

## التحرش المعنوي بالعمال كسلاح استراتيجي يمهد لإنهاء علاقة العمل بأقل التكاليف

*Moral harassment of workers as a strategic weapon that paves the way  
for ending the work relationship at the lowest costs*

أ.د. ماموني فاطمة الزهرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم الجزائر

[fatimazohramamouni@yahoo.fr](mailto:fatimazohramamouni@yahoo.fr)

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2020/11/28

تاريخ الاستلام: 2020/11/15

### الملخص:

رغم محاولة المشرع توفير ضمانات أكبر في ظل التنظيم الجديد لوقت العمل وتوزيعه، من خلال فرض قواعد أمرة من النظام العام تمنع اللجوء إلى التسريح كخيار أول، سعيا للتوفيق ما بين ضرورات التنافس ومتطلبات المرونة من جهة وحماية العمال بما يخدم مصالحهم ويضمن الاستقرار الاجتماعي والوظيفي لهم. إلا أن تيار العولمة فتح المجال واسعا أمام المؤسسات لإيجاد البديل عن التسريح في إطار ما يعبر عنه "بالتحرش المعنوي" بكل صوره كسلاح استراتيجي يمهد لإنهاء علاقة العمل بأقل التكاليف. الكلمات المفتاحية: التحرش المعنوي، العولمة، الاستقرار الاجتماعي الاستقرار الوظيفي.

### Abstract :

*Despite the legislator's attempt to provide greater guarantees in light of the new organization of working time and its distribution, by imposing peremptory rules of public order that prohibit the use of layoffs as a first option, seeking to reconcile between the necessities of competition and the requirements of flexibility on the one hand and the protection of workers in a way that serves their interests and ensures social and employment stability for them. However, the current of globalization has opened a wide field for institutions to find an alternative to layoff in the context of what is expressed by "moral harassment" in all its forms as a*

*strategic weapon that paves the way for ending the work relationship at the lowest costs.*

**Keywords :** *Moral harassment , Globalisation, Social stability , job stability ,*

المؤلف المرسل: ماموني فاطمة الزهرة ، الإيميل: fatimazohramamouni@yahoo.fr

## المقدمة

عرف المفهوم الكلاسيكي لمدة العمل تغييرا جذريا في ظل عوامة أسواق العمل، حيث أصبحت المتغير الأساسي المعتمد لتنظيم شروط وظروف العمل. فهي من وجهة نظر المستخدم معيارا لزيادة الإنتاجية ومواجهة المتغيرات الاقتصادية بأقل التكاليف. في حين يعتبرها الأجراء أحد أهم المطالب الأساسية التي يجب أن تحضي بالحماية القانونية والنضال المتواصل ضد تخفيض وقت العمل اليومي المحدد بثمانية ساعات. والأسبوعي في كل ما يتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الأجر.

أمام تغير مفهوم مدة العمل، أصبحت هذه الأخيرة من المسائل التي تشكل حقوقا والتزامات متبادلة ومتناقضة في نفس الوقت. خاصة أمام متطلبات المنافسة في تبني شروط جديدة للإنتاج. والتي دفعت المؤسسات إلى اعتماد مرونة كمية داخلية تقوم على تغيير عدد ساعات العمل دون تغيير عدد الأجراء. وقد تترتب عن ذلك تبني أنظمة جديدة لوقت العمل من خلال لجوء المستخدم إما إلى تخفيضه ولو استدعى الأمر تخفيض الأجور أيضا ، أو إلى توزيع وقت العمل وتكييفه حسب متطلبات النشاط، معتمدا في ذلك على سلطته في الإدارة، حيث أصبح وبدعم من المشرع يقرر وبكل حرية تنظيم العمل ومدته وكثافة النشاط وظروفه المادية، إلى درجة إضعاف معايير توقيت العمل الجماعي والموحد للعمال، دون الاكتراث بما قد يتعرض له العمال من إيذاء تحت تداعيات المرونة والمنافسة ، والذي قد يصل إلى درجة تكييفه بالتحرش المعنوي والذي أصبح يعتمد كإستراتيجية بديلة عن التسريح بأقل التكاليف.

