية لفهم طبيعة ومتطلبات العمل. بالنسبة للحالة الاجتماعية تأتي النسبة الأعلى للمتزوجين وذلك بنسبة (٧١,٦٧ %)، تليها الأعزب بنسبة (٢٤,٣٣ %)، وأن النسبة الأقل للمطلق حيث جاءت بنسبة (٤,٠٠ %)؛ ويشير ذلك الي حرص أفراد العينة علي العمل ولو بصفة مؤقتة حيث أنهم يعولون أسر مما يستوجب توفير احتياجاتهم الاسرية. وبالنسبة لمحل الإقامة تأتي أكبر نسبة لعينة الدراسة من الحضر حيث جاءت بنسبة (٨٤,٠٠ %) ، بينما جاء المقيمين في الريف بنسبه (١٦,٠٠ %). بالنسبة لعدد سنوات العمل جاءت (من ٦ إلى ١٠ سنوات) بنسبة

(٦٢,٠٠%) وهي النسبة الأعلى، تليها من (٥ سنوات فأقل) بنسبة (٢٠,٦٧%)، وأقل نسبة (من ١٠ إلى ١٥ سنة) جاءت بنسبة (١٧,٣٣%) ؛ مما يشير الي أنا غالبية العمالة المؤقتة بالجامعة استمروا في العمل فترة جيدة لاكتساب خبرة ومهارات إدارية وأملاً في الحصول علي فرصة للتثبيت داخل الجامعة. بالنسبة للفئة العمرية لعينة الدراسة من العمالة المؤقتة بلغت متوسط حسابي قدره (٣٦,٨٨) وبالانحراف المعياري قدره (٤,٩٨) ، و جاءت الدخل الشهري لعينة الدراسة من العمالة المؤقتة بمتوسط حسابي قدره (١٨٠٥) و بالانحراف المعياري قدره (٥٩٤) ؛ وهذا يعكس انخفاض مستوى دخل العمالة المؤقتة ومن ثم يبرز مدى احتياجها لخدمات الحماية الاجتماعية بالفعل.

ب- أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة.

- أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (٦). أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (ن=300)

م	أشكال الحماية الصحية	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	تنظم الجامعة ندوات تثقيفية بالمخاطر الصحية التي تفرضها طبيعة العمل بالقطاع الصحي.	15.33	46	4.33	13	80.33	241	1.35	٠,٥٥	٥
٢	تزودنا الجامعة بإرشادات السلامة والصحة المهنية وتلتزم بها.	68.00	204	8.33	25	23.67	71	2.44	٠,٥٨	٣
٣	توفر لي الجامعة تأمين صحي شامل.	5.67	17	21.00	63	73.33	220	1.32	٠,٦٠	١٠
٤	تتحمل الجامعة تكاليف العلاج في الحالات الطارئة	10.67	32	40.00	120	49.33	148	1.61	٠,٨٢	٧
٥	توفر لي الجامعة الأدوية التي احتاجها بأسعار رمزية.	18.00	54	53.00	159	29.00	87	1.89	٠,٥٤	٥
٦	يمكنني الحصول علي خدمات علاجية من المستشفى الجامعي .	94.33	283	5.67	17	0.00	0	2.94	٠,٦٢	١
٧	توفر لي الجامعة فحوصات طبية دورية	7.67	23	19.00	57	73.33	220	1.34	٠,٧٤	٩
٨	يتم تزويدي بمعلومات عن الإجراءات الاحترازية للحماية من الامراض المعدية.	22.67	68	47.00	141	30.33	91	1.92	٠,٨١	٤
٩	تقدم لي الجامعة رعاية طبية فورية في حالة إصابة عمل.	40.00	120	31.67	95	28.33	85	2.12	٠,٩٦	٢
١٠	تصرف لي الجامعة تعويض مناسب عند حدوث إصابة عمل .	13.33	40	44.67	134	42.00	126	1.71	٠,٦٦	٦
أشكال الحماية الصحية ككل								1.87	٠,٨٩	متوسط مستوى

يتضح من جدول (٦) السابق وجود مستوى متوسط من أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم. حيث بلغ المتوسط العام المرجح لأشكال الحماية الصحية

ككل (١,٨٧) بانحراف معياري قدره (٠,٨٩)، وبالنسبة للأشكال الفرعية للحماية الصحية التي تمثلها عبارات البعد؛ كانت أفضل أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (إمكانية الحصول علي خدمات علاجية من المستشفى الجامعي)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦٤)، يليها (تقديم الجامعة رعاية طبية فورية في حالات إصابات العمل)، حيث جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح متوسط قدره (٢,١٢) وانحراف معياري (٠,٩٦)؛ وهذا يعكس حرص الجامعة على الاهتمام بالعاملين بها، بينما كانت أقل أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (توفير الجامعة تأمين صحي شامل) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح متوسط قدره (١,٣٢) وانحراف معياري (٠,٦٠). ويوضح ذلك محاولة الجامعة في حرصها علي توفير الخدمات الصحية للعمالة المؤقتة أسوةً بالعمالة الدائمة في ضوء إمكانياتها المتاحة. وبصفة عامة تشير النتائج السابقة إلي أن أشكال الحماية الصحية المقدمة للعمالة المؤقتة جاءت متوسطة وهو ما يعني أنهم بحاجة لتعزيز أشكال الحماية الصحية المقدمة لهم ؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من عثمان (٢٠٢١) حيث أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الخدمات الصحية للعمال جاء متوسط حيث أكدت علي أن فئة العمالة لا يقعون تحت مظلة التأمين الصحي، ودراسة إبراهيم، أسماء (٢٠٢٢) التي أكدت علي أن مستوى إشباع الحاجات الصحية ضعيف وهذا مؤشراً لارتفاع الحاجات الصحية لديهم، يعانون من نقص واضح في الخدمات الصحية ، دراسة مرعي (٢٠٢٢) والتي أوضحت عدم وجود تأمين صحي شامل للعمال، ودراسة إبراهيم (٢٠٢٢) التي أكدت علي ضعف توافر مظلة الحماية الاجتماعية والصحية للعمالة.

- أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (٧). أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (ن=300)

م	أشكال الحماية الاجتماعية	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تسعي الجامعة نحو تحسين العلاقات الاجتماعية للعمالة المؤقتة مع غيرهم من العاملين الدائمين.	120	40.00	138	46.00	42	14.00	2.26	٠,٦٢	٢
٢	تحرص الجامعة بشكل مستمر علي التواصل مع العمالة المؤقتة لتلبية احتياجاتهم.	16	5.33	162	54.00	122	40.67	1.65	٠,٧٧	٦
٣	توفر الجامعة برامج دعم او صناديق رعاية اجتماعية موجهة للعمالة المؤقتة.	6	2.00	64	21.33	230	76.67	1.25	٠,٨٩	٨

