

## الدولة و الإنهاء الاقتصادي لعلاقات العمل

### في المجتمع الحديث

أ/ وحيد دراوات- جامعة تبسة-

#### ملخص:

يشكل الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل مشكلة من أخطر المشكلات في الواقع الاجتماعي. فالتسريح الجماعي للعمال و إن ارتبطت أسبابه بالظروف الاقتصادية: تقلبات الطلب، منافسة ضارية، سرعة التطور التقني و انعكاساته على أساليب الإنتاج و نوعية المنتجات، صعوبة مالية...و غيرها، إلا انه يمثل في الإطار العلم اجتماعي ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية لا تنتهي حدود جسامتها إذ يعد من أهم أسباب انتشار البطالة، و في هذا البحث تم التوصل إلى:

- التعرف على مسار تطور عملية الإنهاء الاقتصادي لعلاقات العمل في المجتمع الحديث
- رصد واقع التسريح الاقتصادي في ظل سيادة منظومة علاقات الإنتاج مطلقة الحرية.
- استكشاف الصيغة التوافقية بين مصالح أصحاب العمل و مصالح العمال في الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل بعد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية.

#### Résumé

La rupture collective des relations de travail constitue l'un des plus grand problème dans la réalité sociale. Le licenciement collectif des travailleurs est liés aux conditions économiques : fluctuations de la demande, la concurrence acharnés, l'évolution technique rapide et ses répercussions sur les techniques de production et la qualité des produits, les difficultés financières ... etc, se traduit naturellement par des conséquences dramatique sur le plan sociologique et représente une des plus importante causes du chômage. Dans cette étude on a :

- Identifier l'évolution de la rupture économique des relations de travail dans la société moderne.
- Dévoiler la réalité de la démobilitation économique des relations de travail sous l'effet du système des relations de production libérale.
- Exploration la formule consensuelle entre les intérêts des employeurs et les intérêts des travailleurs dans la cessation économique des relations de travail après l'intervention de l'État dans vie économique.

## تمهيد:

تشكل علاقة العمل احد ابرز العلاقات الاجتماعية إثارة للحساسية لكونها تربط بين مصالح الأطراف الفاعلة في الحياة الاقتصادية و المجتمعية التي يغلب عليها طابع التباين؛ الانقسام و التنازع في كثير من الأحيان، و يعد ذلك من مقتضيات الطبيعة الاجتماعية للإنسان، و من لوازم النفس البشرية النزاعة إلى تعظيم حصتها المادية ( الثروة ) والى تقوية و ترقية مكانتها الاجتماعية ضمن هرم توزيع الثروة و القوة.

و تعتبر مراكز العمل بسائر فروعها و على تنوع نشاطاتها الفضاء الذي تتفاعل فيه تلك الأطراف، و تمارس فيه وظائفها، طبقا لقواعد لعبة تقسيم العمل و توزيع المهام التخصصية بحسب مواقع كل طرف بالبنية الهيكلية و الوظيفية لمنظمة العمل، إن ما يميز نمط علاقات العمل أنها شديدة التأثير بطبيعة و شكل المنظومة السياسية و الإنتاجية القائمة، و يمكن توصيف مسار الاهتمام الذي أولته الدول الحديثة عموما و الجزائر بخاصة لمشكلة الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل و ضرورة مواجهتها في إطار من التنظيم القانوني الذي يكفل كفاية ووظيفة أساسية، التوفيق بين الاعتبارات التي عليها الاستقرار القانوني لعلاقة العمل كضرورة اجتماعية و تلك التي تفرضها القوانين الاقتصادية كضرورة لتطور و نمو النشاط الاقتصادي و يحاول هذا العمل البحث فيما يلي:

- ما هو المسار التطوري الذي عرفته عملية الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل؟  
وتستدعي الإجابة على هذا السؤال التقصي حول مضمون السؤالين الفرعيين الآتيين:

- ما هو واقع التسريح الاقتصادي للعمال في ظل الاقتصاد المطلق الحرية؟  
- ما الإضافة التي حصلت في واقع التسريح الاقتصادي للعمال بعد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية؟ وهل ينفي الانفتاح على اقتصاد السوق القيود والضوابط القانونية التي فرضها تدخل الدولة في الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل؟

