

واقع العمالة في ظل العولمة

أ / ماموني فاطمة الزهراء
كلية الحقوق جامعة مستغانم،

مقدمة:

مما لا شك فيه أن التحولات التي يشهدها العالم في المجالين الاقتصادي والاجتماعي أفرزت تغييرات في خصائص العلاقات المهنية وفي المكونات الأساسية لسوق العمل، فعولمة الاقتصاد والتطور السريع للتكنولوجيا كان لهما الأثر المباشر وغير المباشر على العلاقات المهنية بفعل متطلبات الاستثمار، وضرورة ملاءمته مع واقع جديد يرتكز على أساسين: المعادلة بين العرض والطلب للشغل وبين تسويق السلع والخدمات من جهة، وبين مساهمة مقتضيات النجاح الاقتصادية للرفع من القدرة التنافسية للمؤسسة وضمان بقائها في حلبة تحديات العصر من جهة أخرى،

لقد أصبح كسب الرهانات التي يعيشها النسيج الاقتصادي مرتبطا إلى حد كبير باعتماد مرونة كمية خارجية تقوم على تغيير عدد الأجراء للمؤسسة حسب احتياجاتها، ولعل المرونة المقصودة هنا هي مرادفة لحرية الاستخدام والتسريح أيضا، فعلى مستوى التوظيف يكون المستخدم حراً في اختيار طبيعة عقود العمل⁽¹⁾، والذي غالبا ما ينصب على الأنماط الجديدة، كونها تساعده في الوقت نفسه على تلبية الحاجات المتغيرة للمؤسسة وخلق فرص العمل (المبحث الأول)، وإن كان من الثابت أنها لا تساعد على تحقيق معادلة أكبر بين مكونات سوق العمل، حيث أصبحت المؤسسات تفضل مصطلح شخص في حالة عمل بدلا من مصطلح عامل مأجور، وهذا كاف كمؤشر لإدراك جسام الانعكاسات السلبية لهذه الأنواع غير النمطية من العمل (المبحث الثاني)،

(1) أما على مستوى التسريح، والذي لا يخص إلا الدائمين، فأصبح للمؤسسات مجالات أوسع لاعتماد تبريره بإعادة الهيكلة وضرورات التكيف الاقتصادي وتخفيض التكاليف. أنظر V: Mansour Hellal, Législation, social et promotion de l'emploi, Revue de la jurisprudence et de la législation n 4, Avril 2005, p. 29.

المبحث الأول: العمل غير النمطي وانعكاساته على سوق العمل:

تتضمن فئة العمل غير النمطي "Travail atypique" أشكالاً متنوعة ومتزايدة من العمل والاستخدام، تتسم بالمرونة وضعف الحماية، من بين هذه الأشكال: العمل بدوام جزئي، والعمل العرضي والموسمي، تقاسم العمل، العمل بعقود العمل محدودة المدة، العمل المؤقت عبر الوكالة، العمل من المنزل والعمل عن بعد والعمل للحساب الخاص والعمل الأسري المساهم، وتختلف أشكال العمل هذه عما اعتبر تاريخياً أنه نمطي أو معياري، أي العمل بدوام كامل، والاستخدام المضمون اجتماعياً لأجل غير محدد، حيث يتم الاستخدام على أساس دخل منتظم ومضمون لحساب صاحب عمل واحد، تجري أنشطته في موقع العمل التابع لصاحب العمل⁽¹⁾، ليكون طرفاً العمل النمطي هما المستخدمون بعقد ثابت وصاحب العمل⁽²⁾،

إن هذا المفهوم الكلاسيكي للعمل عرف مع هبوب رياح العولمة تغيراً جذرياً في طبيعته ومضمونه، يرجع هذا التغيير للاندفاع نحو تنفيذ السياسات الاقتصادية المعاصرة، بما فيها خصوصية المؤسسات والذي أظهر مفهوماً جديداً للتشغيل، وهذا بإحلال فكرة التشغيل الأمثل محل فكرة التشغيل الشامل من خلال التركيز على الأنشطة الاقتصادية التي تمتاز بكثافة رأس المال وقلة اليد العاملة، كان ذلك نتيجة التسابق المحموم في عالم المنافسة والسعي إلى تخفيض النفقات الإنتاجية والتهافت على تحقيق أكبر ربح ممكن وما استتبع ذلك من الاعتماد على أنماط إنتاجية جديدة تكفل تحقيق تلك الأهداف، بحيث تقوم أساساً على مستوى تكنولوجي وتقني متطور ومستوى تعليمي.

(1) هناك من يطلق على هذه الأصناف من العمل، مصطلح العمل غير المنتظم Travail informels أو Travail non structurée. لكن الأصح أن هذه الأعمال تصنف في إطار العمل غير النمطي أو غير المعياري كما عرفه بكل آثاره مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنتظم. قاموس المصطلحات منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية ص 2 و3.

V Ahmed akkache, renforcer la sécurité sociale: un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, Revue Algérienne du travail, Institut National du travail. N° 27/2002 p99. et l'emploi dans le monde 1996/1997. Rapport du Bureau international du travail, Genève. 1^{ère} édition 1997. P.26 et Sophie Boutillier, Travail et entreprise managemese règles libérales et « globalnt ». série clichés, collection l'esprit économique. Innoval. 2005, p 33.

(2) يستخدم أيضاً مصطلح المستخدم المنتظم، العامل الدائم. حسب التعريف الصادر عن مكتب العمل الدولي سنة 1994. أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص 17 وص 64.

وتدريبي متقدم لليد العاملة⁽¹⁾، إلى جانب معرفة المرشح بعالم الشغل وتمتعه بالقدرة على الإبداع وخلق المبادرة والقدرة على التكيف والتنظيم والتعاقد⁽²⁾، نتساءل في ظل هذه المتغيرات التي أصابت سوق العمل واحتياجاته من اليد العاملة والاتجاه نحو مبدأ التشغيل الأمثل بدلا من التشغيل الشامل عن أسباب هذا التغيير وأهدافه.

يقول أحد الاقتصاديين: "عندما تقرر مؤسسة ما تبني طرق جديدة للإنتاج وتحويل أنظمة العمل الخاصة بها، فإنها لا تقوم بذلك بغرض المتعة، ولا من أجل إلحاق الضرر بأجرائها، إنما تقوم بذلك من أجل مواجهة الصعوبات والضخمة ومواكبة المنافسة، خاصة مع عولمة الأسواق وضرورات احترام معايير الجودة وإدخال التكنولوجيا والإعلام، أما إذا ظهر بأن المؤسسات غير قادرة على مواجهة هذه المعطيات، فتكون مهددة بالزوال إلى جانب إلغاء مناصب الشغل"⁽³⁾، هذا ما حدث فعلا، حيث دفعت المنافسة الحرة المؤسسات إلى البحث عن أقصى الأرباح من خلال التخفيض المتواصل لتكاليف العمل، وهذا إما بالتخفيض الكلي للأجور وخصوصا بالنسبة لليد العاملة غير المؤهلة كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية، وإما من خلال تقليص عدد الأجراء كما هو الوضع في الدول الأوروبية، حيث تجاوز عدد البطالين 10٪ من السكان العاملين، أي ما يعادل 4 ملايين في ألمانيا، 3 ملايين في إيطاليا، 3 ملايين في فرنسا،

إن هذا البحث القاصر فقط على رفع الإنتاجية، يؤدي حقيقة إلى خفض التكاليف، لكنه في المقابل يهدم معايير التشغيل، فالمؤسسات تصبح أكثر قدرة على المنافسة وتزداد أرباحها، في حين تنخفض القدرة الشرائية للعمال، ليكون هدف التنمية الاقتصادية في كل الدول حتى المتطورة ليس زيادة مناصب العمل ولكن القضاء عليها أو تخفيضها،

هذا ما يحدث أيضا في الجزائر حيث بلغ التسريح الجماعي للعمال الناتج عن حل أو غلق المؤسسات تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، فتجاوز 30.000 أجير سنة 1994 و40.000 سنة 1995 و80.000 سنة 96 و130.000 سنة 1997 و160.000 سنة 1998 و40.000 سنة 1999،

(1) مقابل تراجع أهمية العمل اليدوي في كل مكان، وحلت محلها الرقابة على مختلف مراحل العمل والتحكم والترميز والعلامات المجردة يتطلب هذا الواقع الجديد فكرا تحليليا متميزا من قبل العمال. أنظر، روروب مستقبل العمل وعمل المستقبل. مجلة التواصل. مقاربات سوسيوولوجية للمجتمع الجزائري. عدد 6 جوان 2000 ص 237.

(2) V. Marion Del Sol. L'activité Salariée aujourd'hui et demain, Le droit en questions, ellipses, édition marketing. S.A, 1998 p.86.

