

## قانون العمل الجزائري: من الصلابة الحمائية إلى المرونة المعرّضة.

د. بوتخيل معطي  
جامعة البليدة 2.

### ملخص:

ناضل مفكرون، عمال، نقابات و أحزاب سياسية قصد حماية العمال. و اعتبروهم فئة مستغلة. فتدخلت الدولة المنظمة عن طريق: "تشريعات العمل لتكريس حماية العمال". و اعتبرت ذلك من قبيل النظام العام. بل و أنشئت المنظمة العالمية للعمل:(O.N.T.)، التي دافعت على حماية العمال على المستوى الكوني. لكن كلما دخلت الدول في أزمات اقتصادية و تراجع الاستثمار بل و اتجه نحو: "الجنان الضريبية"، قويت شوكة المقاولين أصحاب العمل. و طالبوا بأكثر مرونة في القوانين قصد تنشيط الاقتصادية و العمل، و إن كان عملا هشاً و لا يخرج العامل من دائرة الفقر.

يحاول المقال موقعة علاقات العمل في الجزائر تاريخيا بالنظر إلى مستويات: "تعريض و حماية العمال". فإلى أي مدى يمكن الحفاظ على الصلابة التي تكون في خدمة و حماية العمال؟

و إلى أي حد يمكن اعتماد المرونة التي تخدم الرأسمال و النمو الاقتصادي على حساب حماية العمال؟

الكلمات الدالة: النظام العام، حماية العمال، مرونة العمل، عقد: صفر ساعة، عمل صغير.

### Résumé,

Sous pression d'intellectuels de gauche, des luttes ouvrières, syndicats et partis politiques, les travailleurs ont été considérés comme le maillon faible. L'état régulateur a réagi en légiférant dans le sens de plus de protection des travailleurs. L'O.N.T. étant l'expression au niveau mondial.

Cependant, les crises économiques cycliques, la régression des niveaux d'investissements, l'augmentation des taux de chômage, la fuite des capitaux vers les paradis fiscaux, ont conduit les états à introduire plus de flexibilité dans leur réglementation du travail. Ceci afin de sortir des crises économique et de stimuler l'emploi. Même s'il s'agit d'emplois précaires.

Ont été examinés les pratiques de flexibilité en Europe ainsi que son introduction en Algérie. En se demandant à quel point peut-on garder une rigidité allant dans le sens de plus de protection des travailleurs ?

Et à quel point peut-on introduire une flexibilité qui sera au service du capital ?

## Droit du travail : de la rigidité protectrice à la flexibilité exposante.

### أولاً: السياق العام:

لا بد من موقعة تشريعات العمل في السياق الذي حدثت فيه. و الذي كان له الأثر الكبير على علاقات و ظروف العمل. عرفت علاقات العمل في الجزائر تباينا بل و تناقضا كبيرا عبر مسارها التاريخي:

**التعريض:** خلال فترة الاحتلال الفرنسي: تم تعريض الجزائريين للهشاشة. فرض على الجزائريين العمل وفق نظام: "السخرة" "servitude"، عن طريق هذا الأسلوب، كان يتم تسخير العامل و وسائل عمله كلها في خدمة مصلحة المحتل. دون أن يقدم له أجر أو تعويض عن الجهد الذي يبذله أو عن وسائل العمل التي يستخدمها. فهو أسلوب عمل أدنى من مستوى: "العبودية"، التي يتكفل فيه السيد بعبئيه بمسائل الأكل، اللباس، المأوى و وسائل العمل.<sup>1</sup>

ثم اعتمد الاقضاء من حقل العمل العصري بصفة كلية في الفترة الاستعمارية. و اكتفى جل الجزائريين بالعمل في القطاع التقليدي. هذا في الفترة الاولى من الاستعمار، ثم في الفترة الثانية بعد اندماج بعض الجزائريين في الاقتصاد العصري، كانوا يعتبرون دائما مواطنون من الدرجة الثانية.

أما في الفترة التي افتكت فيها الجزائر استقلالها عن فرنسا. بعد مكوث دام زهاء القرن و الثلاثين سنة. و الحماية: ما صحبه من هيمنة استعمارية انتهكت فيها الكليات الخمس التي تعتبر أساس قوام الوجود الانساني: النفس، العقل، العرض، المال، الدين. و التي حافظ عليها الاسلام و أعطاه حرمه جسيمة.