### أولا: المفاهيم الأساسية للبحث:

في البداية تقتضي تقاليد البحث العلمي عرض ابرز المفاهيم و المقولات المتداولة في هذا البحث و التي تشكل المفاتيح الأساسية لقراءة هذا العمل:

## 1- الحماية الاجتماعية:

عبارة عن إجراءات تشريعية تتخذها الدولة بالاتفاق مع أصحاب العمل ومنظمات العمال- في إطار ما يعرف بالشراكة الاجتماعية- قصد حمايتهم من خطر المرض، البطالة، الشيخوخة، التقاعد، وتضمن دخول مستمرة للعائلات بآليات جماعية، ان الحماية الاجتماعية أصبحت في الوقت الراهن من العناصر الفعالة في ما يسمى بالسياسات الاجتماعية للدول<sup>(1)</sup>، حيث تم إيجاد هياكل ذات طابع خدماتي تتكفل بالفاعلين الاجتماعيين، فبالنسبة للمسرحيين مثلا: تم إنشاء صندوق التأمين ضد البطالة، إضافة إلى صندوق التقاعد المسبق، صندوق الضمان الاجتماعي... وغيرها

## 2- البطالة:

أثار مفهوم الفرد البطال منذ ظهرت البحوث حول البطالة صعوبة أو بالأحرى جدلا واسعا بين الباحثين والمهتمين، لان البطالة لاتعني فقط اللاعمل أو اللاشغل بل تتضمن الاتجاهات والميول الخاصة بكل فرد ووضعيته، وقد قامت المعاهد الإدارية والاجتماعية المختصة بوضع مقاربات متنوعة وهامة متعلقة بهذا المفهوم جمعت فيها مختلف نتائج التحليل التي أجريت على البطالين ووضعية البطالة، وقد اعتبرها "لويس ريبود (louis reboud) ظاهرة دائمة في المجتمع تحدث بشكل آلي؛ ويمكن دراستها . وبعد مرحلة طويلة نسبيا وبعد مراكمة كبيرة من الدراسات الإحصائية والتطبيقات الإدارية، والتعريفات النظرية والرسمية التي حاول من خلالها أخصائيو العمل تقديم تعريفات مضبوطة ومحددة للبطال، تم التوصل إلى: "انه الفرد الذي لا يعمل، ولديه القدرة على العمل مع توافر الإرادة لذلك"<sup>(2)</sup>

## 3- التسريح:

ان هذا المفهوم المتردد والمتكرر بمواضع متعددة من البحث يحتاج إلى نوع من التفصيل الذي يكشف الغموض عن معناه ويوضح دلالاته الحقيقية.

أ-التسريح كمفردة: (Licenciement) يعني انقطاع العلاقة بين صاحب العمل (المستخدم) والعامل في إطار عقد عمل غير محدد المدة<sup>(3)</sup> وهو ينقسم إلى:

- تسريح فردي: وهو احد أنواع إنهاء علاقة العمل الذي يخص أجير وحيد، ويكون إما لأسباب اقتصادية وإما بسبب خطأ مهني جسيم يرتكبه العامل (وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي) ما تجدر الإشارة إليه بهذا الخصوص أن التسريح التأديبي لا يعنى به البحث.

- **تسريح جماعي:** يتعلق هذا النوع من التسريحات بعدد من الأجراء الذين يعملون في مؤسسة ما وغالبا ما يكون هذا الشكل من التسريح ناتج عن أسباب اقتصادية<sup>(4)</sup> .

هكذا فان التسريح المقصود بهذا البحث هو ذلك الناجم عن أسباب اقتصادية والذي يعبر عنه قانونيا بالتسريح الجماعي وهو أسلوب يلجا إليه المستخدم من جهة عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تجبره على التقليل من عدد المشتغلين كحل حصري لإنعاش المؤسسة و إعادة توازنها الاقتصادي و المالي، و من جهة أخرى عندما يتعرض للإفلاس أو العجز النهائي عن مواصلة عملية الإنتاج و المنافسة في السوق.

وبشكل أكثر دقة يعنى البحث بأولئك الذين تم تحويلهم إلى صندوق التامين ضد البطالة، بمعنى مغاير أن هؤلاء لم يستفيدوا من منحة المغادرة الطوعية و لا من إجراءات التقاعد المسبق أو النسبي.