(3) Des Nouvelles formes d'organisation du travail, Quelles flexibilités?. Animation nationale et européenne des projets ADAPT et objectif 4 février et avril 1999. Ouvrage collectif publication réalisée avec le soutien du fonds social européen, janvier 2000 p16.

لتنشر بذلك ما يعرف بالبطالة البنيوية⁽¹⁾ المستمرة والتي تصطبح بالفقر الموسع في المجتمع، الأمر الذي يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أشد وطأة وأكثر شمولاً، ليس في سوق السلع فقط، بل في سوق العمل أيضاً، حيث أصبحت أغلبية المؤسسات الجزائرية العامة والخاصة لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة تحت شكل عقود محدودة المدة، ينتج عن ذلك نمو وانتشار لأنظمة مختلفة من العمل العرضي والمتقطع والعمال المتعاقدين بصفة مؤقتة والعاملون بالوقت الجزئي، وكل أنواع الأعمال غير الدائمة التي تمتاز بقلة الكفاءة وانخفاض الأجور والتي تصنف كأعمال غير نمطية لا تحظى بأي حماية قانونية، لكنها رغم ذلك تفرض كخيار وحيد على البطالين وتستخدم كغطاء لياس هؤلاء الذين فقدوا كل الآمال في الحصول على عمل دائم ومستمر في إطار العمل النمطي.⁽²⁾

المطلب الأول: صور العمل غير النمطي:

يشمل العمل غير النمطي صوراً عديدة، وهي عموماً تصنف إلى صنفين: العمل الهش والعمل غير المنتظم، العاملون في الاستخدام الهش هم إما:

- العاملون الذين يؤدي عقد عملهم إلى تصنيفهم في فئة العاملين العرضيين أو العاملين لأمد قصير أو العاملين الموسمين أو العاملين بالوقت الجزئي أو المؤقت أو المتقطع.
- العاملون الذين يخول عقد عملهم أصحاب عملهم من أفراد أو منشآت إنهاء هذا العقد بموجب إخطار عاجل، أو تبعاً لرغبة الجهة المشغلة، وذلك في نطاق الظروف الخاصة التي تحددها التشريعات الوطنية⁽³⁾، تبعاً لتصنيف مكتب العمل الدولي لفئات العمل الهش يشمل هذا الأخير الصور التالية:

- العمل العرضي: العاملون العرضيون "Travailleurs occasionnels" هم العاملون على أساس عقد عمل ضمني أو صريح لا يتوقع له الاستمرار أكثر من فترة قصيرة،

⁽¹⁾ مهما كان نوع البطالة المترتب عن سياسات إعادة الهيكلة والخصوصية، فإنها تشكل ظاهرة سلبية تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي، باعتبار أن دخل الفرد من عمله، هو عنصر الأمان والاستقرار له والمجتمع، في حين أن البطالة والحرمان من الدخل يولدان الاستبعاد والتهميش الاجتماعي، ليمتد هذا الأثر ليصيب العلاقات العمالية ذاتها، فالبطالة تضعف قدرة العامل على المساومة، وتدفعه إلى التخلي عن الكثير من الحقوق المقررة له قانوناً، سعياً منه إلى الحصول على فرص عمل، وفقاً لشروط أدنى من تلك التي تنص عليها قوانين العمل. ومن ناحية أخرى فإن اتساع ظاهرة البطالة يعد سبباً رئيسياً في التحولات التي تصيب سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل، والتي لا يمكن للعاملين فيها الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية، حيث يتم توظيفهم في أعمال أقل مهارة وأضعف أجراً. أنظر Gérard

Lyon Caen, Jean Pélissier, Alain supiot, « Droit du Travail » 20 édition Dalloz, 2000, p.28.

⁽²⁾ V Ahmed akkache, *op. cit.* p. 83 et 99

⁽³⁾ وهذا حسب تصنيف مكتب العمل الدولي للعمل الهش وأنواعه سنة 1994 أنظر: نوع الجنس، العمل، الاقتصادي غير المنتظم، قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 87.

حيث تحدد مدتها الظروف الوطنية، ويمكن تصنيف العاملين في هذا النمط كمستخدمين أو كعاملين لحسابهم الخاص وذلك تبعاً للسمات الخاصة بعقد العمل⁽¹⁾.

لم يتضمن تشريع العمل الجزائري أي أحكام خاصة بالعمل العرضي، في حين عرفته بعض تشريعات العمل العربية⁽²⁾ على أنه "العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر، إذن يتعين لاعتبار العمل عرضياً توافر شرطين، الأول: أن يكون العمل خارجاً بطبيعته عما يزاوله صاحب العمل من نشاط، أما إذا كان العمل يتصل بطبيعة الأعمال التي يزاولها صاحب العمل فإنه يكون عملاً أصلياً لا عرضياً، الثاني: ألا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر، إذ إن العمل لو استغرق مدة أكثر من ستة أشهر لم يكن عرضياً، فقد رأى المشرع أن العمل الذي يتجاوز هذه المدة لا بد وأنه يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل ولو لم يكن في حقيقة الأمر كذلك.

- العمل الموسمي: العاملون في الاستخدام الموسمي هم العاملون على أساس عقد عمل ضمنى أو صريح يتأثر توقيته ومدته بشدة بالعوامل الموسمية مثل الدورات المناخية والحصاد ومواسم الأعياد، ويمكن تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعاً للسمات الخاصة التي يتضمنها عقد العمل⁽³⁾.

اكتفى قانون علاقات العمل رقم 90-11 فيما يخص العمل الموسمي بالإشارة إليه كسبب من الأسباب التي تخول للمستخدم إمكانية اللجوء إلى إبرام عقود عمل محدودة المدة⁽⁴⁾، في حين يعرفه قانون العمل المصري على أنه "العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها"، ويعتبر العمل موسمياً ولو كان يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل، فقيام شركة السكر باستخدام عمال لنقل القصب إلى مصانعها في مواسمه، أو استخدام عامل في فندق أو مطعم في مصيف في موسم الصيف أو مشفى في موسم الشتاء يعتبر عملاً موسمياً، ولا تهم مدة العمل، فيعتبر العمل موسمياً مهما كانت مدته طالما أنه ينفذ في مواسم دورية منتظمة.

(1) يستخدم أيضاً مصطلح العامل غير الدائم، المؤقت، المتقطع حسب ما هو وارد عن مكتب العمل الدولي سنة 1994 نوع الجنس، العمل الاقتصادي، غير منظم المرجع السابق، ص 04.

(2) وهذا حسب التعاريف الواردة في نص المادة الأولى من قانون العمل المصري الجديد، أنظر: رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تفتيحاً له. المركز القومي للإصدارات القانونية الطبعة الخامسة 2008 ص 45.

(3) حسب التعريف الصادر عن مكتب العمل الدولي سنة 1994، أنظر نوع الجنس - العمل الاقتصادي غير المنتظم، المرجع السابق، ص 87.

(4) حيث نصت على ذلك المادة 12 المتممة بالمادة 2 "أ" رقم 96-21 و"يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي عندما يمر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية".

-العاملين زأمد قصير: العاملون في الاستخدام القصير الأمد **Travailleurs pour périodes courtes** هم العاملون على أساس عقود عمل صريحة أو ضمنية يتوقع لها الاستمرار أكثر من الفترة المعتمدة لتعريف العاملين العرضيين، لكن أقصر من تلك التي تعتمد لتعريف المستخدمين المنتظمين، كما هو وضع المتعاقدين في إطار عقود مؤقتة في الجزائر، ويمكن تصنيف هؤلاء العاملين كمستخدمين أو عاملين لحسابهم الخاص، تبعاً للسمات الخاصة لعقد العمل⁽¹⁾.

- العمل المنقطع: يمارس العمل المنقطع (Travail intermittent) في كل قطاعات النشاط الاقتصادي وخاصة في مجال الخدمات، تعتمد خاصة المحلات التجارية الكبرى في فترات معينة كحفلات نهاية السنة، فترات تخفيض أسعار المنتوجات، أيام العطل الأسبوعية أو في فترات التخفيض المؤقت لعدد العمال الدائمين في فترة العطل السنوية، وقد سعى المشرع الفرنسي لتنظيم هذا النوع من العمل بتشبيهه قانونياً بالعمل بالوقت الجزئي، كما اعتبر عقد العمل المنقطع عقداً غير محدود المدة، والذي يجب أن يتضمن كتابة الخصائص المهنية للأجير، عناصر الأجر، المدة السنوية الدنيا للعمل وفترات العمل وتقسيم ساعات العمل خلال فترات العمل⁽²⁾، الأمر الذي أدى إلى ممارسة هذا النوع من العمل في إطار العمل الأسود أو السري⁽³⁾ بغية تهرب صاحب العمل من معايير العمل في إطار عقود غير محدودة المدة وأحكام الضمان الاجتماعي.