## المبحث الأول: التحرش المعنوي بالعمال المفهوم والمعايير

يقصد بالتحرش أي نوع من الاستغلال العاطفي والجسدي أو المضايقة أو الإيذاء. ويمكن أن يقوم التحرش والضغط في العمل على أشكال مختلفة من السلوك العدائي. ويتميز التحرش باعتداءات سلبية مستمرة ذات طبيعة جسدية أو نفسية تمارس على فرد أو مجموعة مستخدمين. وعموما لا يمكن التنبؤ بها، كما أنها غير عقلانية وغير منصفة.

## المطلب الأول: مفهوم التحرش المعنوي بالعمال

يعرف التحرش المعنوي "le harcèlement moral" على أنه علاقة متضاربة في مكان العمل بين الزملاء وبين الرئيس والمرؤوس، حيث يتعرض الشخص المضايق للاعتداء المتكرر على مدى 6 أشهر على الأقل بهدف استبعاده. مع ذلك أوضحت محكمة النقض الفرنسية أن المضايقة الأخلاقية يمكن أن تحدث خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً تقدر بمدّة شهر<sup>1</sup>.

في حين يعرفها آخرون على أنها أي سلوك مسيء يتجلى بشكل خاص من خلال إبداء سلوك، كلمات، أفعال، إيماءات، كتابات من جانب واحد والتي من شأنها المساس من شخصية العامل ومن كرامته أو اندماجه الجسدي أو النفسي وتعرّيز وظيفته للخطر أو تدهور مناخ العمل<sup>2</sup>.

أكد المجلس الاجتماعي والاقتصادي منذ 11 أبريل 2001، على أنه "يعتبر تحرش معنوي في العمل، كل أنواع المضايقة الأخلاقية المتكررة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تدهور الظروف الإنسانية والمهنية والعلاقات في العمل، لأحد أو العديد من الضحايا، بما يؤدي إلى الانتقاص من حقوقهم وكرامتهم، وبما يترتب عنه من تغيير خطير لحالتهم الصحية وما قد يؤثر على مستقبلهم المهني.

تبنى المشرع الفرنسي<sup>3</sup> هذا التعريف من خلال التحديث للقانون الاجتماعي الصادر بتاريخ 17 جلنفي 2002، من خلال نصه على أنه " يجب ألا يعاني أي عامل بصفة متكررة من أفعال المضايقة الأخلاقية التي تهدف إلى تدهور ظروف عمله بما يترتب عنها من تقيّض لحقوقه وكرامته، والإضرار بصحته الجسدية أو العقلية أو المساس بمستقبله المهني".

## المطلب الثاني: معايير التحرش المعنوي بالعمال

حدد الاجتهاد القضائي من جهه أربعة معايير يخول توافرها مجتمعة الحكم بوجود تحرش معنوي في العمل. تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

<sup>1</sup>- وهذا في قرارها الصادر بتاريخ 26 ماي 2010، انظر،

-Marie-José Gava, harcèlement moral comment s'en sortir ?, 14 édition, Prat 2017, p 6 .

<sup>2</sup> -IBIDEM.

<sup>3</sup> - L 1152-1, code de travail, *Op.cit* , p 20

## 1- إبداء أحد أشكال المضايقات

من أهم أشكال هذه المضايقات ما يلي:

- منع الضحية من التعبير؛ كالانتقاد المستمر لعمل الضحية، أو لحياته الخاصة، وإهمال وجوده.  
- عزل الضحية؛ كعدم التكلم معه أو منحه منصب عمل منعزل بعيدا عن زملائه، تحذير زملائه من إمكانية التحدث معهم.

- تشويه سمعة الضحية أمام زملائه؛ كالسخرية من حياته الخاصة، أو الحد من تنقلاته وتحركاته والسخرية منه، تعنيف توجهاته السياسية ومعتقداته الدينية.

- تشويه سمعة الضحية في عمله، كتكليفه بعمل أقل بكثير من مهاراته، منحه مهام جديدة باستمرار، تكليفه بمهام تتطلب مؤهلات أعلى من مهاراته بطريقة تشوه سمعته، أو عدم تكليفه بأي مهام.