**ب- الأسباب الاقتصادية للتسريح:** هي المبررات التي على أساسها تقوم الهيئة المستخدمة بتسريح عمالها و نميز نوعين من هذه الأسباب:

- أسباب اقتصادية ظرفية: تتمثل في مجموعة الضغوطات الخارجة عن إرادة المؤسسة المستخدمة، كصعوبة تسديد الأجور أو صعوبة حصولها على قروض لتسديد تكاليف الإنتاج عموما.

- أسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم و هيكله العمل بالمؤسسة ،كأن يتم تجميع عدة مؤسسات بمؤسسة واحدة ( حالة الإدماج ) أو تحويل وحدات أو ورشات إلى مناطق أخرى، أو التخفيض من نشاط المؤسسة، أو تقليصه إلى حدود معينة، أو حالة تجديد العتاد ،أو إعادة توزيع العمال بين الفروع و الأقسام و الورشات من اجل ترقية المردودية أو تقليص التكاليف، كل هذه الحالات تحتم بصورة أو بأخرى التقليل من عدد العمال، بما يتناسب مع الأوضاع المستجدة (الهيكلة الجديدة)<sup>(5)</sup>

**ج- أشكال التسريح:** إن أهم الأشكال المعتمدة في عملية التسريح هي: المغادرة الطوعية، التقاعد المسبق ( المبكر) أو النسبي، التسريح لأسباب اقتصادية بالإحالة على صندوق التامين ضد البطالة، و هذا الأخير يشكل الإجراء الأكثر اعتمادا بالجزائر نظرا لاشتماله على الجزء الأكبر من المسرحين كما يعتبر الأهم لأنه يعنى بمصير آلاف البطالين، و يمكن تعريفه كالتالي: التسريح الجماعي بالإحالة على صندوق التامين ضد البطالة هو إجراء تنظيمي يستفيد منه كل أجير ينتمي إلى القطاع العام أو الخاص فقد عمله

بسبب التخفيض من عدد العمال أو بتوقيف نشاط مستخدمه و كان يستوفي الشروط الآتية<sup>(6)</sup>:

- أن يكون مرسما في الهيئة المستخدمة قبل التسريح (بعقد عمل غير محدد المدة)\*
- أن يكون منتسبا للضمان الاجتماعي منذ ثلاث سنوات على الأقل.
- أن يكون مستوفيا لاشتراكاته في نظام التأمين ضد البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل توقيف العمل.
- أن يكون مسجلا بصفة طالب عمل لدى مصالح الوكالة المحلية للتشغيل (ANM) او ما يعرف بأقطاب التشغيل أو مكاتب اليد العاملة منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
- أن لا يتمتع بمدخول من أي نشاط مهني كان و أن لا تتوفر فيه الشروط اللازمة من اجل ضمه إلى التقاعد المسبق أو النسبي.

**4- سوق العمل:** هو فكرة مجردة تستعمل كمقاربة مرنة لفهم قضية التشغيل والبطالة، إذ يتعين له موقعا اقتصاديا تباع و تشتري فيه كميات من المصالح والمهارات و القدرات بسعر ما ( اجر) ولا يعنى بالضرورة مكانا جغرافيا محددًا وغالبا ما يكون فضاء افتراضيا. " سوق العمل في النسق ( النظام ) الرأسمالي يساهم مع المؤسسات المرتبطة به و السلوكات الفردية فيه بتشكيل ثمن العمل، و تأسيس توازن بين عروض و طلبات العمل. و بالتالي فان سوق العمل يتميز بالصيغة التي تتحقق بها هاتين الوظيفتين لتحديد أولا الأجر من جهة المستوى و فروقاتها النسبية، ثم حركة اليد العاملة ثانيا" <sup>(7)</sup>

يقدم الاقتصاديون من جهة توصيفا مميزا لنماذج سوق العمل، تركز أساسا على درجة الانقسام بين وظيفتيه المذكورتين أعلاه، و ذلك من خلال وجود أو غياب حواجز تستطيع فصل وظيفة تحديد الأجر عن توزيع المهن، و من جهة ثانية أنواعا أخرى من نماذج سوق العمل، تنشأ عموما من خلال الانحرافات المؤكدة بالنسبة للسوق الأفضل<sup>(8)</sup>، مما يجعل بهذه النماذج نقائص مقارنة مع هذا الأخير (السوق الأفضل) نتيجة جملة من المحددات نذكر منها:<sup>(9)</sup>