- تقسيم العمل: عرفت تقنية تقسيم العمل **Partage de travail** انتشاراً واسعاً منذ الأزمة الاقتصادية العالمية، إلا أنها ظهرت من جديد في نهاية سنوات السبعينات، وهذا نتيجة انتشار البطالة، حيث أصبح تقسيم العمل من أهم خصائص السياسة الاقتصادية والاجتماعية من حيث اعتماده كشكل جديد للتضامن ما بين الأجير والبطال، وهذا من خلال التنازل الكلي أو الجزئي للأجراء عن عملهم بالوقت الكامل، من أجل تشغيل البطالين، ليتم بذلك الربط من خلال تقنية تقسيم العمل، ما بين مرونة وقت العمل، تخفيض مدة العمل وخلق مناصب العمل.

إن فكرة التكافؤ بين الأفراد في العمل من خلال تقسيمه بينهم مجرد وهم، فالهدف الأساسي يكمن في تحسين الإنتاجية من خلال اعتماد نوعية العمل على أساس التكوين والخصائص المهنية والتكيف المهني، هذا فضلاً على أنها تقنية تتنافى ومبدأ الحرية الفردية

(1) يستخدم أيضاً العامل في الاستخدام القصير الأجل، حسب ما هو وارد عن مكتب العمل الدولي، أنظر: نوع

الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 87 و88.

(2) أنظر المواد 31- 3123 L المقابلة للمادة 12- 4- L212 مقبرة 1 إلى المادة 15- 4- L212 المقابلة للمادة

37- L3123. من قانون العمل الفرنسي. لسنة 2008.

(3) Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jemaud, *op.cit*, p. 216 § 188 .

والتي تقتضي عدم قابلية العمل للتقسيم بين الأفراد، خاصة وأنه يتطلب إلى جانب تخفيض وقت العمل تخفيض الأجر أيضا، فضلا على أن المستخدم يملك صلاحية اللجوء إليه في إطار ممارسة لسلطة الإدارة الاقتصادية للمؤسسة والعمال في حالة الغلق المؤقت للمنشأة أو عند تخفيض المدة الأسبوعية للعمل بما يقل عن المدة القانونية لها⁽¹⁾.

المشرع الجزائري من جهة تضمن أحكاما خاصة بتقسيم العمل، وقد اعتمده كوسيلة لتفادي تقليص عدد العمال، حيث ترك تقرير اللجوء إليه للأطراف الاجتماعية، في المقابل أورد حدودا على نسب تخفيض الأجر المترتب على تقسيم العمل والتي يجب أن لا تتجاوز نسب تقليص وقت العمل، ليجد الأجير نفسه أمام تخفيض أجره وتقسيم عمله في وضعية شبه مستخدم، غير أن الواقع أن هناك تعديلا لعقد عمله، إذا قبل به يستفيد من فرصة تعليق أو تعديل مؤقت لعقد عمله، أما إذا رفض ذلك فللمستخدم صلاحية تسريحه لسبب اقتصادي.

إن تقسيم العمل وإن كان من صلاحيات المستخدم، إلا أنه بذلك يحتمل الأجير المخاطر الاقتصادية للمؤسسة سعيا لتصحيح الوضع الاقتصادي، كما يؤثر على مبالغ التعويض والتي يتم احتسابها على أساس الأجر الممنوح خلال 12 شهرا الأخيرة⁽²⁾، ولكن في هذه الوضعية الأخيرة لا يتلقى إلا أجرا يتم تخفيضه خلال فترة تسريحه.

-العمل بالوقت المجزأ:

أصبحت المؤسسات مع تطور تقنية تقسيم مهام الاستعمال والتسيير لليد العاملة، تلجأ إلى تقسيم الاستفادة من كفاءات العمال ووقت عملهم من خلال العمل بالوقت المجزأ *Le travail a temps partagé*، خاصة وأنها أصبحت بحاجة أكثر إلى الكفاءات والتوظيف في المجالات التقنية (الباحثين، المهندسين، ، ،)، الأمر الذي لا يتطلب تخصيص مناصب عمل دائمة لهؤلاء، من جهة العامل وأمام صعوبات إيجاد عمل دائم، أصبح يلجأ لممارسة عمله بنفس الكفاءة والقدرات لكن في أعمال مختلفة وعلى مستوى مؤسسات متعددة، حيث يدير وقت عمله بنفسه، من خلال توزيعه على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بالوقت الحر، وهذا حسب مهامه المختلفة والحاجة إليه نتيجة التنقل لفائدة العديد من المستخدمين، ومثال ذلك أن يظهر العامل في آن واحد كعامل في السكك الحديدية لصالح البلدية، عامل غابات لفائدة

(1) V. Jean Pélissier, Antoine Jammaud, Alain supiot, *op.cit.* P.272 §240 et P.198 § 173.

(2) وهذا طبقا لـ 22 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأفراد الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والتي تنص على أنه: "يحول للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح. كما تنص المادة 23 من نفس المرسوم على أنه: رد تحسب التعويضات المشار إليها في المادة 22 أعلاه على أساس معدل الأجر الشهري الخام المتقاضى خلال الأثني عشرة (12) شهرا قبل انتهاء علاقة العمل.

مستثمر غابات، وسائق لفائدة مؤسسة ما، غير أنه ومهما كانت الحاجة للعمل بالوقت المجزأ على مستوى المنشأة أو اعتماده كوسيلة للنضال ضد البطالة، إلا أنه مع ذلك أقصد العمل الكلاسيكي خصائصه نتيجة لما يطلبه هذا النموذج من حركة بدنية وفكرية تقضي على الوحدة المتجانسة للعمال نتيجة تفكيك وحدة المكان ووقت العمل⁽¹⁾.

- العمل عن بعد: يتمثل العمل عن بعد **Télétravail** في إنجاز جزء من العملية الإنتاجية أو كلها أو تقديم بعض الخدمات خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة وهذا من خلال استعمال الكمبيوتر، وسائل الإعلام والاتصال للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل، إن هذا الوضع يوحي بأن العاملين عن بعد يتمتعون بدرجة عالية من روح المبادرة والإبداع، إلى جانب الكفاءة والخبرة المهنيين لضمان الجودة، كما يخص الأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة⁽²⁾ (السكرتارية، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة، الطبع، ...)، أكثر من ذلك قد يتضمن العمل عن بعد تحويل أو نقل النشاطات المعلوماتية وتحويل مركز الشركة نحو الفروع بواسطة الشاشة، كما يتم نقل بعض الأعمال على الشاشة من المؤسسات ومنحها لمصالح خدماتية مستقلة، يتعلق الأمر هنا بأعمال دقيقة، كتطوير أنظمة الحاسوب، البيع، مصلحة الزبائن والإدارة⁽³⁾.

يتمتع العامل عن بعد مقابل هذه الشروط باستقلالية واسعة أثناء تنفيذ نشاطه حيث لا يخضع لأي إجبار أو اتصال مباشر ومتواصل بصفة منتظمة مع المؤسسة، فضلا عن ذلك يشترط في تكييف العمل عن بعد ثبوت عدم ارتباط العامل عن بعد وتبعيته لمقدم العمل وتحمله لمخاطر النشاط واستفادته من الأرباح، ليغني بذلك العمل عن بعد المجال الجغرافي لممارسة المستخدم لصلاحياته في إدارة العمال وتحديد شروط تنفيذ عملهم، من ثمة إقصاء قانون العمل كضمان للحماية، خاصة وأن وضعية هؤلاء العمال في إطار نظام العمل الجديد لا يمكن تحديدها بناء على معايير التمييز الكلاسيكية (عامل أجير أو مستقل)، فحسب

(1) كرسست هذا النموذج من العمل غير النمطي الدول الأوروبية، حيث أصبحت الإطارات التجارية تعمل لفائدة ثلاثة أو أربعة مؤسسات في آن واحد. وقد وضحت بعض الدراسات أنه رغم سلبياته إلا أن 3/1 العمال بالوقت المجزأ يحضون بفرصة العمل بالوقت الكامل عندما تسمح الأوضاع بذلك. أنظر Des Nouvelles formes d'organisation du travail, Quelles flexibilités ? *op.cit.* p.23 et 26.

- وقد اعتمدت تقنية العمل بالوقت المجزأ حتى البلدان المتطورة اقتصاديا كما هو الشأن في البيان الذي اعتمد أخيرا هذه الطريقة رغم أن نسبة البطالة في هذا البلد ليست مرتفعة إذ لا يتجاوز 5 ٪. أنظر محمد صالح الشطي، الأنماط الجديدة للعمل، مجلة القضاء والتشريع، المرجع السابق ص 78.

(2) Des Nouvelles formes d'organisation du travail, Quelles flexibilités ? ouvrage collectif, *op.cit.* p. 24 et 80.