2- تكرار المضايقات: يكفي في ذلك أن تتكرر هذه المضايقات لمدة شهر على الأقل.

3- أن يترتب على هذه المضايقات تدهور ظروف العمل: يتوافر هذا المعيار بغض النظر عما إذا كان الهدف من ورائها الانتقاص من ظروف العمل أو ما إذا كان ذلك مجرد نتيجة حتمية لما بدر من مضايقات. بمعنى لا يشترط في ذلك توافر إرادة ظاهرة بالإيذاء، بل حتى ولو كان ذلك من دون قصد. ومثاله عدم التدخل وترك النزاعات تنمو في فريق العمل.

4- أن يترتب على هذه المضايقات الإضرار بصحة العامل وكرامته

تشمل هذه المضايقات، كل التجاوزات التعسفية في مكان العمل التي يغطيها القانون والتي من شأنها أن تعرض صحة الضحية للخطر.

المبحث الثاني: صور التحرش المعنوي في مكان العمل وأثاره

بناءً على ما تم عرضه من معايير، يتخذ التحرش المعنوي صوراً مختلفة ترتب آثاراً سلبية على درجة كبيرة من الخطورة.

المطلب الأول: صور التحرش المعنوي في مكان العمل

تشمل صور التحرش المعنوي في مكان العمل ما يلي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> -Marie-José Gava, Op.cit,p 15 .

## 1- التحرش الاستراتيجي

يعتبر التحرش الاستراتيجي "le harcèlement stratégique" أحد أشكال التحرش التي تعرف انتشارا ملحوظا في المؤسسات وهذا بهدف التخلص من العمال بأقل تكلفة، أي دون اللجوء إلى التقيد بإجراءات التسريح، هذا انطلاقا من مبدأ فرض ضغوطات أكثر وأكبر بهدف بلوغ أهداف غير مرئية، بطريقة تجعله مذنباً مندفعاً للإفراط في بذل مجهود مضاعف لإتمام مهامه، ليصل به المطاف إلى إفشاله واستسلامه. تمس هذه الصورة من التحرش الأجراء أسيروا أنظمة العمل التقليدية، الأجراء الذين يحضون بمؤهلات محدودة في بعض المجالات، أجراء المؤسسات في طور الدمج.

## 2- التحرش المؤسسي

ترتبط هذه الصورة من التحرش المؤسسي "le harcèlement institutionnel" بأشكال تنظيم العمل الذي يحدد عن علم؛ أهداف غير قابلة للتحقيق أو التكليف الزائد بالعمل، زيادة الضغط والتوتر، التسابق المحموم نحو إثبات الفعالية، تعرض الموظفين لنقد كبير، التحسيس الدائم بالذنب. طبقا لهذا المفهوم يعتبر التحرش المؤسسي إستراتيجية أكثر منه إيذاء. يتعلق الأمر في غالب الأحيان باتخاذ إجراءات انتقام على اثر سلوك أو طلب بدر من العامل، كالحمل بالنسبة للمرأة وما يترتب عنه من إمكانية في طلب نقلها إلى منصب يتناسب وحالتها أو طلب الزيادة في الأجر، طلب تعويض الساعات الإضافية، أو طلب نقل العامل الليلي إلى منصب عمل يومي يتناسب وحالته أو مراعاة التوفيق ما بين العمل والالتزامات العائلية أو رفع دعوى قضائية. كما يمكن أن ترتبط بخفض تكاليف التسريح أو عرقلة عهدة انتخابية أو نقابية<sup>1</sup>.

## 3- التحرش المستعرض

التحرش "harcèlement transversal" هو بالنسبة للفريق، وسيلة لإظهار معاناة جماعية للعامل بما يؤثر على علاقاته في العمل، بطريقة تجعله يظهر مختلفا ومنعزلا عن المجموعة. تظهر هذه الصورة خاصة على مستوى أنظمة العمل بالفرق، فقد تخل روح المسؤولية الجماعية عن إتمام تنفيذ العمل لأعضاء الفريق ممارسة بعض المضايقات ضد العضو الأقل مسؤولية نتيجة الغياب المستمر أو اللامبالاة وغيرها.