- المصالح المتبادلة في السوق التي تفقد شفافيتها خاصة فيما يتعلق بتوفير المعلومات الكاملة للمشتريين و البائعين ( أصحاب العمل و العمال )
- ساعات العمل ليست متجانسة و جيدة التحديد.
- كمية المعطيات الذاتية و الموضوعية التي تساهم في تصنيف الخبرة و تعيين العمال، وقت و مكان انجاز العمل، جنس العمل، جنسياتهم، نوع الأوامر... وغيرها.
- ذلك ما يحد من حرية حركة اليد العاملة، و يفسر تدخل الدولة، خاصة بإقرار الحق النقابي الذي أصبح للنقابات بموجبه دورا كبيرا في صياغة شروط

وظروف العمل رغم ما أثاره و يثيره هذا الفعل من تحفظات بدعوى عرقلة عمل آلية العرض والطلب، و الانتقاص من كفاءة و مرونة سوق العمل<sup>(10)</sup>، و من ناحية أخرى يؤكد تميز سوق العمل و اختلافها عن باقي الأسواق الأخرى، ( نقصد سوق السلع، سوق رؤوس الأموال ) نتيجة خصوصية الجانب الاجتماعي للعمل ( إذ هناك العديد من القضايا التي تطرح على مستوى سوق العمل، كقضية مشاركة الجنسين في العمل، و ما تثيره مسألة عمل المرأة من جدل، قضية تشغيل الأحداث، الفقر، الهجرة،... وغيرها<sup>(11)</sup> )

هذا ما يرسخ قناعة لدى المهتمين بشؤون التنمية تؤكد على ضرورة مراعاة تلك الخصوصية لفهم التداخل الحاصل بين أسواق العمل و مسائل السكان و الفقر، و القطاع غير الرسمي، و تنمية الموارد البشرية، حيث يقبل الجميع الآن وضع قيود على الأسواق في صورة قدر من التنظيم لا سيما من أجل تصحيح عيوب تلك الأسواق.<sup>(12)</sup>

### ثانيا: انتهاء علاقة العمل في ظل الليبرالية الكاملة:

لم يكن من الممكن قيام روابط عمل بالمعنى المعروف حديثا<sup>(13)</sup> في الجماعات القديمة أو في القرون الوسطى، ذلك أن العبد والقن لم يكونا يتمتعان - بالمعنى الحقوقي- بالشخصية القانونية في المجتمعات الغربية، إذ يعتبران في مقام الأشياء لا في عداد الأشخاص، فكلاهما كان يرتبط على التوالي بالملك و سادة الإقطاعيين بروابط تبعية دائمة، بمقتضاها يخضعان لسلطتهم ويعملان في خدمتهم بصفة أبدية.

كما أن نظام الطوائف الحرفية الذي ظهر في المدن الناشئة في ظل النظام الإقطاعي، كان مانعا من ظهور علاقات عمل حقيقية، لأن ذلك كان من اختصاص كل طائفة، فهي التي تنظم مختلف العلاقات والمعاملات والاتصالات بين مختلف الفاعلين فيها، وبالتالي كان النظام الحرفي عائقا في وجه حرية العمل، هذه الأخيرة أعلنت بعد قيام ما يعرف بالثورة الفرنسية سنة 1789م كإحدى المبادئ والحقوق الأساسية للإنسان الذي أصبح بمقتضاها بإمكانه اختيار ما يشاء من مهن أو حرف، والعمل لحساب من يريد بالشروط التي يتعاقدان ويتفقان عليها، و باستطاعة صاحب العمل أيضا أن يشغل من يرغب في تشغيله دون قيد أو شرط من الجهات الرسمية<sup>(14)</sup>.

هكذا أصبحت العلاقة بين صاحب العمل والعامل قائمة على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، حيث اعتبر العقد التنظيم النموذجي العادل للعمل في النظام الرأسمالي وما تبعه.

بصورة عامة يمكن القول أن الفرد كان يعتبر الوحدة الرئيسية في مختلف النشاطات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية... وغيرها في المجتمع الرأسمالي الذي قام بعد الثورة

فيما يخص المجال الاقتصادي وكما نادى بذلك الاقتصاديون التقليديون يخضع الفرد في قيامه بالنشاط الاقتصادي، لدافع المصلحة الخاصة التي هي في النهاية المحرك الأساسي لهذا النشاط، تتمثل هذه المصالح في أن يحصل الفرد على أكبر نفع شخصي ممكن، وبسبب هذا السعي من جانب كل فرد لتحقيق مصالحه الخاصة يقوم التنافس بين الأفراد جميعاً، لكن لا يوجد أي تعارض بين المصالح الخاصة والمصلحة العامة حسب هذا المنظور<sup>(15)</sup>.