(3) د. ب. رورب. المرجع السابق ص 236.

الاستقلالية التي يتمتع بها العامل عن بعد في إطار عمله وكذا المسؤولية الملقاة على عاتقه وبالنظر أيضا إلى التبعية الاقتصادية التي تربطه بمقدم العمل، يكون وضعه في الوسط ما بين نوعين من الأشكال التقليدية لممارسة النشاط المهني، كما وصفه بذلك رجل الاقتصاد جاك برتلينك "Jacques Bartheling" "هو تكييف وسطي ما بين عقد العمل وعقد الوكالة أو عقد مؤسسة استنادا على علاقة شبه تبعية "Para subordination"⁽¹⁾

من خلال إشكالات العمل عن بعد يمكن القول إنه لا يعتبر أبدا وسيلة للتقليص من البطالة، إنما هو تنظيم جديد أفرزته تبعات مرونة العمل، ليعتبر بذلك فرصة لخلق مؤسسات جديدة غير المشروعة للمقاولة الفرعية⁽²⁾، ما يؤكد ذلك خصائص العمل عن بعد والتي تتلخص فيما يلي:

- الضغط على تكاليف الإنتاج: وهذا من خلال تجنب المؤسسة المستفيدة من العمل المنجز للتكاليف الناتجة عن توفير المحلات لممارسة النشاط وما ينتج عن ذلك من استهلاك للطاقة والمعدات والتجهيزات ومصاريف الصيانة وتعهده المحلات في دفع الضرائب.

- ترشيد طرق التصرف: حيث ينتج عن العمل عن بعد ترشيد واضح للتصرف من خلال اجتناب بعض المستلزمات ومسك الدفاتر والحسابات الناتجة عن تواجد العمال بمقرات المؤسسات، وكذلك تجنب كلفة التصرف في الموارد البشرية.

- الحد من كلفة اليد العاملة: لا شك وأن العامل عن بعد يكون أقل كلفة من العامل الذي ينجز عمله بمحلات المؤسسة المستفيدة من خدماته، ذلك أن العامل عن بعد يقبل أجرا أقل من نظيره الذي ينتقل إلى مقر العمل ويتحمل التكاليف نتيجة تنقله بين مسكنه ومقر عمله وتواجده بالمؤسسات طيلة مدة العمل القانونية⁽³⁾، هذا فضلا عن ارتفاع المردودية وضمان وقت عمل فعلي بنسبة 89% بالنسبة للمستخدم في المنزل مقابل 50% بالنسبة للمستخدم في مكتب عمل، غيايات أقل، إتقان للعمل، سرعة أكثر وجودة أكبر، في المقابل يترتب عن العمل عن بعد سلبيات بالنسبة للعامل من حيث ضرورة الاستخدام الجيد للتكنولوجيا والاتصال، الشيء الذي لا يتوافر إلا بالنسبة للبعض فقط وخطر الانعزال مقارنة بالعمل داخل

(1) V. Marion Del Sol. *op.cit.*, p.95.

(2) تطور المقاولة الفرعية غير المراقبة أدت إلى زيادة العمل غير النمطي ومثال ذلك اللجوء لعمليات مقاولة فرعية من خلال تركيب سروايل Jeans مقابل أجور بالقطعة تقوم به نساء عاملات في المنزل. أنظر -V. Marie Ange Moreau, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations. Dalloz 2006, *op.cit.*, p. 52.

(3) أنظر: محمد صالح الشطبي. المرجع السابق. ص 73.

المؤسسة، مما يرتب فقدان الانتماء والاندماج الاجتماعي والإرهاق، نتيجة فرض الاستقلالية والقدرة على التكيف.⁽¹⁾

- العمل في المنزل: **Travail à domicile** هو عمل يؤديه

شخص يشار إليه باسم العامل في أو من المنزل.

- في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل.

- مقابل أجر ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.⁽²⁾

اتفق تشريع العمل الجزائري⁽³⁾ في تعريفه للعامل في المنزل مع التعريف الوارد في اتفاقية العمل في المنزل من حيث ضرورة توافر شروط ثلاثة: ممارسة العمل في المنزل، مقابل أجر لصالح المستخدم، ويستوي في ذلك ما إذا كان يعتمد في تنفيذ عمله على مواد أولية وأدوات عمل مملوكة لديه أو قدمت له من مستخدمه، وإن كان تعريف الاتفاقية أكثر وضوحا من حيث اشتراط عدم تمتع العامل من المنزل بدرجة كبيرة من الاستقلالية والتي تسمح بتكيفه على أنه عامل مستقل، في المقابل اشترط المشرع الجزائري أن لا يتولى هذا العامل في المنزل تشغيل أية يد عاملة مأجورة لأن هذا سيسمح بتكيفه على أنه مقاول فرعي.

رغم ذلك يعد العمل في المنزل عملا غير نمطي يفتقر للحماية والاستقرار والاندماج الاجتماعي، هذا ما أكدته إعلان "كاتماندو" والذي أبرز قضايا العاملين من المنزل في جنوب آسيا، ودعا إلى

(1) في حين تبقى الإيجابيات بالنسبة للأجير قاصرة على اقتصاد الوقت وتكاليف النقل، في حين تفتقد المؤسسة لحركة الموارد البشرية نتيجة تمركزهم داخل منازلهم أو أماكن بعيدة عن مقر المؤسسة أو مكان العمل المحدد من طرف المستخدم. V. Marion Del Sol. *op.cit*, p.92 et 93.

(2) حسب التعريف الوارد في اتفاقية العمل في المنزل رقم 177 الصادرة سنة 1996. يستخدم أيضا العمل من خلال المنزل. هذا ونشير إلى أن هذا الأخير يختلف عن العامل المنزلي. فالعمال المنزليون هم الأشخاص الذين توظفهم الأسر المعيشية حصرا للقيام بخدمات منزلية، مقابل أجر نقدي أو عيني. يندرج العامل المنزلي في دائرة العمل غير المنظم. نفس المرجع. ص 12.

(3) وهذا من خلال المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل والتي تنص على أنه "يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو يساعده أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط.

إلحاقهم بنظم الاقتصاد الوطني، تبعا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 177 وذلك من خلال وضع سياسات وطنية بشأن فئة العاملين من المنزل في كل بلد من البلدان، كما دعا إلى تأمين الحد الأدنى من الحماية بما في ذلك حق التنظيم النقابي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيان والحماية الاجتماعية والأمومة والعناية بالأطفال وتطوير المهارات المهنية ومحو الأمية، ودعا أيضا إلى تسيير النفاذ إلى الأسواق والموارد الاقتصادية بما في ذلك المواد الخام، التكنولوجيا، العروض والمعلومات وغيرها من الإجراءات،⁽¹⁾ وقد أسست على إثر إعلان «كاتماندوا» شبكة المنازل لجنوب آسيا تضم نساء عاملات من المنزل هدفها تسليط الضوء على هذه الفئة من العاملات وعلى مختلف قضاياهن، إلى جانب شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا والتي تسبب إليها عاملات من المنزل من «تايلندا»، أندونيسيا والفيليبين وتضم نحو 45000 منتجة وعاملة من المنزل، تسعى هذه الشبكة إلى تحقيق عدد من الأهداف الخاصة بالعاملات من المنزل كتطوير تنظيمهن النقابي، حصولهن على ظروف عمل ومستوى معيشي أفضل، زيادة الدخل واستخدام أكثر انتظاما والنفاذ إلى الحماية الاجتماعية، تضمين قضاياهن وشؤونهن في السياسات الوطنية عبر تمثيلهن بصورة أفضل في الوكالات الدولية وهيئات المجتمع المدني وذلك على مختلف المستويات وبالنسبة لمختلف القضايا المتعلقة بشؤونهن.⁽²⁾

- عمل الشخص لحسابه الخاص: وظيفة المستخدم لحسابه الخاص travail indépendant

هي وظيفة يعتمد فيها الأجر اعتمادا مباشرا على الأرباح التي تتحقق أو الأرباح المحتمل أن تتحقق من السلع والخدمات المنتجة حيث يعتبر الاستهلاك الشخصي جزءا من الأرباح، ويتخذ شاغل الوظيفة القرارات التنفيذية التي تؤثر على حياة المنشأة أو يفوض اتخاذ هذه القرارات لآخرين، بينما يظل مسؤولا عما فيه مصلحة المنشأة، وفي هذا السياق فإن المنشأة تشمل العمليات التي يقوم بها شخص واحد، من ثمة فالعامل لحسابه الخاص هو الشخص الذي يشغل وظيفة مستخدم لحسابه الخاص، ويعمل فيها لحسابه الخاص أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، ولا يقوم فيها على أساس مستمر بتشغيل أي مستخدمين، مع ذلك

(1) عقد في أكتوبر سنة 2000 بكاتماندوا اجتماع جنوب آسيا للعاملات في الاقتصاد غير المنظم، حضره ممثلات وممثلون عن الحكومات والنقابات العالمية والمنظمات غير الحكومية من كل من الهند، تيبال، باكستان، بنغلادش، سريلانكا، أقر خلاله إعلان كاتماندوا. المصدر شبكة المنازل لجنوب آسيا سنة 2008، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 47.