الاستقلال كان بمثابة الخلاص من براثن الاستعمار الذي أسس على: "تميز عصري".

بالنظر الى هذا الماضي الأليم بالنسبة للجزائريين، حاولت السلطات العمومية الممثلة للدولة الجزائرية المستقلة، تعويض الجزائريين على ما فاتهم في العهد الاستعماري. و عن التضحيات التي بذلوها. محاولة اقامة: "عيش كريم. و توفير أقصى حماية ممكنة للعمال. فأسست الى قاعدة قانونية ضمنية. تتعارض تماما مع القاعدة الاستعمارية، تتمثل في: "أولوية الحقوق على الواجبات". من حق التعليم، العمل، الصحة، السكن، الحماية و الأمن... منحت حقوقا مميزة في عالم الشغل. تهدف الى حماية العامل وأسرته. و الرفع من مستواه المعيشي.

فاحتل العمال الجزائريون مكانة: "أرباب عمل"، و ذلك بتبني التسيير الذاتي، الذي يمكن اعتباره، و لو نظريا قمة السلطة العمالية. إذ انهم يشاركون بصفة مباشرة في التسيير و يتقاسمون نتيجة عملهم فيما بينهم. وهم الذين يعينون لجان التسيير الذاتي. و كذلك الشأن بالنسبة لعمال الأرض. الذي عرف التسيير الذاتي. ثم اعتمد على قوانين: "الثورة الزراعية". من خلال بعض الشعارات: "الارض لمن يخدمها" و"تحسين ظروف عمال الأرض". و انشاء: "القرى الاشتراكية"، التي شيدت نماذج منها في كل ولايات الجمهورية. و التي تحتوي على أهم المرافق، خدمة للفلاح وأسرته.

بإنشاء الشركات الوطنية، سنة: 1967، التي كانت عصب الاقتصاد المسير اشتراكيا في الجزائر. بعد سنة: 1971 و التابع للقطاع العام الجزائري. اتجهت القوانين الصادرة من طرف الدولة المستقلة الى ضمان حماية قانونية للعمال. سواء بالقطاع الخاص أو القطاع العام وكفلت له حقوقا جد مهمة:

- الحق في التمثيل النقابي في القطاع الخاص الذي كانت تعتبره قطاعا مستغلا. و لابد من وجود هاته الهيئة العمالية المتمثلة في: "النقابة"، قصد حماية حقوق العمال و صيانتها. أنظر قانون 1968.

بعد العمل بنظام: "التسيير الذاتي"، اعتمد نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات. و الذي أقره كل من:<sup>2</sup> القوانين هاته اعتبرت العمال: "شركاء في عمليات التسيير، و ليس مجرد عاملين".

يمكن اعتبار هاته القوانين، في طليعة الحقوق العمالية على المستوى العالمي. اذ تضمن ما يلي:

1- عدم تشغيل الأطفال. و ذلك تجنباً لاستغلالهم. و منحهم فرصة مواصلة تعليمهم و/أو تكوينهم،

2- تحديد حقوق و واجبات العمال. و بدأت بضمن حقوق العمال،

3- ساوت في الأجر بين الجنسين و تمنع التمييز بيت العمال. سواء بالنظر الى الجنس أو الجهة.

بل و كرست حقوق العمال و كفلتها في أعلى وثيقة قانونية في البلاد، و هي الدستور:

المادة 54: الرعاية الصحية حق للمواطنين. تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوائية و المهنية،

المادة 55: لكل مواطن الحق في العمل. يضمن القانون في اثناء العمل الحق في الحماية، و الأمن و النظافة، الحق في الراحة مضمون. و يحدد القانون كيفيات ممارسته،

المادة 56: الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين،

المادة 57: الحق في الاضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون،

المادة 59: ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، و الذين لا يستطيعون القيام به، و الذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة.<sup>3</sup>

يبدو لي جليا أن الجزائر بعد الاستقلال مباشرة تبنت نظام قانوني صارم قصد: "حماية العمال" و البحث عن حياة كريمة لهم ولعائلاتهم. فضلت استقرار العامل، فلا وجود للعمل المحدد المدة أو العمل الجزئي. بل لا يجب أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل أقل من الأجر الأدنى المضمون بصفة قانونية ويراعى فيه القدرة الشرائية للعامل في فترة زمنية محددة. ففي خلال ربع قرن من الزمن: (24 سنة)، أي من 1989 الى سنة 2013، تضاعف الاجر الوطني الادنى المضمون من 1000 دينار جزائري الى 18000 دينار جزائري. أي بزيادة قدرها 17000 مرة مقارنة بسنة 1989. مما يبين حرص المشرع على حماية القدرة الشرائية للعامل بغض النظر عن مساهمته الفعلية. المعبر عنها بالزيادة في الانتاجية.