من هذا المبدأ العام -كل فرد يسعى لتحقيق مصالحه الخاصة- ينطلق الاقتصاديون التقليديون في توضيح قوانينهم ومواقفهم من مختلف الظواهر والمشكلات الناتجة عن ممارسة النشاطات الاقتصادية.

ما يهمننا في هذا الإطار آراءهم المتعلقة بظاهرة التسريح وآثارها، لم يتطرق هؤلاء الباحثين<sup>(16)</sup> بشكل مباشر لهذه الظاهرة، وإنما كان ذلك من خلال حديثهم عن مشكلتي التشغيل والبطالة، التي كان يعتقد أنها (أي البطالة) تنتج أساساً عن التسريح في ذلك الوقت، كما تعرضوا لعملية التقليل التي تحدث في صفوف الطبقة العاملة، فيعتقد الاقتصاديون الأوائل أي تشغيل العمال لا بد أن يتحدد عند مستوى التشغيل الشامل employment ان حجم التشغيل بمعنى أن كل العمال الموجودين في سوق العمل، والراغبين في العمل لا بد Le plein emploi ان يشتغلوا وحببتهم في ذلك انه إذا وجد لأي سبب من الأسباب قدر من البطالة، فان ذلك يعني أن عرض العمال الراغبين في العمل اكبر من الطلب عليهم، ويتنافس العمال فيما بينهم للاشتغال لدى أصحاب العمل، فيتربت عن ذلك انخفاض اجر العمال، مما يدفع بالمنظمين إلى تشغيل العمال المتعطلين<sup>(17)</sup>.

ما يمكن استنتاجه من هذا الطرح أن العمل سلعة كباقي السلع تدخل دائرة التداول، ويرد عليه الطلب، بحيث تتحدد قيمته في السوق، كما أن البطالة ومن خلالها التسريح، ما هي إلا ظاهرة عارضة لا بد أن تزول، إذ لا تعدو أن تكون نتيجة حتمية للآزمات الدورية التي يتعرض لها نمط علاقات الإنتاج الرأسمالي، لذلك لا يبيح الاقتصاديون القدامى تدخل الدولة لحماية الطبقات الضعيفة، وإعانة العمال المسرحين المحالين على البطالة، لان هذا التدخل في رأيهم من شأنه إعاقة "الجهاز التلقائي"، الذي يؤدي إلى حدوث التوازن وإلى القضاء على البطالة بانخفاض الأجور وزيادة طلب المنتجين للعمالة - على نحو ما بينا سابقاً - ويحصر دورها في حماية الأمن الداخلي والخارجي، وإلزام الجميع باحترام العقود لأنها الأساس الذي تنتظم بمقتضاه علاقات الإنتاج بين الأفراد، إضافة إلى حماية الملكية الخاصة من الاعتداءات عليها.

لكن اثبت الواقع<sup>(18)</sup> خطأ اعتقاد وتفسيرات التقليديين فيما يخص التوازن التلقائي الذي تحدثه آليات النظام الرأسمالي المطلق، بالنسبة لمختلف المشكلات والآزمات التي تواجهها عموماً ومشكلة التشغيل على وجه

الخصوص، وقد بين "سايسموندي" (1773-1842) ذلك اثر تعرضه لتفسير فقر العمال والأزمات، إذ يرى بان الأزمات تنشأ نتيجة تكديس الإنتاج، وعدم إمكانية تصريفه بسبب قلة الطلب عليه، وارجع ذلك إلى الانتشار الواسع للآلات وكثرة استعمالها واستخدامها في المصانع، مما يؤدي من جهة إلى زيادة كبيرة في الإنتاج، وإلى الاستغناء عن جزء من العمال من جهة أخرى، فتنشر البطالة وتزداد المنافسة بين العمال للحصول على عمل فتنخفض أجورهم، وبالتالي يقل دخلهم، مما يؤدي إلى تدهور وضعيتهم وتناقص طلبهم على المنتجات.