(2) أسست شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا كجزء من المبادرة دون الإقليمية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية بين العاملين 1988 و1996 بتمويل من منظمة "دانيا". بلورت هذه الشبكة عام 1997 واتخذت مانيفلا مقرا لها، المصدر شبكة المنازل لجنوب شرق آسيا سنة 2008 أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 38 و39.

قد يكون العامل لحسابه الخاص قام بتشغيل مستخدم أو أكثر لفترة قصيرة وعلى أساس غير مستمر دون إمكان تصنيفه صاحب عمل.⁽¹⁾

بمعنى أن العامل المستقل هو ذلك الشخص الذي يقدم عملاً أو نشاطاً مهنيًا في إطار عقد آخر غير عقد العمل ودون أن يكون تابعاً، من ثمة فالمقابل الذي يتقاضاه من ساعات العمل التي ينفذها لا يعتبر أجراً، وهو مقارنة مع الأجير، يكون هو المالك لوسائل العمل ويعمل لحسابه الخاص ويتحمل مخاطر نشاطه، مقابل الاستفادة من الأرباح، وهو لا يعمل في إطار مرفق منظم تحت السلطة السلمية.

ساهم في انتشار العمال الخواص هدف المؤسسات في رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف، فبالإضافة إلى سياسة التثخيف وتدمير التعاقد الاجتماعي القديم وخلق قوة عمل طارئة لبعض الوقت في إطار العمل الجزئي والعمل المؤقت، أصبحت الوسيلة الأخرى المحببة لدى الشركات هي تحويل المستخدمين إلى أفراد يعملون لحسابهم الخاص، حيث أصبح الملايين ممن كانوا مستخدمين في السابق يؤدون اليوم أعمالاً خاصة بصفتهم خبراء في الكمبيوتر أو مستشارين في الأسواق أو مسوّقي منتجات، وأصبحوا يقومون بأداء نفس المهام التي كانوا يؤدونها في السابق كأجراء، لكن مع فارق وهو أنهم لا يحصلون الآن على راتب ثابت، بل يحصلون على مكافآت تختلف من حالة لأخرى وعند الحاجة إليهم فقط، أي إن مخاطر السوق تقع على كاهلهم أنفسهم.⁽²⁾

أمام الآثار السلبية للعمل بالحساب الخاص أسست في إحدى الدول الآسيوية رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص "سيوا"، التي تهدف إلى تمكين أعضائها العاملات من الحصول على عمل يتمتع بالأمن الوظيفي وأمن الدخل والأمن الغذائي والضمان الاجتماعي (أو على الأقل الحصول على المسكن والعناية الصحية والعناية بالأطفال)، وخلال ربع القرن الأخير

(1) يستخدم أيضاً، وظيفته على أساس العمل الذاتي، التشغيل الذاتي، الاستخدام الذاتي، العمل للحساب الخاص، العمل المستقل، وظيفته صاحب عمله الخاص، عن مكتب العمل الدولي سنة 1993. أنظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق ص 66 وص 58 و59.

(2) فيبعد أن هبت رياح التحول على عالم العمل اليومي حيث خسر 43 مليون عامل فرص عملهم بين عام 1979 وعام 1995 ارتفع عدد هؤلاء العمال ارتفاعاً كبيراً وسريعاً ففي الولايات المتحدة مثلاً يوجد أكثر من خمسة ملايين ينضمون إلى هذا النوع من العمل، وهم مكرهون على قبوله لأنه خال من الضمانات الاجتماعية، وكثير من هؤلاء يقدمون خدماتهم لأكثر من شركة، وهكذا أصبحت لدى الشركات طاقات احتياطية لا تكلفهم شيئاً يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها عند الطلب حسب حاجة السوق، ليقضي بذلك على ما كان يعرف في السابق بالأجير اليومي. أنظر ضياء مجيد الموسوي. العولمة واقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 2- 2007 ص70.

وضعت "سيوا" مجموعة متكاملة من الإستراتيجيات الرامية إلى مواجهة انتقاص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأعضائها.⁽¹⁾

- العمل بعقود محدودة المدة: إن عقد العمل محدود المدة لا يمثل نمطا جديدا بالمعنى الكامل، باعتباره ورد ضمن تشريعات العمل منذ نشأتها، إنما أصبح اللجوء إليه أكثر انتشارا بعد أن أصبحت المؤسسات تلجأ إليه أكثر من ذي قبل تجنباً لتحمل تبعات التعاقد في إطار عقود العمل غير محدودة المدة، كالتعويضات المترتبة عن إنهاء عقد العمل والتي تشمل على الخصوص مكافأة نهاية الخدمة، أجل الإخطار بانتهاء عقد العمل وتعويضات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، ومما لا شك فيه أن لذلك آثار سلبية من حيث انتهاك الحق في العمل بإلغاء نظام العمل الثابت، إضعاف قوة العمل المأجور على تحقيق عملية الاندماج الاجتماعي، هدم فكرة السلم الاجتماعي داخل المؤسسة وارتفاع حوادث الشغل المرن⁽²⁾.

- العمل بالوقت الجزئي: مع انتشار البطالة وتحول أنظمة العمل، أدى التناقض ما بين العمل بالوقت الكامل وبين البحث عن العمل بالتوقيت الكامل إلى فسخ المجال لوضعية وسطية ما بين العمل والبطالة، حيث أصبح العامل يميل إلى اختيار هذا الوضع الذي يبيع له فرصة تشغيله بالوقت الجزئي⁽³⁾، هذا ما كرسته المادة 03 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي والتي نصت على أنه "يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل"، هذا ويلاحظ أن المشرع أطلق للمستخدم الحرية في اللجوء إلى هذا الأسلوب في التوظيف، حيث لا يحد من سلطته في ذلك إلا الكتابة التي تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة، وهذا بعد أن أجازت المادة 07 / 02 لصاحب العمل الحق في توظيف العمال لمدة محدودة، وهذا استجابة للمرونة التي يتطلبها سوق العمل، حيث يعدّ العمل بالوقت الجزئي نتيجة مباشرة لانخفاض عقود العمل وعدم قدرة طالبي الشغل على إيجاد

(1) يستخدم أيضا جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص، وتعتبر هذه الرابطة كبرى منظمات العاملات الفقيرات في الهند، إذ تضم نحو سبعة مائة ألف عضو من مختلف القطاعات، يتولين تأمين العيش من عملهن الخاص أو من المشاريع الصغيرة خارج الوظائف المأجورة المنتظمة أو إعانات الرعاية. المصدر رابطة النساء العاملات ولحسابهن الخاص. سنة 2008 أنظر قاموس المصطلحات ص 65 و66.

(2) V Gérard Lyon- Caen, Le droit du travail. Une technique réversible, Dalloz, 1995, p. 29. et - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain supiot, *op. cit*, p.40 §43

(3) والذي يعرفه المشرع في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي على أنه "يعتبر عملا بالوقت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال أقل من نصف المدة القانونية للعمل".

منصب عمل بالوقت الكامل⁽¹⁾، الأمر الذي يترتب انعكاسات سلبية على مجال العمل من حيث استهدافه لتخفيض تكلفة اليد العاملة، التهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة قد تصل إلى 30 بالمائة، خاصة وأن فئاته تشمل النساء والعمال الأقل مهارة وكفاءة بنسبة $\frac{3}{4}$ من العاملين بالوقت الجزئي مقارنة مع العمال المؤهلين وذوي الخبرة والكفاءة⁽²⁾، كما أن اعتماد العمل بالوقت الجزئي يهدف أساسا إلى التخفيض من كلفة اليد العاملة، هذا من خلال الملاءمة بين مدة العمل والحاجة الحقيقية لخدمات العامل والذي يتقاضى أجرا يتناسب ومدة العمل الجزئية التي تُنفذ العمل خلالها.

-العمل غير المنظم: يضم العمل غير المنظم Travail informel العدد الكلي

للو وظائف غير المنظمة، أكانت تزاوُل في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو في الأسر المعيشية، خلال فترة زمنية مرجعية معينة، ويشمل أنواع الوظائف التالية:

- العاملون لحسابهم الخاص المتحققون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم.
- أصحاب العمل المتحققون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم.
- العاملون المساهمون من الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم.
- الأعضاء في تعاونيات غير منظمة للمنتجين.
- المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير منظمة إما في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو كعاملين منزليين بأجر لدى الأسر المعيشية، ينبغي أن يستثنى من العمل غير المنظم المستخدمون- إن وجدوا- الذين يشغلون وظائف منظمة في منشآت القطاع غير المنظم.
- العاملون لحسابهم الخاص الذين يقومون بإنتاج السلع حصرا للاستعمال النهائي من قبل أسرهم المعيشية، إن اعتبروا ملتحقين بعمل.