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		أشكال الحماية الاجتماعية	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٠	1.00	100.00	300	0.00	0	0.00	0	تتيح لي الجامعة الانضمام للأندية الاجتماعية.	٤
١	٠,٧٤	2.74	10.33	31	5.00	15	84.67	254	تمنحني الجامعة الاجازات السنوية الرسمية و المرضية.	٥
٣	٠,٦٢	2.06	22.33	67	49.67	149	28.00	84	يتم معاملتي بنفس القدر من الاحترام والتقدير الذي يعامل به الموظفون الدائمون.	٦
٥	٠,٥٨	1.85	27.33	82	60.00	180	12.67	38	تشاركني الجامعة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية داخل الجامعة.	٧
٤	٠,٩١	1.94	30.67	92	44.67	134	24.67	74	توفر لي الجامعة فرص للتدريب والتطوير المهني لتعزيز مهاراتي وقدراتي.	٨
٧	٠,٨٧	1.36	73.67	221	16.33	49	10.00	30	تتيح لي الجامعة الحصول على منح أو مساعدات خاصة في أوقات الأزمات.	٩
٩	٠,٧٩	1.13	86.67	260	13.33	40	0.00	0	تقدم لي الجامعة الدعم في المناسبات الاجتماعية مثل (الزواج - الوفاة - المرض).	١٠
مستوى متوسط	١,٠٢	1.73	أشكال الحماية الاجتماعية ككل							

يتضح من الجدول (٧) السابق وجود مستوى متوسط من أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط العام المرجح لأشكال الحماية الاجتماعية ككل (١,٧٣) بانحراف معياري قدره (١,٠٢)، وبالنسبة للأشكال الفرعية للحماية الاجتماعية التي تمثلها عبارات البعد؛ كانت أفضل أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (منح الجامعة الاجازات السنوية الرسمية و المرضية)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٧٤) وانحراف معياري (٠,٧٤)، يليها (سعي الجامعة نحو تحسين العلاقات الاجتماعية للعمالة المؤقتة مع غيرهم من العاملين الدائمين)، حيث جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح متوسط قدره (٢,٢٦) وانحراف معياري (٠,٦٢)، و هذا يعكس اهتمام الجامعة بتوفير بيئة عمل ناجحة يسودها الاحترام والتقدير والعدالة بين العاملة المؤقتة والعمالة الدائمة؛ بينما كانت أقل أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (إتاحة الجامعة فرص الانضمام للأندية الاجتماعية) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح منخفض قدره (١) وانحراف معياري (صفر)؛ يوضح هذا حاجة العمالة المؤقتة إلى المزيد من خدمات الحماية الاجتماعية أسوة بالعمالة الدائمة. بصفة عامة تشير النتائج السابقة إلي أن أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة جاءت متوسطة وهو ما يعني أنهم بحاجة لتعزيز أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة لهم ؛ وتتفق هذه

النتيجة مع دراسة كلاً من عثمان (٢٠٢١) حيث أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة للعمال جاء متوسط، كما أوضحت نتائج دراسة طه (٢٠٢١) أن المشكلات التي يعاني منها العمالة غير المنتظمة تتمثل في محدودية فرص الارتقاء الحرفي والمهني وقلة الحصول علي الاجازات الثانوية والرسمية والتهميش الاجتماعي والمهني وضعف تطوير الحماية الاجتماعية، كما أكدت دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) ضعف مستوى إشباع الحاجات الاجتماعية للعمالة وهذا مؤشراً لارتفاع الحاجات الاجتماعية مما يدل على وجود قصور في الخدمات الاجتماعية المقدمة للعمالة .

- أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (٨). أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (ن=300)

م	أشكال الحماية الاقتصادية	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تساعدني الجامعة علي الاشتراك في خدمات التأمين الاجتماعي للحصول علي منحة العمالة غير المنتظمة.	0	0.00	13	4.33	287	95.67	1.04	٠,٦٨	٩
٢	توفر لي الجامعة اجر شهري يتناسب مع الاحتياجات المعيشية المتزايدة.	0	0.00	208	69.33	92	30.67	1.69	٠,٨٥	٦
٣	تتيح لي الجامعة فرص الحصول على قروض ميسرة لتلبية الاحتياجات الاساسية.	0	0.00	44	14.67	256	85.33	1.15	٠,٨٤	٧
٤	تمنحني الجامعة بدل نقدي للعمل الإضافي .	34	11.33	139	46.33	127	42.33	1.69	٠,٧٧	٦
٥	تساهم الجامعة في تقديم مساعدات موسمية للعمالة المؤقتة	106	35.33	142	47.33	52	17.33	2.18	٠,٨٢	٢
٦	تساعدني الجامعة في توفير جزء من نفقات التعليم لأبنائي	0	0.00	14	4.67	286	95.33	1.05	٠,٩١	٨
٧	توفر لي الجامعة مساعدات نقدية استثنائية في حالة المرض.	54	18.00	125	41.67	121	40.33	1.78	٠,٥٤	٥
٨	تعمل الجامعة علي توفير معاش للعمالة المؤقتة.	77	25.67	101	33.67	122	40.67	1.85	٠,٥٦	٤
٩	يتم صرف أجرى في مواعيده المحددة بانتظام.	255	85.00	45	15.00	0	0.00	2.85	٠,٨٢	١
١٠	احصل علي مكافآت او جوائز اضافية بجانب الاجر الاساسي.	84	28.00	124	41.33	92	30.67	1.97	٠,٦٩	٣
أشكال الحماية الاقتصادية ككل										
								1.73	٠,٩٨	مستوى متوسط

يتضح من الجدول (٨) السابق وجود مستوى متوسط من أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط العام المرجح لأشكال الحماية الاقتصادية ككل (١,٧٣) بانحراف معياري قدره (٠,٩٨)، وبالنسبة للأشكال الفرعية للحماية الاقتصادية

التي تمثلها عبارات البعد؛ كانت أفضل أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (يتم صرف أجرى في مواعيد المحددة بانتظام)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٨٢)، يليها (إسهام الجامعة في تقديم مساعدات موسمية للعمالة المؤقتة)، حيث جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح متوسط قدره (٢,١٨) وانحراف معياري (٠,٨٢) مما يدل على حرص الجامعة ومحاولتها لتوفير خدمات الحماية الاقتصادية في ضوء مواردها المتاحة واهتمامها بتلبية احتياجات عاملها، بينما كانت أقل أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (مساعدة الجامعة علي الاشتراك في خدمات التأمين الاجتماعي للحصول علي منحة العمالة غير المنتظمة). حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح منخفض قدره (١,٠٤) وانحراف معياري (٠,٦٨)؛ يعكس هذا ضعف التنسيق المؤسسي مع الهيئات الخارجية لتقديم الخدمات للعمالة المؤقتة مما يدل علي ضعف التشبيك والتعاون بين الجامعة والهيئات والاتحادات العمالية للاستفادة من هذا الخدمات المقدمة لصالح العمالة المؤقتة. وبصفة عامة تشير النتائج السابقة إلي أن أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة للعمالة المؤقتة حيث جاءت متوسطة و هو ما يعني أنهم بحاجة لتعزيز أشكال الحماية الاقتصادية المقدمة لهم ؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من الغلبان (٢٠٠٣) والتي أوضحت أن فئة العمالة المؤقتة تواجهه العديد من المشكلات والتي من بينها عدم الرضا عن الأجور، ودراسة جانيتي (Ghinetti 2013) حيث أكدت الدراسة على ضعف أجور العمالة المؤقتة مقارنة بأجور العمالة الدائمة ، بالإضافة لتأثر العمالة المؤقتة بمدة العقود وانعكاس ذلك عليهم من شعور بالقلق الدائم على عملهم، دراسة طه (٢٠٢١)، دراسة ابراهيم (٢٠٢٢) ، ودراسة كريستيان & جينس Christian (2023) & Jens ودراسة إبراهيم & خليفة & عامر (٢٠٢٤) حيث أكدت هذه الدراسات على وجود ضعف وقصور في الخدمات الاقتصادية التي تقدم للعمالة إلى جانب انخفاض الأجور للعمالة المؤقتة بالإضافة إلى ضعف الرضا الوظيفي لديهم مما يشير إلى ضرورة تعزيز أشكال الحماية الاقتصادية لهم.

- أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (٩). أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (ن=300)

م	أشكال الحماية القانونية	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تيسر لي الجامعة الانضمام إلى النقابات العمالية لتمثيل مصالح العمالة المؤقتة والدفاع عن حقوقهم.	0	0.00	61	20.33	239	79.67	1.20	٠,٦٦	٨
٢	تنفذ الجامعة دورات أو ندوات توعوية بحقوق وواجبات العمالة المؤقتة داخل الجامعة.	12	4.00	240	80.00	48	16.00	1.88	٠,٨٥	٥
٣	توفر الجامعة عقود عمل رسمية مكتوبة توضح الحقوق والواجبات الخاصة بي.	0	0.00	10	3.33	290	96.67	1.03	٠,٨٤	٩
٤	يتم إعلامي باللوائح والقوانين الخاصة بالعمالة المؤقتة.	9	3.00	121	40.33	170	56.67	1.46	٠,٨٩	٦
٥	تتيح لي الجامعة المطالبة بحقوقتي المشروعة.	146	48.67	114	38.00	40	13.33	2.35	٠,٧٩	٢
٦	توضح لي الجامعة إجراءات عقود تثبيت العمالة المؤقتة	10	3.33	70	23.33	220	73.33	1.30	٠,٨٤	٧
٧	توجد آلية واضحة لتقديم الشكاوى أو التظلمات.	106	35.33	126	42.00	68	22.67	2.13	٠,٧٤	٣
٨	أعرف الجهة القانونية أو الإدارية التي يمكنني اللجوء إليها في حالة النزاع.	230	76.67	54	18.00	16	5.33	2.71	٠,٥٦	١
٩	تتم معاملتي بعدالة دون تمييز مقارنة بالعاملين الدائمين.	41	13.67	181	60.33	78	26.00	1.88	٠,٦٤	٥
١٠	تحديد حد أدنى لأجور العمالة المؤقتة لضمان الحصول على أجر عادل .	95	31.67	121	40.33	84	28.00	2.04	٠,٨٨	٤
أشكال الحماية القانونية ككل								1.80	٠,٨٢	مستوى متوسط

يتضح من الجدول (٩) السابق وجود مستوى متوسط من أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط العام المرجح لأشكال الحماية القانونية ككل (١,٨٠) بانحراف معياري قدره (٠,٨٢)، وبالنسبة للأشكال الفرعية للحماية القانونية التي تمثلها عبارات البعد؛ كانت أفضل أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (معرفة الجهة القانونية أو الإدارية التي يمكن اللجوء إليها في حالة النزاع)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٧١) وانحراف معياري (٠,٥٦)، يليها (إتاحة الجامعة الفرصة للمطالبة بالحقوق المشروعة)، حيث جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٣٢) وانحراف معياري (٠,٧٩)، مما يدل على حرص الجامعة على تحقيق العدالة والحماية القانونية للعمالة المؤقتة من خلال التواصل معهم للتعرف على احتياجاتهم.

بينما كانت أقل أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (توفير الجامعة عقود عمل رسمية مكتوبة توضح الحقوق والواجبات الخاصة بالعامل) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح منخفض قدره (١,٠٣) وانحراف معياري (٠,٨٤). بصفة عامة تشير النتائج السابقة إلي أن هناك قصور في تحقيق أشكال الحماية القانونية المقدمة للعمالة المؤقتة وأنها بحاجة لتعزيزها ؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ابراهيم (٢٠١٠) والتي أوضحت نتائجها من وجهة نظر الخبراء أنهم يرون ان العاملين ف القطاع غير المنظم لديهم معاناه ومشكلات نتيجة ضعف توافر الحماية الاجتماعية حيث يوجد عدم اهتمام بتفعيل وتطوير التشريعات ذات الصلة وكذلك عدم وجود نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم و حقوقهم.

- ترتيب أشكال الحماية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (١٠). ترتيب أشكال الحماية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (ن=300)

م	أشكال الحماية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الحماية الصحية	1.87	٠,٨٩	١
٢	الحماية الاجتماعية	1.73	١,٠٢	٣
٣	الحماية الاقتصادية	1.73	٠,٩٨	٣
٤	الحماية القانونية	1.80	٠,٨٢	٢
	أشكال الحماية ككل	١,٧٨	١,٠٦	مستوى متوسط

يتضح من الجدول (١٠) السابق وجود مستوى متوسط من أشكال الحماية ككل المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم, حيث بلغ المتوسط المرجح لأشكال الحماية ككل (١,٧٨) بانحراف معياري (١,٠٦), كما يتضح أن أعلى أشكال الحماية المقدمة للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم هي (أشكال الحماية الصحية), حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح متوسط قدره (١,٨٧) وانحراف معياري (٠,٨٩), تليها (أشكال الحماية القانونية), ثم (أشكال الحماية الاجتماعية والاقتصادية) في مرتبة واحدة بمتوسط قدره (١,٧٣). وتتفق نتائج هذا الجدول مع دراسة عبد المنعم (٢٠٢٢) والتي أكدت على افتقار الكثير من العمال إلى برامج وخدمات الحماية الاجتماعية، وخاصة العمال في القطاع غير الرسمي مما دعا ذلك إلى ضرورة توسيع مظلة الحماية الاجتماعية والاهتمام بالبحث ودراسة متطلبات تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع غير الرسمي ، و دراسة كلا من الشامي (٢٠٢٤) ، و دراسة ميلودي (٢٠٢٤) والتي أكدت على أن العمل المؤقت الحالي لا يقدم الحماية الاجتماعية الكافية التي توفرها المؤسسة، فالأساس الذي يضمن للعمال المتعاقدين حقوقهم

من الحماية الاجتماعية هو غائب في الواقع الفعلي، حيث أنهم في الحقيقة لا يستفيدون إلا ببعض هذه التأمينات الاجتماعية وليس كلها عكس العمال الدائمين، وهذا ما يعكس بالسلب على وضعيتهم المهنية والاجتماعية.

ج- معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم.