كما انتقد المنافسة الكاملة التي مجدها التقليديون، لأنها تؤدي إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين، طبقة أصحاب الأموال والمشاريع، وطبقة العمال الذين إذ لم يقبلوا في هذه المنافسة أجورا منخفضة يكونون مهددين بالموت جوعا، واستنتج أن التوافق الذي يزعمه التقليديون بين المصلحة الخاصة والمصلحة العامة غير محقق فعلا، لان طبقة العمال تشغل تشغلا مرهقا، بما فيهم الأطفال والنساء لساعات طويلة، مما يضعف صحتهم وحيويتهم، لذلك نادى بتدخل الدولة لسن تشريعات اجتماعية تمنح بموجبها إعانات للعمال المتعطلين الذين تم الاستغناء عنهم، ومعالجة المرضى من العمال، وذلك على حساب أصحاب العمل، لا على حساب الدولة، لذلك يعتبر أول من مهد الأذهان للتشريعات الاجتماعية الحديثة بالغرب<sup>(19)</sup>.

وقد تنبأ علماء الاجتماع لهذه الأزمات والتناقضات الموجودة في الحضارة الصناعية، هذا ما جعل "دوركايم" يحذر من الانعكاسات السلبية لنظام المكننة الصناعية، وذلك أثناء تعرضه لمعالجة أزمة المجتمع الصناعي الذي أدى إلى تفكيك الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع، مؤكدا في ذات الوقت على ضرورة التضامن بين الجماعات المهنية والاجتماعية من أجل تحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعيين، ذلك ما يعكس خوف مثل هؤلاء العلماء<sup>(20)</sup> من تردي الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، خاصة بعد انتشار الأفكار الماركسية التي تعتبر أن أساس العلاقة بين رأس المال وقوة العمل هو الصراع المتأصل في طبيعتها (أي العلاقة)، بمعنى أن هناك تلازم جدلي بين الطرفين، أي أن العلاقة قائمة على النفي المتبادل الذي يؤدي في البداية إلى استغلال أصحاب الأعمال للعمال، كما تنظر إلى التسريح باعتباره احد العوامل التي تزيد من فقر العمال، ومن استغلال أصحاب العمل لهم بصورة متنامية مما يؤدي في النهاية إلى التعجيل بالثورة على النظام الرأسمالي، إذ أن التسريح بتصورهم يساهم في إيجاد جيش احتياطي من العمال، وذلك بسبب إحلال الآلات مكان الأيدي العاملة، هؤلاء المتعطلين يكونون ورقة في يد الرأسماليين يضغطون بها على

العمال الآخرين، بحيث يقبلون بأجور منخفضة وبأوضاع متردية خوفاً من الاستغناء عنهم، مما يزيد من استغلالهم وفقهم<sup>(21)</sup>.

لقد أدت تلك التحذيرات والاضطرابات والثورات التي عرفتھا المجتمعات الرأسمالية منذ ظهور الحكومات الغربية، خاصة في أمريكا وبريطانيا، هذه الأخيرة التي عينت ما يعرف باللجنة الملكية حول العمل سنة 1891، كما دعمت أبحاث بعض المهتمين بمراكز العمل وعلاقاته مثل: "أعمال تشارلز بوث" عمل وحياء الناس في لندن سنة 1989، وأبحاث الزوجين "واب" التي تطرقت إلى المفاوضة الجماعية، التي أشارت إلى جانب غيرها من الأعمال إلى التوسع السريع للتنظيمات العمالية والنقابية خارج مناطق ظهورها التقليدية وإلى الارتفاع المحسوس في مستوى الصراعات الصناعية، إضافة إلى تأكيدها على تزايد الوعي بالفقر والحرمان الذين شملوا شريحة عريضة من السكان الذين ينحدرون من أصول عمالية<sup>(22)</sup>، لكن رغم ذلك فإن البحث عن الربح وتقليص التكلفة وتحقيق المردودية الاقتصادية بقيت السمة المميزة لنمط الإنتاج في تلك المجتمعات حتى البدايات الأولى للقرن العشرين، إذ أدت الثورة التكنولوجية وانتشار العقيدة الليبرالية في هذا القرن إلى تعظيم المنافسة بين المنتجين، مما زاد من تدهور الوضعية الاجتماعية والمهنية للعمال، وما ساعد على ذلك الأبحاث العلمية التطبيقية خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، التي اهتمت بالبعد الاقتصادي للعمل، وذلك حتى تتم الاستفادة الكاملة من مجهودات العمال والقضاء على التبذير و تقليل مستوى الهدر والتكلفة ورفع إنتاجية العمل، كأعمال "تايلور"، "فوردر"، "جيلبيرات" ... وغيرهم التي جردت العمل من محتوياته الإنسانية. حيث عرفت هذه الفترة اعتماداً متزايداً على المكننة في عمليات الإنتاج الصناعي الضخمة، مما أدى إلى تقليص القوة العاملة وتحويل جزء كبير منها إلى البطالة، اللافت للانتباه أنه حتى الفترة التي راجت فيها التaylorية مازال لم يتم التمييز بين البطالة والتسريح، إذ تعني البطالة وجود عمال عاطلين عن العمل وكذلك التسريح<sup>(23)</sup>. على أن أبرز لفظة تسجل في تلك الفترة في صالح العمال المسرحين، تلك التي أباها "فايول" في نظريته، حيث تناولت التسريح ببعديه التنظيمي والتسييري، إذ قد راع الضرورة الاقتصادية للمؤسسات، وجعلها من مهام الوظيفة الإدارية، وذلك من خلال وضع برنامج توقعي مستقبلي قبل الشروع في العمل، كما سمح بصلاحيات التخلي عن العمال غير القادرين على تأدية وظائفهم مع منحهم الحقوق المترتبة لهم، تطبيقاً لمبدأ التكفل بالظروف العامة للعمال داخل وخارج المنشأة، أي حصولهم على تعويضات مادية مقابل سنوات عملهم<sup>(24)</sup>.