المطلب الثاني: مكانة الأنماط الجديدة للعمل في سوق العمل:

عرفت الأنماط الجديدة للعمل انتشارا مكثفا في كل من الدول النامية والمصنعة وهذا نتيجة تضافر عدة عوامل، أهمها متطلبات السوق والمنافسة والشراكة الأجنبية والعولمة، فهل

(1) Gérard Lyon Caen, Jean Pélissier, Alain supiot, Op.cit. .p195 §170.

(2) هذا فضلا عن انتشار الأخذ به، حيث شهدت فرنسا سنة 1997 ارتفاع في نسبة العمل بالوقت الجزئي بنسبة 16,6 بالمائة مقارنة بالنسبة المسجلة سنة 1982، حيث قدرت 09,2 بالمائة. وقد كان للسياسة التشريعية دور في هذا الارتفاع. أنظر Marion Del sol. op.cit.p.69

سمح هذا الانتشار للعمل غير النمطي بإحداث مناصب الشغل والتقليص من حدة البطالة؟ مقابل تمكينه المؤسسات من ضبط مستوى الإنتاجية وفعاليتها والتحكم في تكاليف العمل،

هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال ما يلي:

- **الأنماط الجديدة للعمل، آلية لإدخال الحركية في سوق العمل:** تمثل الأنماط الجديدة للعمل آليات ناجعة تهدف إلى إدخال حركية خارجية في سوق العمل، حيث تجعل مواطن الشغل غير ثابتة وتنتقل بين المؤسسات حسب حاجيات كل مؤسسة، وقد اعتبرت التشريعات الحديثة هذه الحركية الخارجية كهدف لتقنين العمل بالأنماط الجديدة للتشغيل، على أساس أنها تساهم في التكيف والحاجات المتغيرة للاستثمار المشغل لليد العاملة من جهة، واعتمادها وسيلة للتشجيع على التشغيل من جهة أخرى،

الأنماط الجديدة للعمل وسيلة ملائمة بين حاجات المؤسسة وقدرتها على التشغيل: أصبحت المؤسسات تبرر لجوءها إلى هذه الأنماط الجديدة أو المستحدثة للعمل بحجة أنها أكثر قدرة على التأقلم مع متطلبات محيطها الاقتصادي والاجتماعي، وعلى تلبية حاجاتها المتغيرة التي أصبحت تتطلب اعتماد ظروف عصرية، تمكنها من إحكام التصرف في مواردها المالية والبشرية على حد السواء، لذلك نجد العديد من الدول اعتمدت في تشريعاتها هذه الصيغ للعمل غير النمطي لإدخال مزيد من المرونة على سوق العمل، مثل التشريع الفرنسي والألماني والإيطالي وحتى التشريعات العربية كالمشروع الجزائري والمشرع التونسي، وإن كان هذا الأخير وانطلاقاً من التعديلات الطارئة عليه سنتي 1994 و1996 يظهر بأنه أكثر مرونة، والتي مست خمسة مجالات للشغل، أهمها ما يتعلق بهذه الأنظمة الجديدة وتنظيم المقاول الفرعية لليد العاملة ومجموعة الشركات والتسريح،⁽¹⁾

هذا كله تحت غطاء الملاءمة بين حاجة المؤسسة إلى اعتماد هذه المرونة بما يضمن قدرتها على الصمود في زمن تحكمه النجاعة الاقتصادية، وبين مساهمتها في المجهودات الرامية إلى النهوض بالتشغيل وخلق فرص العمل، مما يخلق تلازماً بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي، غير أن هذا الهدف الأخير يظل محل نقاش، ذلك أن هذه الأعمال غير نمطية وإن كانت الخيار الوحيد أمام طالبي العمل، إلا أنها ليست الوسيلة الأمثل لتأمين الأهداف المرجوة من العمل، لتظل بذلك صورة من صور المرونة الكفيلة بدعم وديمومة المؤسسة، هذا ما أثبتته الآثار السلبية لهذه الأنماط الجديدة للعمل.

(1) أنظر في هذا الصدد محمد صالح الشطي المرجع السابق ص76.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن العمل غير النمطي:

إن هذه الصيغ التي تميزت بها مرونة قوانين العمل، تؤكد قدرة التشريع على التطور ومسايرة الأوضاع الجديدة الناتجة عن شدة المنافسة في الأسواق، إن هذه المرونة وان عززت قدرة المؤسسات على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في تقليص أنظمة الحماية الاجتماعية إن لم نقل انعدامها،

تتشرك في هذه الآثار السلبية مختلف الدول التي تتأهب للاندماج في السوق العالمية، فبعد أن كان العمل المستقر الدائم هو المرجع والغاية التي يطمح إليها كل عامل في إطار عقد العمل غير محدود المدة، والذي يعتبر المدخل إلى الحماية الاجتماعية للعامل، أصبحت هذه الحقائق مع عولمة الاقتصاد مجرد وهم⁽¹⁾ بعد هبوب رياح التحول على عالم العمل اليومي، حيث فقد الملايين من العمال فرص عملهم، ورغم أن الغالبية العظمى منهم قد حصلوا على فرصة عمل جديدة، إلا أنه تعين على ثلثي هؤلاء الاقتناع برواتب أدنى وشروط عمل أسوأ، هذا ما حدث في الجزائر فعلا، فبعد أن فقد 480، 000 مناصب عملهم في الفترة ما بين سنتي 1994 و1999، تضاعف عدد الأجراء غير الدائمين حيث تجاوز 350، 000 في بداية سنة 1994 وتجاوز 800، 000 سنة 1997، وهذا بعد أن أصبحت المؤسسات العامة والخاصة، لا توظف العمال إلا لفترات قصيرة في إطار عقود محدودة المدة أو عقود مؤقتة بنسب 67 بالمائة في قطاع البناء، 41 بالمائة في الأعمال الفلاحية، 15 بالمائة في الأعمال الصناعية، وهذا حسب التقرير الصادر عن وزارة العمل، الأمر الذي يفسر انخفاض مستوى الأجور بالنسبة لهذه الأصناف من العمال، حوالي 85% من الأجراء غير الدائمين يحصلون على أجر 6000 دج شهريا، كما سجل أيضا انتشار التطور السريع للعمل في المنزل وأنشطة المقاوله الفرعية والعمل بالوقت الجزئي، حيث تجاوز العدد عشرات الملايين⁽²⁾، أمام هذا الانتشار للعمل غير النمطي يكون الوقوف عند آثاره الاجتماعية السلبية أمرا ضروريا، وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

المطلب الأول: تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل:

تحتل سياسة الاستخدام أهمية بالغة في مجالات التشغيل ومعالجة الاختلالات التي قد تحصل في سوق العمل، فهي تمثل أداة توازن وضبط بين السياسة الاجتماعية والاقتصادية لأي

(1) Sophie Boutillier, *op.cit.* p.112.

(2) Ahmed Akkache, *op.cit.* p. 98 et 99. et Ahmed Akkache, l'accord d'association avec l'union européenne et ses effets sur la relation de travail, Revue Algérienne du travail. 2002 p.35 et 39.

دولة، غير أن سياسة الاستخدام المنشودة في ظل العوامة تتطلب التحول من الجمود إلى المرونة⁽¹⁾ مما يؤدي إلى الإخلال باستقرار الاستخدام، طالما أن المرونة المقصودة هنا بأبعادها الأربعة (مرونة وقت العمل، أنظمة الإنتاج، نظام العمل وتنظيم العمال) أصبحت تستعمل كوسيلة لتحقيق أهداف المنافسة، ولو كان ذلك على حساب التنمية الاجتماعية.

يظهر ذلك من خلال جنوح المشاريع الاقتصادية نحو تحقيق أكبر قدر من الربح، دون الاكترتات بالبعد الاجتماعي، مما أدى إلى سحق شريحة كبيرة جدا من اليد العاملة وإنقاص نسبة العمال المثبتين في وظائفهم بشكل دائم، مقابل تنمية نسبية العمال المؤقتين وأولئك الذين يعملون بعمل لمدة معينة، هروبا من تلك الحماية التي توفرها تشريعات العمل للمثبتين في أعمالهم بشكل دائم، هذا على أساس أن ذلك يؤدي إلى نفقات زائدة وبالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم القدرة على الانطلاق في عالم المنافسة.