جدول (١١). معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة من وجهة

نظرهم (ن=٣٠٠)

م	المعوقات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	ضعف الاهتمام المؤسسي بالعمالة المؤقتة مقارنة بالعمالة الدائمة.	209	69.67	76	25.33	15	5.00	2.65	٠,٧٧	٦
٢	ضعف تطبيق التشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية والصحية.	251	83.67	42	14.00	7	2.33	2.81	٠,٥٦	٥
٣	غياب عقود عمل رسمية تضمن حقوق العمالة المؤقتة.	290	96.67	10	3.33	0	0.00	2.97	٠,٥٢	٢
٤	تدني الأجور مقارنة بارتفاع تكاليف المعيشة.	256	85.33	44	14.67	0	0.00	2.85	٠,٥١	٤
٥	عدم شمول العمالة المؤقتة في أنظمة الحوافز والمكافآت.	210	70.00	75	25.00	15	5.00	2.65	٠,٧٧	٦
٦	تأخر صرف المستحقات المالية بانتظام.	82	27.33	115	38.33	103	34.33	1.93	٠,٨١	٩
٧	شعور العمالة المؤقتة بعدم الاستقرار الوظيفي مما يؤثر على أدائهم المهني.	294	98.00	6	2.00	0	0.00	2.98	٠,٥٦	١
٨	الخوف من المطالبة بالحقوق خشية فقدان العمل.	209	69.67	38	12.67	53	17.67	2.52	٠,٥٢	٧
٩	شعور العمالة المؤقتة بعدم العدالة مقارنة بالعاملين الدائمين.	160	53.33	83	27.67	57	19.00	2.34	٠,٥٩	٨
١٠	عدم مشاركة العمالة المؤقتة في الأنشطة النقابية	261	87.00	35	11.67	4	1.33	2.86	٠,٨٦	٣
المعوقات ككل										
								2.66	٠,٨٨	مستوى مرتفع

يتضح من الجدول (١١) السابق وجود مستوى مرتفع من معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم، حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمعوقات ككل (٢,٦٦) بانحراف معياري قدره (٠,٨٨)، وبالنسبة للمعوقات الفرعية التي تمثلها عبارات البعد؛ كانت أكبر معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (شعور العمالة المؤقتة بعدم الاستقرار الوظيفي مما يؤثر على أدائهم المهني)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح مرتفع قدره (٢,٩٨) وانحراف معياري (٠,٥٦)، يليها (غياب عقود عمل رسمية تضمن حقوق العمالة المؤقتة)، حيث جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط مرجح مرتفع قدره

(٢,٩٧) وانحراف معياري (٠,٥٢)؛ ويعكس هذا مدي احتياج العمالة المؤقتة لتعزيز خدمات الحماية الاجتماعية المقدمة لهم من قبل الجامعة لتحقيق الاستقرار المهني والوظيفي لديهم وشعورهم بالعدالة والمساواة مقارنة بالعاملين الدائمين , بينما كانت أقل معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة من وجهة نظرهم (تأخر صرف المستحقات المالية بانتظام) حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح متوسط قدره (١,٩٣) وانحراف معياري (٠,٨١) ؛ وهذا يدل على حرص الجامعة على توفير وتقديم الخدمات لعمالة المؤقتة في ضوء امكانياتها المتاحة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلا من حماد (٢٠١٨) ، ودراسة علام (٢٠٢٣) والتي أوضحت نتائجها وجود قصور فيما يتعلق بتدريب وتطوير العمالة المؤقتة بالجامعة، وعدم وجود سياسه عادله للحوافز للعاملين بالوظائف المؤقتة وعدم تحقيق نظام الحوافز الموجود بالجامعة رضا العاملين في الوظائف المؤقتة ، بالإضافة الي ضعف الاهتمام بتعزيز وتطوير خبرات العاملين وزيادة درجه الابتكار لديهم مما أثر سلبيا على تشجيع العاملين في الوظائف المؤقتة على أداء مهامهم.

٢- النتائج الخاصة بالمقابلات شبة المقننة مع الخبراء و المتخصصين:

أ- البيانات الأساسية لأفراد العينة من الخبراء و المتخصصين:

جدول (١٢). البيانات الأساسية لأفراد العينة من الخبراء (ن=١٠)

النوع	ذكور				إناث	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٤	٤٠	٦			٦٠
السن	من ٤٠ إلى ٤٥ سنة		من ٤٦ إلى ٤٩ سنة		٥٥ سنة	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٥	٥٠	٣	٣٠	٢	٢٠
	المتوسط الحسابي (٤٦)				الانحراف المعياري (٥,٥٧)	
المؤهل الدراسي	خدمة اجتماعية		بكالوريوس علوم حاسب		بكالوريوس علوم كيمياء	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٤	٤٠	٢	٢٠	٤	٤٠
المسمى الوظيفي	كيميائي صحة وسلامة مهنية		مدير منطقة عمل		مفتش علاقات عامة	
	ك	%	ك	%	ك	%
	٢	٢٠	١	١٠	٣	٣٠
	أعزب		متزوج		مطلق	
الحالة الاجتماعية	ك	%	ك	%	ك	%
	٠	٠	١٠	١٠٠	٠	٠
سنوات الخبرة	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات		من ١٠ سنوات فأكثر			
	ك	%	ك	%		
	٣	٣٠	٧	٧٠		
	المتوسط الحسابي لسنوات الخبرة (١٣,٩)				الانحراف المعياري (٣,٣٠)	

عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها	أقل من ٥ دورات		من ٥ إلى ٨ دورات	
	ك	%	ك	%
	٣	٣٠	٧	٧٠
	متوسط عدد الدورات التدريبية (٥,٤)		الانحراف المعياري (١,٦٢)	

وتشير بيانات الجدول (١٢) السابق إلى أن عينة الدراسة من الخبراء و المتخصصين في القوى العاملة بمديرية القوى العاملة تتسم بالخصائص التالية: بالنسبة للنوع بلغت نسبة الذكور (٤٠%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٦٠%). بالنسبة للحالة الاجتماعية جاءت بنسبة (١٠٠%) من الخبراء متزوجين، بالنسبة للمؤهل الدراسي جاءت نسبة (٤٠%) من الخبراء بالتساوي من الحاصلين على بكالوريوس علوم كيمياء، بكالوريوس خدمة اجتماعية، ونسبة (٢٠%) من الخبراء حاصلين على بكالوريوس علوم حاسب؛ ويعكس هذا تخصصاً أكاديمياً مناسباً لطبيعة العمل مع العمالة المؤقتة للتعرف على احتياجاتهم ومشكلاتهم داخل إطارهم عملهم المؤسسي، بالنسبة للمسمى الوظيفي جاءت نسبة (٤٠%) من الخبراء باحث تخطيط قوى عاملة، ونسبة (٣٠%) من الخبراء مفتش علاقات عامة، ونسبة (٢٠%) ما الخبراء كيميائي صحة وسلامة مهنية، وجاءت نسبة (١٠%) مدير منطقة عمل؛ ويعكس هذا امتلاكهم خبرة عملية وكفاءة مهنية تمكنهم من العمل بشكل فعال مع هذه الفئة، بالنسبة لسن عينة الدراسة من الخبراء بلغت متوسط حسابي قدره (٤٦) وانحراف معياري قدره (٥,٥٧)، بينما جاء سنوات الخبرة بمتوسط حسابي قدره (١٣,٩) وانحراف معياري قدره (٣,٣٠)؛ وهذا يدل على زيادة خبرتهم في المجال العمالي وتمتعهم بقدر كبير من المهارات والخبرات التي تمكنهم من التعامل مع العمال وذلك حتي تستطيع المؤسسة القيام بدورها بكفاءة وفاعلية، بالنسبة لعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الخبراء جاءت بمتوسط حسابي قدره (٥,٤) وانحراف معياري قدره (١,٦٢)؛ وهذا يدل على مواكبة الخبراء لكل ما هو جديد في مجال عملهم مما يؤدي الي صقل المعلومات والخبرات والمهارات لديهم والتي يحتاجونها في مجال عملهم.