بيد أن اللمحة العامة التي ميزت عالم الشغل في الحقبة الممتدة منذ ظهور الرأسمالية الصناعية حتى العقد الثالث من القرن العشرين، هي النظرة الأحادية للعمل، والتي عنيت بالجانب الاقتصادي والتقني المحض للعامل ونشاطه، مما جعله عرضة للطرد والتسريح كأول إجراء يتخذه المنتجون عند تعرضهم لضائقة مالية أو لخلاف شخصي مع العامل، ولم يفرق في هذه المرحلة بين التسريح لأسباب شخصية أو مهنية، أو التسريح لأسباب اقتصادية أو مالية، كما أن التسريح الجماعي لم يكن ينظر إليه سوى انه سلسلة من التسريحات الفردية تخضع لنفس أحكام التسريح الفردي، بمعنى مغاير أن انتهاء علاقة العمل ترتبط بالأحكام التعاقدية المبرمة بين العمال وصاحب العمل، والتي تعتبر غالبا في صالح هذا الأخير، لأنه في مركز قوة من الناحية الاقتصادية وحتى السياسية .

### ثالثا:تدخل الدولة في إنهاء علاقات العمل:

أدت الأوضاع التي ذكرناها سالفا إلى أزمة حادة سنة 1929، شلت الجهاز الإنتاجي الرأسمالي، فأغلقت المصانع نتيجة الكساد والإفلاس وتم تسريح عمالها وانتشرت البطالة والفقر بشكل واسع<sup>(25)</sup>، مما اجبر الدولة على التدخل (رغم أن هناك جدل كبير حول صدقية هذا التدخل والوظيفة الحقيقية للدولة في المجتمعات التي يسودها نمط الإنتاج الرأسمالي، وذلك ضمن الأدبيات المتصلة بالتيار الماركسي)، وكان ذلك التدخل من أجل التقليل من حدة الأزمة، وإحداث التوازن بين العمال وأصحاب الأعمال، خاصة بعد انتشار حركة العلاقات الإنسانية، انطلاقا من "تجارب هاوثورن" التي نادى بضرورة مراعاة الجانب الاجتماعي للعامل، وتحسين وضعيته المهنية والنفسية، وقد تجلّى ذلك في الخطابات السياسية التي ظهرت في تلك الفترة فمثلا : "ونستون تشرشل" ذهب إلى القول بـ"إن القطاع الصناعي الخاص، كان ولا يزال وسيظل كبيرا، إلا أن دور الدولة في النشاط الاقتصادي اخذ يزداد تدريجيا، حتى أصبحت الدولة تضع يدها على الجزء الأعظم من منتجات القطاع الصناعي الخاص"<sup>(26)</sup>.