<sup>1</sup> -Marie-José Gava, Op.cit, p 15.

#### 4- التحرش التمييزي

تتجسد هذه الصورة من التحرش التمييزي "le harcèlement discriminatoire" في حالة توفر أحد المعايير التمييزية والتي من ضمنها، الوضعية العائلية، حالة الحمل وغالبا ما تمارس هذه المضايقات على مجموعة العمال. وهنا تكون حظوظ المجموعة أوفر في اقتضاء حقوقها<sup>1</sup>.

مهما اختلفت صور التحرش ومهما تعددت معاييرها، إلا أن الثابت انه يترتب عنه النتائج التالية:

#### المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن التحرش المعنوي في مكان العمل

##### 1- عدم الاستقرار الاجتماعي للعمال

إن التنظيم الجديد لوقت العمل وما يعتمد منه من مرونة، يؤدي إلى اضطراب في الحياة العائلية والاجتماعية للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية<sup>2</sup> من الجنسين. والذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم أو أعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم. خاصة وأن هذه المسؤوليات تحد من إمكانات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي أو الالتحاق به أو المشاركة فيه أو الترقى فيه، نتيجة إزاحة ساعات العمل وتغييرها مقارنة مع التوقيت الجماعي والموحد.

هذا رغم إلزام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>3</sup> الدول الأطراف فيها، اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة. لاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق العناية بالأطفال. إن لعدم الاستقرار الاجتماعي الناتج عن مرونة توقيت العمل مظاهر عديدة نوردتها فيما يلي:

<sup>1</sup> - IBID ,p 16 .

<sup>2</sup> - أنظر اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.

<sup>3</sup> - عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 1979، ومكتب العمل الدولي 2007، أنظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. هذا وتشمل العناية بالأطفال وبالأسرة توفير الخدمات العامة أو الخاصة، أو الفردية أو الجماعية، تلبية لحاجات الأطفال والوالدين وأفراد الأسرة المباشرة. ومن شأن تسيير هذه الخدمات التخفيف من أعباء العناية عن كاهل العاملات والعاملين. كما أنها من ضرورات الترويج للمساواة في المعاملة بين العاملات والعاملين ذوي المسؤوليات العائلية، وبين هؤلاء وغيرهم و من العاملين، أنظر، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية المرجع السابق.

## 1.1- الاختلال في التوازن بين الحياة والعمل نتيجة عدم تكييف أنماط العمل:

وهذا ما لا يتيح للناس الجمع بين العمل وبين اهتماماتهم ومسؤولياتهم الأخرى.

## 2.1- الاختلال في التوازن بين العمل والأسرة

إن الأمومة وتقسيم العمل بين الجنسين- الذي يلقي المسؤوليات الأساسية لصون المنزل والأسرة على كاهل النساء – هما من المحددات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين. إضافة إلى اللامساواة بين النساء أنفسهن في عالم العمل. ويسهم التنافس بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل إسهاما كبيرا في حرمان المرأة في سوق العمل. وفي بطيء التقدم نحو تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الاستخدام. وفيما تجد النساء أنفسهن مضطرات لقبول عمل ذي أجر ضئيل أو غير آمن أو بدوام جزئي، أو قبول عمل غير منظم أو من المنزل بغية الجمع بين عملهن بأجر ومسؤولياتهن الأسرية، تسهم صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة في حرمان الرجال في الأسرة وتحد من قدرتهم على المشاركة في شؤونها. مما يعني أن ضريبة التوفيق بين العمل والأسرة بالنسبة لنساء العاملات هي تنازلهن عن الحماية المقررة لهن في حالة القبول بأحد أنظمة العمل المشار إليها. في حين يظل عدم التوازن قائما بالنسبة للرجال العاملين. كما أن البرامج الخاصة بمكان العمل لا تأخذ في الاعتبار مسؤوليات العمال الأسرية. ما يشكل تميزا غير مباشر، بحيث تدفع هؤلاء العمال إلى التقصير في الأداء المهني. وتؤدي بالتالي إلى التأثير السلبي على تطور مساهمهم الوظيفي في المستقبل. ويزداد الوضع صعوبة حين تضطر الأم للانقطاع عن العمل، أو أخذ إجازة إضافية إثر انتهاء إجازة الوضع والأمومة مباشرة للقيام بمهام العناية الأسرية<sup>1</sup>.