جدول (١٣). أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية للخبراء (ن=١٠)

م	أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية	نعم		إلى حد ما		لا		الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	معرفة خدمات الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة.	٦	٦٠	٤	٤٠	٠	٠	٠,٤٩	١
٢	تقدير حاجات ومشكلات العمالة المؤقتة والمساعدة في إشباعها.	٥	٥٠	٥	٥٠	٠	٠	٠,٥٠	٢
٣	اكتساب مهارات مهنية للتعامل مع احتياجات ومشكلات العمالة المؤقتة.	٥	٥٠	٤	٤٠	١	١٠	٠,٦٦	٣
٤	التعرف على المؤسسات الاجتماعية الداعمة والمهتمة بالعمالة المؤقتة.	٣	٣٠	٤	٤٠	٣	٣٠	٠,٧٧	٥
٥	الإلمام بالقوانين والتشريعات المنظمة لحقوق وواجبات العمالة المؤقتة.	٤	٤٠	٥	٥٠	١	١٠	٠,٦٤	٤
	أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية							٢,٣٦	٠,٤٢
	مستوى مرتفع								

يتضح من الجدول (١٣) السابق وجود مستوي مرتفع من أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية التي حصل عليها الخبراء حيث بلغ المتوسط العام ككل (٢,٣٦) وانحراف معياري قدره (٠,٤٢) ويتضح من الجدول أن أكبر استفادة حققها الخبراء من الدورات التدريبية التي تلقوها كانت (معرفة خدمات الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة) حيث جاءت في المرتبة الاولى بمتوسط (٢,٦) وانحراف معياري قدره (٠,٤٩) ، بينما أقل استفادة حققها الخبراء من الدورات التدريبية التي حصلوا عليها كانت (التعرف على المؤسسات الاجتماعية الداعمة والمهتمة بالعمالة المؤقتة) حيث جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط (٢) وانحراف معياري قدره (٠,٧٧).

ب- نتائج المقابلات شبة المقننة مع الخبراء و المتخصصين حول أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة.

يتضح من خلال المقابلات شبة المقننة التي أجرتها الباحثة مع الخبراء والمتخصصين في القوي العاملة بمديرية القوي العاملة أن من أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالة المؤقتة بالمؤسسات الحكومية تمثلت في:

- تقديم رعاية طبية فورية في حالة إصابة عمل.
- صرف تعويض مناسب عند حدوث إصابة عمل.
- تزويد العمالة المؤقتة بإرشادات السلامة والصحة المهنية.
- توفير برامج دعم او صناديق رعاية اجتماعية موجهة للعمالة المؤقتة.
- منح العمالة المؤقتة الاجازات السنوية الرسمية والمرضية.
- تقديم مساعدات موسمية للعمالة المؤقتة.
- الانتظام في صرف أجور العمالة المؤقتة في المواعيد المحددة.
- تحديد الجهة القانونية أو الإدارية التي يمكنني اللجوء إليها في حالة النزاع.

ج- نتائج المقابلات شبة المقننة مع الخبراء والمتخصصين حول معوقات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة.

- عدم توافر خدمات التأمين الصحي الشامل للعمالة المؤقتة.
- تدني مستوي الأجور التي تحصل عليها العمالة المؤقتة.
- غياب عقود عمل رسمية تضمن حقوق العمالة المؤقتة.
- الخوف من المطالبة بالحقوق خشية فقدان العمل.
- عدم توفر التشريعات اللازمة المنوطة بمصالح هؤلاء العمال

- عدم توفر فرص الارتقاء المهني.
- عدم الشعور بالأمن والاستقرار في العمل.
- محدودية نظم وبرامج الحماية الاجتماعية للعمال المؤقتة.
- ضعف التنسيق والتعاون بين مؤسسات وهيئات العمل الأهلية والحكومية في تقديم الخدمات للعمال المؤقتة.

د- نتائج المقابلات شبه المقننة مع الخبراء والمتخصصين حول مقترحات لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المؤقتة.

- ضم العمال المؤقتة لمظلة التأمين الاجتماعي.
- مساعدة العمال المؤقتة للحصول على التأمين الصحي الشامل.
- صرف مساعدات اجتماعية دورية للعمال المؤقتة في حالات الطوارئ.
- صك قوانين وتشريعات خاصة بهذه الفئة تدافع عن حقوقهم.
- مراقبة جهات العمل لضمان توفير بيئة عمل آمنة وعادلة.
- وجود معاش ضمان اجتماعي ومساعدات اجتماعية.
- تفعيل الشراكة بين الجمعيات الأهلية والمنظمات الحكومية والنقابات العمالية لتحسين مستوى المعيشة للعمال المؤقتة.
- توفير زيادة دورية في الأجور.
- وجود صندوق اجتماعي يكفل العمال المؤقتة واسرهم.
- ضرورة وجود نقابة عمالية ترعى العمال المؤقتة.
- توفير قاعدة بيانات محدثة عن العمال المؤقتة للاطلاع على أحوالهم بشكل مستمر.

تاسعاً: الاستنتاجات العامة للبحث:

وقد تمكنت الباحثة من خلال نتائج البحث الحالي إلى التوصل لمجموعة من الاستنتاجات الهامة والتي يمكن بلورتها في النقاط التالية:

١- الاستنتاجات الخاصة بأشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمال المؤقتة: جاءت

أشكال الحماية الاجتماعية المقدمة للعمال المؤقتة بمستوي متوسط حيث بلغ المتوسط المرجح العام (١,٧٨)، أتضح أن أعلى أشكال الحماية المقدمة للعمال المؤقتة هي أشكال الحماية الصحية تليها أشكال الحماية القانونية، ثم أشكال الحماية الاجتماعية والاقتصادية؛ وهذا يعكس حاجة العمال المؤقتة إلى الحصول المزيد من خدمات الحماية الاجتماعية مما يستدعي ضرورة توسيع مظلة الحماية الاجتماعية

والاهتمام بالبحث ودراسة تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبد المنعم (٢٠٢٢) ، الشامي (٢٠٢٤) ، ميلودي (٢٠٢٤).

٢- الاستنتاجات الخاصة بالمعوقات التي تقف حائلاً أمام تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة: جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط العام المرجح للمعوقات ككل (٢,٦٦)؛ وهذا يعكس أن هناك عدة معوقات لتعزيز خدمات الحماية الاجتماعية المقدمة للعمالقة الاجتماعية كشعور العمالقة المؤقتة بعدم الاستقرار الوظيفي مما يؤثر على أدائهم المهني وغياب عقود عمل رسمية تضمن حقوق العمالقة المؤقتة، وتدني الأجور مقارنة بارتفاع تكاليف المعيشة، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من حماد (٢٠١٨)، علام (٢٠٢٣).