آلية الحقوق و الواجبات في الجزائر: فإذا كان في الواقع الاستعماري قد غلبت الواجبات عن الحقوق. وبهذا اللاتوازن ينتج عنه: "الاحتقار، الدونية و هضما للحقوق". فقد غلبت الجزائر بعد الاستقلال الحقوق على الواجبات، بفضل الربيع البترولي. فهذا اخلال آخر بالتوازن. لا يسمح بإننتاج: "الثروة"، بقدر ما يسمح بتبديدها. بالنظر الى عدم إعطاء: "عنصر العمل"، مكانته المحورية، ساهمنا في احداث هذا: "اللاتوازن"، الذي أضر بمسيرتنا التنموية. و أسسنا الى ثقافة المطالبة بالحقوق و المزيد منها، دون اهتمام بالمقابل.

يبدو أن قوانيننا، كنتاج متأثرة بالنموذج الفرنسي أكثر من النماذج الأخرى الموجودة في أوروبا على غرار النموذج الألماني او البريطاني. "ذلك ان فرسا لم تختار تطوير التوظيف الهش و الاجور المتدنية، انها فضلت ضمان مستويات أجور أكثر تجانسا. ولو أدى هذا الاختيار الى زيادة نسبة 10% من البطالة"<sup>4</sup> المرونة: فابتداء من دخولنا في الألفية الجديدة طرحت تساؤلات جوهرية فيما يتعلق بعالم الشغل عالميا. "و افترضت ان العمل هو الحل"، " و البحث عن تشغيل كحل للطاقت التي تبحث عن عمل بأي ثمن كان"، و انطلقت من التساؤلات التالية: "هل من الأفضل أن يكون الشخص عاملا فقيرا أو أن يكون بطالا فقيرا". أو أن يكون: "يمارس عملا هشاً غير مطمئن على غده أو ان يكون بطالا متيقنا أنه لن يجد أبدا مكان عمل محمي". هذا التساؤلات التي كان وراء اصلاحات سوق العمل على المستوى الاوروي. و لكوننا اعتمدنا اقتصاد السوق، فهته الاسئلة صارت أسئلة تفرض نفسها علينا:

"هل نديم من وقت حماية العمال عن طريق تشريعات العمل؟ فلا نكون إلا أمام عروض عمل حقيقية وملحة بالنسبة لصاحب العمل، او ندخل المرونة والتي تعني التخلي عن الحماية الصلبة والدخول في الهشاشة بالنسبة للعمل والعامل. و بالمقابل تزداد عروض العمل الهشة والتي قد تخرج فئة من البطالين من وضعية البطالة الى وضعية العمال وان كان عملا هشاً بعقد محدد المدة ووقت جزئي و أجر زهيد؟ فالمرونة القانونية تسمح بتشجيع المستخدمين على الاقبال على تقديم عروض لفرص عمل أكثر من حيث العدد ولكن بالمقابل كذلك تشجعهم على الاقبال على هذا النوع من العروض الهشة. كما أن اعتماد: "العمل الهش" عن طريق تبني: "المرونة القانونية" قد يوهمنا على مستوى الاحصائيات بأن مستويات العمالة في الوطن قد ارتفع و تحسنت بفضل اعتماد هذه المرونة. فنعتقد ان البطالة قد تراجعت لارتفاع عدد المشتغلين. لكنه نشاط محدود جدا وغير دائم. ولا يحل اشكال التشغيل بقدر ما يزيد من هشاشة وضع العاملين. احصائيات، نسب التشغيل الاوروي تظهر لنا أن كلا من ألمانيا و المملكة المتحدة تتصدران المجموعة الاوروية في نسب التشغيل. بنسب على التوالي: 73.8% و 71.9%. لكن هاته النسب العالية من التشغيل قد تحجب هشاشة العمل التي صارت مكون من مكونات العمل في ألمانيا التي سمحت بوجود: "أعمال صغيرة" mini-jobs. و المملكة المتحدة التي سمحت هي الأخرى بوجود ما يسمى: zero 0 hours contract "تعاقد صفر "0" ساعة" contrat zéro 0 heures" ذلك أنه بالنسبة للمملكة المتحدة: "لا وجود لقانون العمل، وانما توجد بعض النصوص المتفرقة والتي تسير عن طريق الاعراف. فالقانون لا يلزم بإمضاء عقد عمل. و أن فترة التجربة يمكن ان تصل الى سنتين. كما انه لا يوجد فرق كبير بين العقد ذو المدة المحددة و غير المحددة. و ان التسريح ممكن ان يحدث بسبب: عدم الكفاءة، الخطأ أو لأسباب اقتصادية"<sup>5</sup> العقد يدخل ضمن تدابير المرونة. يوجد مليون بريطاني