## 2- الإضرار بصحة وسلامة العمال

إن عدم انتظام أنظمة العمل ينعكس بالسلب على صحة العمال. وهذا نتيجة التغيير في ساعات العمل وما يمكن أن يتولد عنه من أمراض أو عجز أو المساس بأي من العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة. وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل خاصة الليلي<sup>2</sup>. حيث يؤدي العمل الليلي إلى ما يلي:

<sup>1</sup> - عن مكتب العمل الدولي سنة 2007، أنظر قاموس المصطلحات المرجع السابق، ص 85 و 86.

<sup>2</sup> - عن صحة العمال والعمل الليلي، ذهب المشرع الفرنسي إلى أنه في حالة ما إذا لم تسمح الحالة الصحية المثبتة من طرف طبيب العمل، يتم تحويله بصفة نهائية أو مؤقتة إلى منصب عمل يومي، يتوافق وخصائصه المهنية ومماثل لعمله الذي كان يشغله سابقا. كما لا يمكن للمستخدم أن يعلن إنهاء عقد العمل أجراء العمل الليلي، بسبب عدم تكييفهم مع المنصب إلا في

- انخفاض في وقت النوم. حيث ينام العمال الليليين ساعة واحدة في المتوسط أقل من أولئك الذين يعملون أثناء النهار. وهذا ما يؤدي إلى زيادة النعاس وما يترتبه من مخاطر حوادث العمل والتنقل.
  - يزيد العمل الليلي أيضا من خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية واضطرابات الجهاز الهضمي.
  - من المرجح أن يسبب زيادة وزن الجسم ورفع مستويات الدهون.
  - يمكن أن يسبب القلق والاكتئاب.
  - بالنسبة للنساء، يزيد من احتمال الإصابة بسرطان الثدي. وبالنسبة للحوامل، قد يرتب خطر الإجهاض وتأخر النمو داخل الرحم والولادات المبكرة.
- هذا فضلا عما يتطلبه تمديد الفترات الثابتة من إلغاء يوم العطلة الأسبوعية والذي يكون يوما مفتوحا عاديا بالنسبة لكل الأجراء، بدافع أن المؤسسات التي أصبحت تعمل اليوم على الصعيد العالمي لا يمكن الاتصال بها إلا خلال بعض الأوقات من اليوم من قبل زبائنهم مع الإمكانيات التي تسمح بها وسائل الاتصال اليوم<sup>1</sup>.

### 3- تقييد حريات العمال

من الآثار السلبية لإلزام العامل لاستمرار في خدمة مستخدمة استجابة لطلب التدخل في حالة الضرورة، تقييد حرياته وعدم قدرته على مباشرة التزاماته الشخصية وانشغالاته الخاصة، حتى ولو اقتصر الأمر على بقائه في محل إقامته<sup>2</sup>. هذا فضلا عما يترتبه تنفيذ العمل عن طريق الفرق من التزامات مرهقة للأعضاء، نتيجة تعويض نقص النشاط الصادر عن أحدهم. ليعد بذلك مصدرا لعدم الراحة والقلق. كما يعرض المعني غير الكفء إلى طلب نقله أو إقصائه<sup>3</sup>.

---

حالة استحالة اقتراح منصب عمل آخر، وأما لرفض قبول المنصب المقترح من طرف المعني بالأمر. ما بفتح المجال أمام المستخدم في إمكانية التحجج بعدم القدرة على اقتراح منصب عمل يومي، ما يضطر أو ما يجبر العامل على قبول إنهاء عقد عمله بسبب عدم قدرته على مباشرة أو الاستمرار في تنفيذ عمله وفقا لأحكام العمل الليلي. أنظر، المادة 14-3122 من قانون العمل الفرنسي، المرجع السابق.

<sup>1</sup> - انظر ب. روروب، مستقبل العمل وعمل المستقبل، ص 242.