٣- الاستنتاجات الخاصة بمقترحات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة: يتضح من خلال المقابلات شبة المقننة التي أجرتها الباحثة مع الخبراء والمتخصصين في القوي العاملة بمديرية القوي العاملة أهم مقترحات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة ضم العمالقة المؤقتة لمظلة التأمين الاجتماعي ومساعدتهم للحصول علي التأمين الصحي الشامل وتوفير زيادة دورية في الأجور ، يتفق ذلك مع دراسة كلاً من حماد (٢٠١٨)، علام (٢٠٢٣) .

عاشراً: مقترح لآليات تعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة:

في ضوء الإطار النظري للدراسة ونتائجها الميدانية والي جانب الرجوع إلي الدراسات السابقة ونتائجها التي أجريت علي العمال والاستفادة من نتائجها، تمكنت الباحثة من صياغة آليات مقترحة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمالقة المؤقتة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتمثلت فيما يلي:

- ١- **تعزيز خدمات الحماية الصحية:** ويتم ذلك من خلال دعم نظم الرعاية الصحية وإصابات العمل وتوفير التأمين الصحي للعمالقة المؤقتة لضمان حصولهم على الرعاية الصحية اللازمة. و تتمثل آليات تنفيذها في:
- تفعيل الشراكة بين الجامعة و وزارة الصحة والنقابات العمالية لتوفير خدمات التأمين الصحي الشامل لمساعدة العمالقة المؤقتة علي الاستفادة من خدمات التأمين الصحي الشامل.
- تقديم رعاية طبية فورية في حالة إصابة العمل.

- صرف المساعدات في حالات الطوارئ وتحمل الجامعة تكاليف العلاج في الحالات الطارئة.
- عقد ندوات تثقيفية للعمالة المؤقتة لتوعيتهم بالمخاطر الصحية التي تفرضها طبيعة العمل بالقطاع الصحي، وتزويدهم بإرشادات السلامة والصحة المهنية.
- ٢- **تعزيز خدمات الحماية الاجتماعية:** ويتم ذلك من خلال تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للعمالة المؤقتة لمساعدتهم على التعامل مع الضغوط النفسية والاجتماعية وتسهيل إجراءات حصول العمال المؤقتين على خدمات وبرامج الحماية الاجتماعية وضمان استفادتهم من برامج الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية ، **و تتمثل آليات تنفيذها في:**
- دعم شبكات الأمان الاجتماعي وتطوير أنظمة الضمان الاجتماعي وتوسيعها لتشمل العمالة المؤقتة.
- العمل على توفير معاش ضمان اجتماعي ومساعدات اجتماعية.
- توفير قاعدة بيانات محدثة عن العمالة المؤقتة للاطلاع على أحوالهم بشكل مستمر .
- أن يتوفر لدى الجامعة نظام للحوافز يشجع العاملين في الوظائف المؤقتة على أداء أعمالهم بشكل فعال.
- تقديم برامج تدريبية لتحسين مهارات العمالة المؤقتة.
- وجود تخطيط جيد للتدريب والتطوير يرفع من مستوى أداء العاملين المؤقتين بالجامعة مما يؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة.
- استخدام مدخل التشبيك عن طريق بناء العلاقات ما بين الفاعلين من المؤسسات ذي الاتجاهات المشتركة كمديرية القوى العاملة والنقابات ومنظمات المجتمع المدني بالنسبة للعمالة المؤقتة للتنسيق ما بينهم لتبادل المعلومات والأفكار للتأثير في السياسات العامة لدمج هذه الفئة مع العاملين الدائمين.
- تطوير منهاج عمل الأخصائي الاجتماعي في المجال العمالي في ضوء الممارسة المهنية والاتجاهات الحديثة في الخدمة وقيام الأخصائي الاجتماعي كعضو في فريق العمل داخل المستشفيات الجامعية بمساعدة العمالة المؤقتة من خلال تقديم الدعم اللازم لهم والتعرف على احتياجاتهم و فهم مشكلاتهم وتوفير خدمات الحماية الاجتماعية لهم.

٣- تعزيز الحماية الاقتصادية: ويتم ذلك من خلال تقديم الدعم المالي للعمالة المؤقتة، و تتمثل آليات تنفيذها في:

- دعم شبكات الأمان الاجتماعي وتطوير أنظمة الضمان الاجتماعي وتوسيعها لتوفير الحماية المالية لهم في حالات الطوارئ.
- العمل علي توفير معاش مناسب للعمال المؤقتة.
- توفير صندوق اجتماعي يكفل العمالة المؤقتة وأسرهم ويقدم قروض ومنح مالية للعمالة.

٤- تعزيز الحماية القانونية: ويتم ذلك من خلال تعزيز الحقوق العمالية للعمالة المؤقتة وضمان حصولهم على حقوقهم الكاملة، و تتمثل آليات تنفيذها في:

- المطالبة بإصدار قانون للعمالة المؤقتة يضمن حصول هذه الفئة على الرعاية والحماية الاجتماعية.
- المطالبة بتعديل التشريعات المساهمة في العمل على المستوى التنظيمي والإداري لتوفير قاعده بيانات داعمه للعمل بالإضافة إلى العمل المباشر مع العمالة المؤقتة لمساندتهم في الحصول على خدمات الحماية.
- العمل التثقيفي والتوعوي عن طريق مكاتب التشغيل التابعة للقوة العاملة.
- تطوير آليات الرقابة والمتابعة لضمان تطبيق قوانين ولوائح الحماية الاجتماعية للعمالة المؤقتة وتصميم برامج تقييم ومتابعة دورية لأحوال العمالة المؤقتة داخل المؤسسات.

- ضرورة وجود نقابة عمالية ترعي العمالة المؤقتة.
- المتابعة المستمرة لمؤشرات استدامة كفاءة وكفاية البرامج المقدمة من خلال منظومة الحماية الاجتماعية والسياسات ومدى تحقيقها للأهداف والرؤى الوطنية.

الهيئات المنوطة بها تنفيذ المقترح: وزارة التضامن الاجتماعي ومديرياتها وإداراتها و وحداتها الاجتماعية - وزارة الصحة - مديرية القوى العاملة - الاتحادات و النقابات العمالية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، جيهان سيد (٢٠٢٢). تقدير حاجات العمالة غير المنتظمة "دراسة مطبقة علي المستفيدين من جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع"، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع (٥٩)، ج (١).

إبراهيم، أبو الحسن عبد الموجود (٢٠١٠). الحماية الاجتماعية للعمالة في القطاع غير المنظم مع تصور لدور الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية - انعكاسات الأزمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية، مج(٩) ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

إبراهيم، أسامة شعبان محمد & خليفة، خليفة الضبع زناتي & عامر، عمرو محمد عبدالمجيد (2024). الضغوط الحياتية للفئات المهمشة من العمالة غير المنتظمة ودور خدمة الفرد في التخفيف من حدتها، بحث منشور، مجلة كلية التربية بتفهننا الأشراف ، مج (٢)، ع (٣). إبراهيم، أسماء محمد عباس (٢٠٢٢). الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية العمالة الغير منظمه في ظل جائحه كورونا دراسة تطبيقيه بمحافظة الإسكندرية، بحث منشور ، مجله كليه الآداب ، مج (١٤) ، ع (١).