يتشغلون وفق هذا النظام. يعانون من سوء التغذية. و يتردد بعضهم على: "بنوك التغذية" food-bank.

العامل الذي أمضى هذا العقد لا يحق له أن يعمل عند الغير. بل يكون تحت تصرف الشركة التي أمضى معها العقد، دون أن نضمن له ساعات العمل محددة و معلومة.

تحاول فرنسا اعتماد القوانين المرنة مثل التي توجد في كل من ألمانيا و المملكة المتحدة. كانت بفرنسا نسبة التشغيل سنة 2014 تشمل 64.2% اقل من عشر نقاط عن جارتها ألمانيا.<sup>6</sup> فإن: "رئيس وزراء

فرنسا"، مانويل فالس، قد نصب شهر ماي 2015 لجنة كلفها بمحاربة صلاحة قانون العمل الفرنسي.

فالدول تريد ان تتخلى عن تلك الصلاحة المعهودة في قوانين العمل. بالخصوص أن جل الدول تمر بأزمة اقتصادية متفاوتة الحدة. الا أنها تنعكس على مجال التشغيل. والذي صار أهم مؤشر من المؤشرات

العشر التي تقيس تطور أي بلد بعيدا عن مؤشر: "الناتج الدخل الخام". اذ يحتل مؤشر التشغيل المرتبة الاولى في هذا التصنيف. لكن التشغيل هو رهان مجتمعي كذلك. يخضع لنقاشات حادة. فإذا كانت

مرونة قانون العمل صارت ضرورة بالنسبة للتيارات اليمينية. فهي شيء محرم بالنسبة للتيارات اليسارية. التي ترى في ذلك تراجعاً عن المكاسب الحمائية التي تحصل عليها العمال بعد خوضهم لمعارك طاحنة

ومتتالية عبر مسار نضالاتهم و التي يمكن أن تتراجع إذا ما تركت المبادرة لعمليات التفاوض الثنائية: ممثلي أرباب العمل/ممثلي العمال.<sup>4</sup> "نيكولا ساركوزي"، يقترح: "أن لا نحتفظ سوى بالحقوق الأساسية

للأجراء. و أن نحيل البقية الى المفاوضات داخل المؤسسات... يجب تحضير قائمة للإجراءات التي يجب عرضها على المفاوضات الجماعية قبل أن تمر على القناة التشريعية"<sup>7</sup> كما يقترح التسقيف في التعويض

عن الاضرار في حالة التسريح. فيقيم صاحب العمل، تكلفة طرد العمال من أمكنة عملهم.<sup>8</sup>

\* المرونة التي اتسمت بها القوانين المعيارية Conventionnel الصادرة عن الدولة المنظمة يراد بها ترك المبادرة للفاعلين الاجتماعيين في عالم الشغل: من اصحاب العمل و ممثليهم و عمال و ممثليهم. قصد

التفاوض و وضع احكاما قانونية تتلاءم مع الواقع المعاش. غالبا ما تكون هاته المرونة تعني ترك المجال لصاحب العمل، الذي يجد أن المسموحية "permissivité" القانونية تمكنه من الفعل. و انتاج قوانين

تكون لصالحه. و نادرا من تكون في صالح العمال. الا اذا كان للعمال تنظيما نقابيا ذا قدرة عالية على التجنيد. يفقه هاته النصوص التي تشتمل على مرونة كبيرة. ثم يعمل على الاستفادة من المرونة لصالح

العمال. فالمرونة القانونية تفتح مجالا للتفاوض داخل التنظيم. و تخرج باتفاق بين الفاعلين الاجتماعيين.