كما أن انتشار البطالة واتساع ظاهرة الفقر شكلا عاملا ضغط على مستويات الأجور حيث أدت المنافسة الشديدة بين العمال والخوف من البطالة إلى القبول بأعمال أدنى مستوى وأقل أجرا⁽²⁾ تصنف في دائرة العمل غير النمطي، والتي توصف على أنها منطقة ضعف الحماية وتقلص الحقوق "La zone infra droit" لما تشمله من مخاطر عديدة مقارنة مع العمل الكلاسيكي. نلخصها فيما يلي:

❖ إن أصحاب هذه الأعمال غير النمطية لا يستفيدون من أي حماية اجتماعية أو قانونية، نتيجة عدم احترام الأجر الأدنى، مدة العمل، الراحة الأسبوعية والتصريح الإيجاري بالنشاط للضمان الاجتماعي تجنباً لدفع الاشتراكات، فضلا عن غياب الترقية وضعف النقابات⁽³⁾، كما يحظون بحماية أقل نتيجة تدني شروط وظروف العمل كمضاعفة ساعات العمل الإضافية وأوقات الإخضاع المستمر تحت تصرف المستخدم والتي غالبا ما تكون غير مأجورة،

(1) وإن كانت المرونة المطلوبة في سياسة الاستخدام هي المرونة التي تؤمن تحقيق الاستخدام الأمثل للأيدي العاملة وتأمين العمل لكل قادر عليه وراغب فيه، وبما يتناسب مع قدراته ومؤهلاته، لضمان تحقيق الحماية الاجتماعية للعاملين واطمئنانهم وتأمين دخولهم وتأكيد انتمائهم للمؤسسة. أكثر تفصيلا أنظر محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخوصصة في مجال علاقات العمل - منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2004

(2) أنظر محمد عبد الله الظاهر، المرجع السابق، ص 107 و 57 و 45.

(3) IBID et- Claude Durand. Alain Pichon, la puissance des normes, l'Pharmattan, Logique social 2003, p.185.

❖ تراجع البعد الجماعي لعلاقات العمل والحماية الفعلية للعمال من خلال تفكيك الاتحاد في العمل وتقليص التفاعل الجماعي ما بين الأجراء، وهذا بفضل انتشار الأنظمة التقنية في العمل وما تتطلبه من استقلالية،

❖ تخفيض تكاليف العمل وإلغاء الحماية في مجال أمن العمل

❖ تضادي الالتزامات التي تفرضها تشريعات العمل من خلال إنشاء أنظمة العمل المستقل والتي شهدت تصاعدا في الدول الجديدة في الاتحاد الأوروبي، الأمر الذي ترتب عنه إشكالات عديدة لأنه ساهم في قلب معايير قانون العمل وإحداث اضطرابات في مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص، فبالنسبة للعمال المستقلين الجدد مثلا، لا يمتلكون حماية كافية في حالة البطالة أو المرض، وقد ينتج عن ذلك فقر للأفراد المسنين بفعل حياة نشطة غير عادية، لأن نظام الحماية الاجتماعية يتأسس على فكرة أن غالبية العمال كانوا يتمتعون خلال أكثر من 40 سنة بعقد عمل عادي، في حين أن القواعد الحالية المطبقة على مدة العمل والتفاوض النقابي ليست رسمية بشكل كاف (لاستادها على الاتفاقيات وليس قواعد أمرة).

❖ تحميل العمال مخاطر المؤسسة وهذا بعد أن أصبح المستخدمون يفرضون عليهم إحراز النتائج، ويعتبر عدم تحقيقها سببا للتسريح.

❖ تكثيف العمل إلى جانب تطوير الرقابة التكنولوجية مما شكّل ضغطا نفسيا ومعنويا على العمال⁽¹⁾.

❖ ضرب هدف العمل المأجور في الاندماج الاجتماعي نتيجة الانعزال التقني والمهني خاصة في مجال العمال عن بعد.

❖ التحرش المعنوي أمام تعدد أسبابه من حيث الضغوطات التي يتعرض لها العمال في كل ما يتعلق بمشقة العمل وتدني ظروفه، مرونة ساعات العمل، الإلزام بالإحالة على الاستبعاد والتوقف عن النشاط، استدعاء العامل فقط عند الطلب،⁽²⁾ هذا وقد ثبت أن النساء العاملات أولى المتضررات من مواجهة التغيرات المرتبطة بالعمل، حيث ازدادت معاناتهن في

(1) Sophie boutillier, *op.cit.* p.31- 33 et l'emploi dans le monde 1996/1997, *op.cit.* p. 25.

(2) Jean Pélissier ,Alain supiot, *op.cit.* p 41et 43

إطار العمل غير النمطي، فهن يقلن بأجور منخفضة للعمل في الشركات متعددة الجنسيات، كما يتصدرون قائمة العمال المرشحين لإنهاء عملهم في حالة الأزمات⁽¹⁾.

تعتبر هذه الانعكاسات السلبية بالغة الخطورة خاصة إذا علمنا أن العمل غير النمطي أصبح يحتل الصدارة في أغلب الدول الصناعية، وإن كان بنسب مختلفة وبأشكال مختلفة وهذا منذ بداية السبعينات على النحو التالي:

- بالنسبة للعمل غير المأجور شهد تطورا سريعا مقارنة مع النماذج الأخرى للعمل غير النمطي خلال 30 سنة الأخيرة في كل الدول باستثناء بعض الدول الأوروبية كألمانيا، الدانمارك، فرنسا، الترويج والغابون⁽²⁾.

- ارتفاع في عدد العمال المستقلين حيث قدر عددهم سنة 2000 بـ 10٪ من قوة العمل الأوروبية، ¼ منهم يعملون أقل من 35 ساعة أسبوعيا، يضاف إليهم رؤساء المؤسسات الصغيرة بنسبة 5، 5٪، من بين العمال المستقلين لا نجد فقط الإطارات العليا، ولكن أيضا عددا متزايدا لأشباه الأجراء وأشباه البطالين مجبرين على اللجوء إلى العمل المتقطع بتكاليف منخفضة بالنسبة لمقدمي العمل، إلى جانب إعفائهم من اشتراكات الضمان الاجتماعي، كثافة العمل لمدة محدودة، حيث مثل العمل المتقطع سنة 1999 أكثر من 14٪ من قوة العمل، و11٪ يعملون بعقود محددة.

كما بلغ عدد الأجراء الأوروبيين العاملين بالوقت الكامل داخل المنزل سنة 2000 حوالي 810.000 وحدة، معتمدين في ذلك على الإعلام الآلي والذي من خلاله يتم بعث العمل إلى المؤسسة، أي ما يعادل 0، 6٪ من قوة العمل، في المقابل بلغ عدد العاملين عن بعد الذين ينتقلون بانتظام بين أمكنة عمل مختلفة 3، 7 مليون وحدة، ومن بين 4، 5 مليون عاملا مستقلا يوجد 3 ملايين عاملا من المنزل لمدة طويلة، و3 ملايين يعملون بصفة عرضية، في فرنسا مثلا كشفت الإحصائيات على أنه يتم اللجوء للعمل بالوقت الجزئي من طرف مستخدمين ثابتين بنسبة 55٪ ولكن 20٪ يعملون بالوقت الجزئي وبصفة مؤقتة، من بين 37

(1) كما هو الوضع بالنسبة للنساء العاملات في الفلبين على أثر الأزمة العالمية في مجال صناعة النسيج والمكسيك، هذا التدرج في الإقصاء الاجتماعي بعد أحد إقرارات العولة، تعاني منه كل الدول الصناعية وحتى النامية، أكثر تفصيل عن الآثار السلبية للعمل غير النمطي أنظر:

cit, p.48 et 49. V : Marie- Ange Moreau, op

(2) Le monde de travail 1996/1997, op.cit p. 26

مليون عامل فقير، نجد أن أغليبيتهم يعتبرون عاملين عرضيين، والذين يعانون من كثافة العمل والضغط، ثم يليهم العمال المستقلون وفي الأخير الأجراء العاملون بالوقت الكامل.

بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو يعتبر العمل المؤقت أهم صور العمل غير النمطي انتشارا، حيث يشكل 64% من اقتصاد دولة نيبال والباكستان، 53% بالنسبة للبيرو، 67% روسيا وتزانيا، 51% الهند، كما أن معظم عمال القطاع غير النمطي هم مستقلون قدموا من المناطق الريفية متجهين نحو المدن، وقد مثلوا سنة 1990، 3/2 اليد العاملة الإفريقية و1/2 اليد العاملة في آسيا الجنوبية و3/1 في دول الشرق الأوسط و4/1 اليد العاملة في أمريكا اللاتينية، كما تشكل النساء العاملات الأكثر عددا في القطاع غير النمطي.⁽¹⁾

أما الدول العربية، إلى جانب الجزائر فيمكن أن نشير إلى التجربة التونسية حيث أصبح تشريع العمل لهذه الدولة أكثر مرونة بعد تعديلي 1964 و1996، ودليل ذلك انتشار عقود محدودة المدة الذي أصبح الأكثر اعتمادا من طرف المؤسسات، بل القاعدة في التوظيف، إلى جانب العمل بالوقت الجزئي، العمل المتقطع وما يعرف بتربص الاندماج في الحياة المهنية وعقود عمل التكوين⁽²⁾، ولقد أثبتت الدراسات أن العامل في إطار العمل غير النمطي أكثر إنتاجية من الأجير الدائم وهذا بنسبة 70 بالمائة على مستوى 21 مؤسسة، وأحسن إنتاجية بنسبة 26 بالمائة على مستوى 8 مؤسسات، وأقل إنتاجية من الدائم بنسبة 3، 4 بالمائة على مستوى مؤسسة واحدة.

أمام تراجع وزوال وحدة توقيت العمل ومكانه وتفكك مجموعة العمل، يثور التساؤل حول ما إذا كان تشريع العمل لا يزال يسمو بمطالب الحماية الاجتماعية وكرامة العمال في مواجهة كل أنواع التحرش المعنوي.

المطلب الثاني: التبعية في ظل العمل غير النمطي وأزمة مفهوم العمل:

إن تراجع نموذج العمل المأجور الدائم يعد نتيجة حتمية لعدم التكيف ما بين مفهوم التبعية القانونية والأنظمة الجديدة للعمل، خاصة أنها لا تأخذ بعين الاعتبار بما هو كاف

⁽¹⁾ Marie Ange Moreau, *op.cit*, p. 49.

⁽²⁾ نلاحظ أن المشرع التونسي تبنى أنظمة أخرى للعمل غير النمطي. وان هذا الاختلاف يرجع لتغير مفهوم المرونة وأساليب وظروف العلاقات المهنية والأهداف والاستراتيجيات المعمول بها على مستوى المؤسسة وإن كانت كل التعاريف للمرونة تشترك في عنصر التكيف والتغيير. أنظر: Younes ghajati, *flexibilité de l'emploi et droit du travail*, *op.cit*, p. 43 et 51

لاستقلالية العامل التقنية والفنية، في ظل تلاشي التدرج السلمي للمؤسسة، مقابل تحميل العامل المسؤولية الشخصية عن تنفيذ عمله من خلال تحقيق النتائج المطلوبة.⁽¹⁾

فالأصل أن المستخدم هو من يتولى تنظيم إطار العمل بما فيه تحديد مكان العمل كضرورة جغرافية ذات أهمية لأنها تجذب معها عناصر أخرى في تحديد وقت العمل والأجر المناسب، التزود بالوسائل والمعدات، إلا أن انتشار العمل عن بعد من جهة، والالتزام بالبقاء تحت تصرف المستخدم والعمل في المنزل واستدعاء العامل فقط عند الطلب من خلال مؤسسات المقاولات الفرعية أو مؤسسات العمل المؤقت أفقدت مكان العمل مفهومه الكلاسيكي كأحد روابط التبعية،⁽²⁾ فضلا عن ذلك كان تحديد وقت العمل يعتبر أحد المعطيات اللازمة في العقود المتوالية للعمل، والتي من خلالها تسجل ضرورة أداء عمل من طرف الأجير، مشكّلة بذلك العنصر الذي من خلاله يفرض المستخدم سلطته في الإدارة ويفرض احترامه وتوقيع الجزاء في حالة النقص المترتب على الالتزام بالبقاء تحت تصرفه حسب التوقيت المحدد، إلا أن التنظيم الجديد لوقت العمل بكل مظاهره، الوقت الحر، العمل بالوقت الجزئي، العمل المتقطع، تغيير ساعات العمل خلال السنة، كلها مظاهر جعلت هذه المعايير أقل أهمية.⁽³⁾

أما فيما يخص التزود بالتجهيزات والمواد الأولية فالأصل أن تبعية العامل لمستخدمه تظهر أيضا خلال تزويد هذا الأخير بالعناصر الضرورية لإتمام العمل، أما عندما تكون الوسائل ملكا للعامل، فإن هذا الأخير ينتهي كمؤجر حقيقي للخدمات، وهذا ما لمسناه من خلال العمال من المنزل، والعامل للحساب الخاص، ، ،)

بالنسبة للأجر: فبعد أن كان يتم دفع الأجر بالمدة، دون الأخذ بعين الاعتبار العمل المتمم مع تولي مراقبة النشاط، أصبح يتم دفعه بالقطعة أو بالنسبة المؤوية، مما لا يشكّل عاملا قاطعا للحكم بوجود عمل تابع لأن فيه تحميل لهذا الأخير مسؤولية المشاركة في الخسائر، مما يقضي على روابطه التبعية ما بين مقدم العمل ومستخدمه.⁽⁴⁾

إن تطور أنظمة العمل المرن أدت إلى تغيير في طبيعة العمل ومضمونه وليس التبعية في حد ذاتها، فالعمل النمطي كنموذج للعمل المأجور الثابت منذ الثورة الصناعية أصبح مهددا بالانقراض، فما يختفي اليوم ليس فقط العمل ولكن مفاهيم العمل ذاتها "بعد أن استبدل

(1) Marion Del sol, *op.cit.* p 88.

(2) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud, *op.cit.*, p. 154 § 132.

(3) أنظر ماموني فاطمة الزهراء. العامل والمؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية. 2004 ص 89 وما بعدها .

(4) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud, *op.cit.*, p. 156 § 13.

العمل الكلاسيكي بأنظمة جديدة في العمل غير النمطي، حيث اختفت معه معايير التمييز المعتادة ما بين المستخدم والأجير، الأمر الذي انعكس سلبا على تنظيم العمل والحماية الاجتماعية للعاملين⁽¹⁾.

لم يعد العمل أبدا البنية الاجتماعية الأساسية في المجتمع، ولا الانشغال الأهم لكل فرد من أفراد ولا المصدر الأساسي للثروة والرفاهية بعد أن اصطبغ من جديد بخصائصه المعروفة في ظل الحضارة الرومانية، حيث لم يكن العمل يهدف لا لتنفيذه للحساب الخاص ولا لإنشاء الرابطة الاجتماعية، خاصة بعد انتشار البطالة وظهور الأنظمة الجديدة للعمل غير النمطي، حيث أصبح من غير الممكن تأمين العمل الكامل لكل قادر عليه وراغب فيه ولا الاعتماد على السوق من أجل تأمين صفة عامل أجير بصفة ثابتة ومستمرة⁽²⁾، مما قضى على دور العمل في الاستقرار والإدماج الاجتماعي، بل قضى أيضا على مفهوم المؤسسة، فبعد أن كانت تبحث عن الولاء لعمالها وتعمل على حماية أجراءها المسنين وتأمين مستقبل الشباب منهم، معتمدة في ذلك على عقد غير محدود المدة كإطار لإثبات الوجود والانتماء والتعارف الاجتماعي وإثبات الذات⁽³⁾، أخذ مفهومها الحالي أبعادا أخرى، ولم تعد أبدا مكانا لتجميع العديد من الأجراء المنتجين، ولا مخزنا للمنتوج الذي يمكن بيعه لاحقا، بل تقلصت إلى نواة صلبة تصارع للبقاء والاستمرارية بكل الطرق، لينتج عن ذلك أن رب العمل اليوم أصبح مستخدما دون مستخدمين⁽⁴⁾.

خاتمة:

إن السرعة الفائقة التي تؤثر بها العولمة على أسواق العمل، ولاسيما فيما يتعلق بتهيئة فرص العمل وظروفه في كل من البلدان الصناعية والبلدان النامية، أدى إلى أن مفهوم العمل كمصدر للكرامة لم يقدر حق قدره، ذلك أن الاتجاه الفكري السائد فيما يتصل بالاقتصاد يعتبر اليد العاملة مجرد عامل إنتاج وينقص من قيمة العمل بالنسبة للأشخاص ولأسرهم وجماعاتهم المحلية وللمجتمع ككل، الأمر الذي جعل فكرة العمل اللائق اليوم أحد أهم انشغالات برامج منظمة العمل الدولية، كضرورة تقتضيها التنمية، وهذا من خلال سعيها إلى تقديم العمل في بعده الجديد كهدف يتجاوز الحساب الاقتصادي الضيق واعتباره مدخلا لإستراتيجية خلق الوظائف المنتجة ومكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي، بدلا من اعتباره غرضا في حد ذاته.

(1) L'emploi dans le monde 1996/1997 op-cit p25.

(2) Marion Del sol, op.cit, p. 123 et 124.

(3) Claude Durand , Alain Picho, op.cit.p.300

(4) Younes Ghajati , flexibilités de l'emploi et droit du travail, op.cit.p.52