إسماعيل، جمال محمد (٢٠٢٣). معوقات برامج تكافل وكرامة في تحقيق الحماية الاجتماعية لفقرء الريف ، بحث منشور ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، ع (٣٨). أبو زيد، حسن أحمد حسن (٢٠١٢). العمالة المؤقتة في ضوء نظرية ثنائية سوق العمل: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بجامعة بني سويف ، بحث منشور ، المجلة العربية لعلم الاجتماع ، ع(٩).

أبو عيادة ، ريم عبد المطلب & تبوك ، علي سهيل (٢٠٢٤). العدالة الاجتماعية و تحقيق الحماية الاجتماعية للوصول الى تنمية عادلة و مستدامة في ظل رؤية عمان ٢٠٤٠ ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، ع (٦٨)، ج (٤). أحمد ، علي يونس ابراهيم سيد (٢٠١١). اثر الاختلاف في شكل العمالة على السلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين بجامعة الطائف، بحث منشور ،المجلة المصرية للدراسات التجارية ، مج (٣٥)، ع (٣).

أحمد، أحمد حمدان محمد (٢٠٢٣). التخطيط التشاركي كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة، بحث منشور، مجله الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع(٧٥)، ج (٣).

أحمد، أسامة علي السيد (٢٠١١). الحماية الاجتماعية في مصر " نحو حماية اجتماعية متكاملة " ، بحث منشور ، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة ، ع(١).

أحمد، ماهر (2001). إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية.

البيرومانى، كواكب صالح حميد (٢٠١٦). الخدمة الاجتماعية وشبكات الحماية والأمان الاجتماعي (افاق مستقبلي) ، بحث منشور في مجلة الاطروحة للعلوم الانسانية ، ع(٢).
الخالدي، نبيل عمران موسى & غالى، أحمد حسن(٢٠١٦) . العمالة المؤقتة وسوق العمل، بحث منشور، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية ، ع (٣) ، مج(١٩).
الديب، محمد نجيب توفيق حسن (٢٠٠٤) . دور الخدمة الاجتماعية العمالية في التحديث وتنمية مهارات واتجاهات الانتاج لدى شباب العمال في المصانع ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي السابع عشر - طموحات الخدمة الاجتماعية وقضايا التحديث ، مج (٧)، كليه الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان.
الزغل، علاء علي (٢٠٢٢). تطوير نظام الحماية الاجتماعية في مصر، بحث منشور، مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية ، مج (٢) ، ع (١).
السكري، احمد شفيق (٢٠١٤). اثار التحول الاقتصادي و الحماية الاجتماعية ، ورقة عمل ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، المؤتمر التاسع ، كفر الشيخ.
السنهوري، أحمد محمد (٢٠٠٧). موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية و تحديات القرن الواحد والعشرين " مداخل و نماذج علاجية وقائية و تنموية " ، ط ٦ ، ج ٣ ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
الصراف، محمد عز العرب إبراهيم (٢٠٢٣). فعالية المدخل الانتقائي في خدمة الفرد لتحقيق الحماية الاجتماعية للطلاب المعرضين لخطر إدمان الشاربو، بحث منشور ، مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، مج (٥) ، ع(١).
العريزي، فاطمة الزهراء (٢٠٢٣). الحماية الاجتماعية للمهاجرين، بحث منشور، مجلة الحقوق، ع (٢٥).
الغبان، حسام محمد (٢٠٠٣). دراسة وصفية مقارنة لمشكلات الرضا الوظيفي بين العمالة المؤقتة و الدائمة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لهم ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
المطيري، فايز علي (٢٠٢٠). تأثير جائحة كورونا/ كوفيد- ١٩ علي أنظمة الحماية الاجتماعية ، ورقة بحثية منشورة ، منظمة العمل العربية.
النادي ، محمد حسان واخرون (٢٠٢٤). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال العمالي المنشآت النووية نموذجاً ، بحث منشور ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية مج (٥) ، ع(٢).

- الهادي، فيفر محمد (٢٠٢٥). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى عينة من العمالة غير المنتظمة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية ، بحث منشور ،مجلة المنهج العلمي والسلوك مج (٦)، ع (١١).
- بسيوني، امال ضيف (٢٠٢١): الآليات التي انتهجتها الحكومة المصرية في برامج الحماية الاجتماعية لاحتواء أزمة كورونا وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بحث منشور ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، مج (٤١) ، ع (٢).
- جمال الدين، حمودي مصطفى (٢٠٢٠). اثر الفساد الاداري والمالي على البناء التنموي ،دار الكتاب الحديث ، القاهرة.
- حسانين، أمل عبد الكريم عباس (٢٠٢١). دور مهنة الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تعزيز الحماية الاجتماعية في المجال العمالي، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية ، مج (٢٤)، ع (٢).
- حسن ، جابر فوزي محمد (٢٠١٧). برامج الحماية الاجتماعية ودورها في إشباع احتياجات الأسر الفقيرة "دراسة وصفية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية"، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مج (٤٣)، ع (٦).
- حسن، سليم أحمد سليم & محمد ،علي عبد الله على (٢٠٢٤).تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتعزيز المهارات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال العمالي ، بحث منشور، مجلة التربية، ع (٢٠١)، ج (٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- حماد، رشاد حماد على (٢٠١٨).أثر استراتيجية التوظيف المؤقت على تحسين التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الفلسطينية، بحث منشور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، مج (٩)، ع (٤)، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس.
- حمزة ، أحمد إبراهيم (٢٠١٥). المدخل إلي الخدمة الاجتماعية ، دار المسيرة ،عمان.
- خروبي، نوال & بودلال، علي (٢٠٢٣). دور برامج الحماية الاجتماعية في التخفيف من البطالة في الجزائر نموذج منحة البطالة ، بحث منشور ، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة ، مج (٦)، ع (٢).
- خزام، منى عطيه (2016). سياسات الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة في ضوء العولمة، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية.

ربيع، بسمه عبد الله حسن عبد الله (٢٠٢٣). التمكين الإداري كإليه لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان، بحث منشور، مجله الدراسات والخدمة الاجتماعية، ع(٦١)، ج (١).

رشوان، نورا عطية كامل (٢٠١٨). تقدير حاجات الرعاية الاجتماعية لعمال محاجر الرخام كمدخل لتحقيق الحماية الاجتماعية لهم، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع(٦٠)، ج(٦).

رشوان، نورا عطية كامل (٢٠٢٤). آليات تخطيطية لمواجهة التمر الإداري علي العمالة المؤقتة بجامعة أسسوط، بحث منشور، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مج(١٩)، ع(٥).
رومان، هويدا عدلي (٢٠٢٣). تعزيز دور الحماية الاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بحث منشور، مجلة أفاق مستقبلية، ع (٣)، مركز المعلومات واتخاذ القرار - مجلس الوزراء.

سرحان، نظيمة أحمد سرحان وأخرون (٢٠٠١). الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي ومجال حماية البيئة، المركز الريادي، حلوان.