\* بعد الصالح العام، يبدو و كأنه متحرك: فالتصور العام في بداية القرن الماضي هو الشعور بوجود استغلال للعمال من طرف الرأسمال. تحت وقع النظريات الاشتراكية التي كانت تركز على استغلال

العمال من طرف الرأسمال. الأمر الذي سمح ببروز تنظيمات نقابية قوية. كانت بمثابة القوة الضاغطة. العاملان أدخلوا على الخط الدول تحت ضغط. مما جعلها تقوم بوظيفة: "المنظم"، 'régulateur' بين

الفاعلين الاجتماعيين عن طريق: 'التقنين و التشريع'. و كان هذا التشريع لصالح العمال و يهدف الى حمايتهم. و يرى في حمايتهم من تعسف الرأسمال قضية عمومية يجب الاضطلاع بها.

لكن في بدلية الالفية الجديدة عرف العالم أزمة اقتصادية دولية. الأمر الذي دفع بكثير من الدول الى التراجع عن الحماية المفرطة للقوة العاملة. أمام تراجع الاستثمارات و غلق الكثير من المؤسسات.

بمناسبة اعتماد الجزائر اقتصاد السوق، اعتمدت مرونة في قوانين العمل. فقوانين العمل الصادرة قبل سنة 1990، السنة التي اصدرت فيها ترسانة معتبرة من قوانين العمل، كلها كانت قوانين حماية. فظهرت قوانين معرضة لحقوق العمال التي كانت تتسم بالصلابة و بالاستقرار من حيث: دوام منصب العمل حتى مرحلة التقاعد، العمل لمدة كاملة غير منقوصة. لا وجود فيها: للعمل الجزئي، ساعات عمل منخفضة، التقاعد المسبق، تسريح العمال من مناصب عملهم، عمل محدد المدة، و لا التسريح الجماعي من أماكن العمل، أو الرجوع على مكاسب للعمال من: مستويات الأجور، لواحقتها و علاوات. كل هاته الادييات الجديدة كانت افراز ما سمي بإصلاح قانون العمل. حتى يتم التكيف مع الأزمة الاقتصادية التي صارت خانقة: "مديونية الدولة و المؤسسات الاقتصادية". و التكيف مع اقتصاد السوق.

**تحليل أبعاد المرونة في القوانين الجزائرية:** صارت القوانين الجزائرية تعرض الاستقرار و الحقوق المكرسة من القوانين السابقة. لكنها تظهر من خلال عناوين النصوص على أنها ما تزال قوانين حماية. فالمرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية<sup>9</sup>. فعنوان النص يظهر على أنه اجراءات قانونية تحافظ على الشغل و تحمي الأجراء. لكنه في الحقيقة أسس الى هشاشة الشغل. و عرض العمال لإمكانية فقدان عملهم بالرغم عنهم. اي تسريحهم من امكان عملهم و انتهاء علاقة العمل. و كرس في المادة 7 مبدأ التراجع عن مكتسبات العمال. حيث سمح بالمس بالنظام التعويضي و العلاوات المرتبطة بنتائج العمل و سمح كذلك بإعادة دراسة اشكال مرتبات العمال و مستوياته باتجاه النقص طبعاً. و كذلك احوالة العمال على التقاعد المسبق. ادخال و تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي و عدم تجديد عقود العمل لمدة محددة.

المادة 11 تبين وجود التفاوض مع ممثلي العمال. و ذلك لتهيئة الظروف الملائمة حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط تنفيذه. و تسمح للأطراف ان يلجؤوا الى المصالحة، الوساطة و التحكيم لحل كل نزاع يطرأ في هذا المجال. يعتبر هذا القانون بمثابة الشبكة التي تقلص من صدمة السقوط، و التي تبيينها المواد 22 و 23. فالمادة 22 العامل المسرح له الحق في تعويض يساوي أجر: ثلاثة (3) اشهر يتحمل المستخدم دفعها. كما يستفيد الأجير من أداءات التأمين على البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه.

مع الاشارة الى ان هذا الأمر يشجع المستخدم على عدم القيام بتسريح العمال. وذلك عن طريق تقديم مساعدات عمومية كما تبينها المادة 26 من تخفيض و اعفاء جبائي و/أو شبه جبائي. اعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل، الحصول على قروض لتمويل استثمارات. دفع طاقات الانتاج قائمة أو انشاء نشاطات جديدة من طرف الصندوق الوطني لترقية الشغل. و المادة 27 تحث الادارات المحلية على تقديم دعم في توظيف الاجراء المسرحين وكذلك تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة.