<sup>2</sup> - Jean Pélissier, *op.cit*, p 920.

<sup>3</sup> - هذا ما حدث في أحد المصانع الأمريكية، حيث تم إقصاء مجموعة من العمال من طرف فريقهم على اثر إصابتهم في حادث عمل. الأمر الذي لا يمكن باقي الأعضاء من تحقيق نفس النتائج وتكثيف العمل. مما دفع هؤلاء إلى تشكيل جمعية



## الخاتمة

أدى التوزيع الجديد لوقت العمل إلى تفكك بنية وقت العمل بعد أن أصبح التنظيم الزمني للعمل حاسما لضمان الرخاء الاقتصادي. وهذا من خلال اعتماد مبدأ التكييف الزمني حسب الطلب وعدد القطع وتاريخ التسليم وأجال التصدير ومدة التوزيع. لتقضي بذلك المبادئ الجديدة لتحديد مدة العمل " مبدأ السنوية" و " مبدأ التحديد الفردي لوقت العمل" أو ما يعرف " بالوقت الحر" على المفهوم الكلاسيكي للعمل ولوقت العمل. وليظهر بدلا منه محتوى جديدا للعمل، يعتبر انعكاسا للتكنولوجيا والحوافز والقيم المهنية. وكذلك الحاجات التي يجب إشباعها بواسطة العمل. من مظاهر تفكك بنية وقت العمل:

- انشطار البعد الزمني للعمل إلى تكوينية ميقاتية وتكوينية زمنية متسلسلة والتي يقصد بها قياس وقت العمل الذي يستغرقه عمل ما. ونشر حجم العمل على مدى يوم واحد أو أسبوع أو شهر أو سنة. وهذا بتغيير ساعات العمل وإعادة توزيعها حسب الحاجة<sup>1</sup>.

- إن التنظيم الجديد للعمل أصبح متغيرا لارتباطه بمدة العمل ومحتواها. فالمرجع في توزيع ساعات العمل أصبح يتم بناءً على متطلبات العمل وليس الخبرة والتنظيمات الاجتماعية والجماعية. الأمر الذي لا يترتب عنه فقط إزاحة ساعات العمل وعدم انتظامهما مقارنة مع وقت العمل المعتاد، إنما يؤدي أيضا إلى فقدان الأجير التحكم والسيطرة في جدول أعماله. خاصة مع ضعف وتراجع القواعد المنظمة لوقت العمل. فالأسبوع لم يعد يؤخذ به كمرجع موضح يعتمد عليه لتحديد وقت العمل، والذي أصبح يتم توزيعه بطريقة غير منتظمة على امتداد كل السنة وفقا لما يعرف بمبدأ السنوية في حساب مدة العمل. أو حتى الاعتماد على فترة تتضمن العديد من السنوات<sup>2</sup>. كل هذه المظاهر تفرز الضغط والإيذاء للعمال، الأمر الذي يتنافى

---

معاقى حوادث العمل من أجل المطالبة بحقوقهم في الرجوع لمناصب عملهم. وكذلك الوضع في فرنسا وأوروبا عموما حيث يتعين على الفريق تحقيق المردودية المطلوبة في المواعيد المحددة وإلا يتم معاقبة كل الفريق، كونهم مسئولون بالتضامن. انظر، - Claude Durand, Alain Pichon, la puissance des normes, 'Harmattan. Logique social 2003,p119 et 120.

<sup>1</sup> - ب. روبر، مستقبل العمل و عمل المستقبل، المرجع السابق، ص 233 .

<sup>2</sup> - فقد سجل سنة 1992 فقط نسبة 52% من الأعمال التي تحظى بنفس وقت العمل في كل الأيام مقابل 65% سنة 1978 و59% سنة 1984 مما يؤكد انخفاض نسبة العاملين بساعات عمل منظمة طيلة الأسبوع أكثر تفصيل أنظر

-Marion Del Sol, *op.cit.*p 74.

وهدف العمل المأجور بمعناه الكلاسيكي. ذلك أن الاستقرار لا يعني ضمان العامل من انتهاء عقد عمله فقط. ولكن ضمان استمراره في أداء عمله في ظل نفس الشروط.