سعد الله، يسري شعبان (٢٠٢٤). برامج الحماية الاجتماعية كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي " مصر نموذجاً"، ورقة عمل منشورة، مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية، ع(١)، ج(١).
سيف، أمينة محمد عبد العزيز (٢٠٢٤). متطلبات تحقيق الحماية الاجتماعية للمكفوفين من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع ٦٥، ج ١.

شادي، عبد العزيز (٢٠٠٢). مستقبل المجتمع والتنمية في مصر: رؤية الشباب، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
شعيرة، هاشم فريد (٢٠٢١). فعالية برامج الحماية الاجتماعية للمسنين من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، ملحة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع (٤)، ج(٣).

صالح، أحمد فاروق محمد (٢٠٠٥). الخدمة الاجتماعية العمالية وحقوق عمال الصناعة في الرعاية في إطار سياسات الإصلاح الاجتماعي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع (١٩)، ج (١).
صالح، عبد المحيي محمود حسن (٢٠٠٠). الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية

- طه، احمد مصطفى محمد (٢٠٢١). اسهامات الجمعيات الأهلية في مواجهه مشكلات العمالة غير المنتظمة في ظل جائحه كورونا ، بحث منشور، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية ، ع(٥٥)، ج (١).
- عاطف. امانى (٢٠٢١). برامج حمايه اجتماعيه ومبادرات رئاسيه فعاله للارتقاء بجوده حياه المواطنين، بحث منشور، مجله افاق استراتيجيه، ع (٣) ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، مجلس الوزراء .
- عبد الحافظ ، شيرين محمد إحسان (٢٠٢٠). مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة اجتماعيا واقتصاديا، بحث منشور ، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، ع (٥٢) ، ج (٣).
- عبد الخالق ،عبير (٢٠١٤). التنمية البشرية و أثرها علي تحقيق التنمية المستدامة ، الدار الجامعيه، الاسكندرية.
- عبد الفتاح، رمضان اسماعيل(٢٠٢٤). دور الحماية الاجتماعية في تحقيق الامن الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، بحث منشور في مجله كليه التربية ، مج(٤٠) ، ع (٤) ، ج (٢).
- عبد المعطى، أيمن سيد سعيد (٢٠١٠). مقومات الرضا الوظيفي للعمالة المؤقتة من الاخصائيين الاجتماعيين بالمدن الجامعية، رساله ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.
- عبد المنعم ، أحلام فرج عليان(٢٠٢٢). متطلبات تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع غير الرسمي في ظل جائحة كورونا، بحث منشور، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية ، ع(٥٨)، ج (١).
- عبد المنعم ، إيمان محمد عبد الستار (٢٠٢٤). متطلبات تحقيق الحماية الاجتماعية للحد من عمالة الاطفال في المناطق العشوائية، بحث منشور ، مجله كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات و البحوث الاجتماعية ، مج (٤٣)، ع(١).
- عبدالرحيم ،محمد أحمد محمود (٢٠٢٢). الحماية الاجتماعية ومعالجة إشكاليات الأسرة ، بحث منشور ، مجله بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، مج (٢) ، ع(١).
- عثمان، محمد عثمان شبيب أمين(٢٠٢١). آليات التخطيط لتفعيل استعادة العمالة غير المنتظمة من خدمات الرعاية الاجتماعية ، بحث منشور، مجله مستقبل العلوم الاجتماعية ، مج (٥) ، ع (٢).

علام، وليد كامل محمددين كامل (٢٠٢٣). أثر استراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان ، بحث منشور ، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية ، مج (١٤)، ع (٢) ، جامعة قناة السويس .
علي، شاميه جمال سيد (٢٠٢١) . واقع الممارسة المهنية الخدمة الاجتماعية المتنقلة ببرامج الحماية الاجتماعية، بحث منشور ، مجله كليه الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع (٢٢).

عوض الله، محمد فتحي سيف الدين (٢٠١٧). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتحقيق التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسات الإعلامية الحكومية ، بحث منشور ، مجله الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، ع (٥٨)، ج (١٠).
قورين ، حسنية & بن عبو ، الجيلالي (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي بناء العقد النفسي العلاقتي للعمال الدائمين و المؤقتين ، بحث منشور ، مجلة الاقتصاد و التنمية المستدامة ، مج (٦)، ع (١).

محمد ، أيمن خليفة جاد محمد (٢٠٢٣). نظم الحماية الاجتماعية في مصر في ضوء التجارب العالمية والمحلية: تكافل وكرامة نموذجا، بحث منشور ، مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، مج (٤)، ع (٣).

مرعي، طارق عزيز (٢٠٢٢). إسهامات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة، بحث منشور ،مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، ع (٧٤)، ج (٤).

مناع، ندي جمال شديد (٢٠٢١). تطور سياسات الحماية الاجتماعية في مصر، بحث منشور ، مجلة بحوث للعلوم الانسانية و الاجتماعية ، مج (١) ، ع (٨) .

ميلودي ، عادل (٢٠٢٣). الحياه اليومية الاجتماعية والمهنية للعمال المتعاقدين دراسة مظاهر العمل المؤقت والهشاشة المهنية، بحث منشور ، مجله الدراسات الإنسانية والاجتماعية ، مج (١٣)، ع (١).

هاشم، صلاح (٢٠١٨). الحماية الاجتماعية للفقراء: قراءة في معنى الحياة لدى المهمشين، مؤسسة أطلس للنشر، القاهرة.

تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ٢٠٢٠

تقرير منظمة العمل الدولي (٢٠٢١). بناء مستقبل الحماية الاجتماعية من أجل عالم عمل متمحور حول الإنسان ، مؤتمر العمل الدولي الدورة ١٠٩، ٢٠٢١

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_nor/m/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_781447.pdf

ثانياً: المراجع الاجنبية:

Al Shami ,Farah (2024). Reducing Inequality through Social Protection for Informal Workers: Challenges and Prospects, on Friedrich-Ebert-Stiftung MENA's Blog..

<https://www.arab-reform.net/publication/reducing-inequality-through-social-protection-for-informal-workers-challenges-and-prospects/>

Alfers, Laura, et.al (2017): Approaches to social protection for informal workers: Aligning productivity and human rights –based approaches, Rhodes University, Graham's town, South Africa; WIEGO, Manchester, United Kingdom.

Christian, Pfeifer & Jens, Mohrenweiser (2023). Firms' Use of Temporary Employment and Permanent Workers' Concerns about Job Security: Evidence from German Linked Employer-Employee Data, by the authors. Licensee MDPI, Basel, Switzerland, Economies, 11, (8).

Ghinetti, Paolo, (2013). Temporary Employment, Job Mobility and Wage Growth in Italy (August 2013). RI vista Italian deli Economic, Vol.2 .

Oliver, Azure (2011). Three essays in effects of social protection programs on labor mobility: The case of Mexico, Ph.D. Dissertations, United States, Chicago University.

Smit, Nicola (2010). Social protection for developing countries: Can social insurance be more relevant for those working in the informal economy. Law, Democracy & Development, Vol 14, University of Johannesburg.

Timberlake, E.M., Farber, M.L.Z., & Sabatini, C.A. (2002). The General method of social work practice: McMahon's generalist perspective, 4th ed, Boston, MA: Allyn & Bacon.