تحليل المرسوم التشريعي: رقم 94-09 يبين لنا تشريع تسريح العمال، الأمر الذي لم يكن واردا قبل هذا التاريخ. و يوضح لنا الحرص على ان يكون اقل صدمة للعمال المسرح.

نحاول فيما يلي تحليل أهم التعديلات القانونية التي أدخلت مرونة على قانون عمل الجزائري: يوضح لنا أنه قد تم الفصل بين المؤسسة والعمال، ذلك أن العامل لم يعد معتبرا شريكا في التسيير عن طريق ممثليه. اذ أصبح العامل أجيرا ولو تعلق الامر بمؤسسات تمتلكها الدولة. نذكر أهم التعديلات فيما يلي:

- صار بإمكان العامل أن يدخل في خلاف مع صاحب العمل والقانون يوظف هذا النزاع الفردي،
- الاضراب صار حقا معترفا به. و لو تم تأطيره قانونيا لإجباره باتباع بعض الخطوات و الشروط، فإن توفرت، يتم حماية العمال المضربين خاصة من اجراءات التسريح أو الطرد من أمكنة العمل،
- إدخال مرونة كبيرة في مجال التوظيف وعقود العمل. و السماح بعقد عمل محدود المدة و ان كان مشروطا ببعض الاسباب. وكذلك السماح بمرونة في توقيت العمل: وفقا للتوقيت الجزئي،
- مرونة في الأجر الذي لم يعد يحدد من طرف الدولة. الا ما تعلق بالوظائف العمومي الذي يخرج عن هذا الاطار و تحكمه قوانين أخرى . صار الاجر يخضع لعمليات التفاوض الفردي و الجماعي،
- وجوب اللجوء الى التعاقد وبالخصوص تحديد القواعد القانونية التعاقدية التي تنظم المستخدمين من: القانون الداخلي الذي يجب ان يوضع من طرف صاحب العمل و تتم المصادقة عليه من طرف مفتشية العمل والمحكمة المختصين اقليميا. و كذلك الاتفاقية الجماعية: والتي يجب اشراك ممثلي العمال في صياغتها ثم يتم المصادقة عليها اذ تخضع لمصادقة مفتشية العمل و كذلك المحكمة المختصين اقليميا،
- خرجنا عن تلك القوالب الجاهزة. التي توضع فيها كل المؤسسات من الناحية القانونية في قالب واحد. وصار القانون التعاقدى بتعاطف في الاهمية، سواء تعلق الامر بالاتفاقيات الجماعية و/أو العقود الفردية.
- الخاتمة:** أتوقع أن تصير تشريعات و قوانين العمل في اتجاه اكثر مرونة و أقل صلابة. و ذلك مراعاة لتشريعات العمل المعمول بها عالميا. و التي تعطي الأولوية للأعمال. و تدافع على الرأسمال أكثر من الدفاع عن العمال. و ذلك قصد جلب المستثمرين الأجانب الذين يفضلون العمل في الدول التي تكون أقل حماية للعمال. لأن ذلك يسمح لهم بتعظيم أرباحهم أكثر. و يمكن الدول من ضمان وتيرة تنمية عالية.

## قائمة المراجع:

<sup>1</sup> بوتخيل معطي، دور العمال في تسيير المؤسسة الصناعية، د. د. م. جامعة الجزائر، 1985.

<sup>2</sup> الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، - القانون رقم 12-78 المؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، - القانون 06-82 المؤرخ في 3 جمادى الاول عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.  
<sup>3</sup> الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996.

<sup>4</sup>précarité au travail : la voie du plein /emploi ?

Valérie seyoud , in le monde économique du 28/06 /2015.

<sup>5</sup>droit du travail : des mini-jobs allemands au contrat 0 heures britanniques in le monde du 15/06/2015 par Philippe Ridet

<sup>6</sup>LE MONDE DU 10/07/2015 : au de la du PIB, 10 indicateurs pour mesurer autrement le progrès par ALEXANDRE POUCHARD

<sup>7</sup>LE MONDE SU 15/06/2015 MATTHIEN GOAR ET PATRICK ROJER/  
Alléger le code du travail, nécessité à droite tabou à gauche

<sup>8</sup>LE MONDE SU 15/06/2015 Indemnisation des licenciement abusifs : de la flexi-sécurité ; a la flexi-indemnité , syndicat des avocats de France et syndicat de la magistrature

<sup>9</sup>الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994.