من هنا بدأت الأنظمة الغربية الرأسمالية تتوجه نحو التقييد والعمل على تضيق مجال سلطان الإرادة وحرية التعاقد والتعامل، وهي المبادئ التي أدت إلى إجحاف كبير في حق الطبقة العاملة وعائلاتها من جراء الانتهاء المفاجئ لعلاقة العمل والتي تخضع غالبا للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وكذلك الضرر الذي قد يلحقه في بعض الأحيان بصاحب العمل من خلال إنهائه لعقد العمل دون سابق إنذار، إذ أمكن بعد ذلك التدخل من قبل الدولة- التفريق بين مصطلحي الاستقالة والتسريح، أيضا حدث تغيرا نوعيا في

مفهوم البطالة، فلم يعد يعني فقط الذين فقدوا مناصبهم وأصبحوا دون عمل، كما كان يعتقد حتى فترة الثلاثينات من القرن العشرين، وبالتالي تغيرت معه النظرة إلى العاطلين عن العمل<sup>(27)</sup>، حيث أصبحت من بينهم فئة من الهامشيين الذين لا يبحثون جدياً عن عمل، أو أنهم غير صالحين للاستخدام، أو يعملون بصورة ظرفية مثل بعض الطلاب أو بعض الخادمتين في المنازل، وامتد معناها أيضاً ليشمل الذين لديهم عمل جزئي، وعموماً يطلق عليه البطالة الجزئية التي تأخذ أشكالاً مختلفة كما أشار إلى ذلك "لوثيليه" سنة 1938... أحياناً كان صاحب المؤسسة يخفض فترة العمل اليومية وأحياناً كان يحافظ عليها، ولكنه يغلق المؤسسة يوماً [أو] يومين، ثلاث أيام في الأسبوع، وأحياناً كان يحتفظ بدوام العمل ولكن الموظفين كانوا يشتغلون مداورة"<sup>(28)</sup>.

كما استحدثت أجهزة ومنظمات حكومية تعمل على تقديم مساعدات وإعانات مادية لهؤلاء المسرحين، والذين يعانون من البطالة، خاصة بعد التقرير الذي ضمنه الدكتور البريطاني "بيفردج" اقتراحات وأفكار وتدابير شكلت لاحقاً عناصر مفهوم الأمن الاجتماعي الذي اعتمده القوانين الحديثة<sup>(29)</sup>.

بحيث تطور مفهوم التسريح، بالأخص بعد رواج نموذج العلاقات الإنتاجية الاشتراكية الذي لا يعترف بهذه الظاهرة، لتتأقفاً مع مبادئه الداعية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وذلك بإقرار حق العمل للجميع، وتحقيق التشغيل الكامل والقضاء على البطالة، وبالتالي اعتبارها من المخالفات والمظاهر المرضية للنظام الرأسمالي. هذا الأخير يقر بوجودها كظاهرة مصاحبة لسيادة التقانة في ميدان الصناعة، ولكنه في أعقاب الحرب العالمية الثانية - كما ذكر سالفاً - اتخذت إزائها إجراءات ملزمة، أبرزتها الاتفاقيات الجماعية، وجعلت منها التشريعات أحكاماً وقواعد تقنن عملية الفصل وتربطها ببعض الخطوات اللازمة، مثل الإعلام الكتابي المسجل للعامل بتسريحه، كما أقرت إلزامية منح العامل مهلة أخطار مسبقة بمقتضى قانون 1958/02/19 قدرها شهر بفرنسا على سبيل المثال<sup>(30)</sup>.

لكن تلك الإجراءات والإعانات على الرغم من أنها حملت نوع من الاهتمام بالعمال ومشكلاتهم وبيعض مصالحهم، إلا أنها لم تكن في مستوى آمالهم وطموحات الحركة العمالية، بحيث تلك المساعدات والإعانات ليست من جهة كافية، كما أنها من جهة أخرى تعمل معنى الإحسان والشفقة.

لقد وجدت الحركة العمالية في العالم الرأسمالي في الستينات والسبعينات من القرن العشرين المناخ الملائم<sup>(31)</sup> الذي تزامن مع بروز الدراسات الأكاديمية المتخصصة في مجال علاقات العمل التي تركز على سلوك الفاعلين ومتغيراته، مثل : أعمال"فلاندرس" ( A flanders ) الذي له مؤلف شهير عنوانه:"العلاقات الصناعية، ماذا جرى للمنظومة؟" ( what is ) ( wrong with the system industrial relation سنة 1965، وأيضا أبحاث "باين وكلاغ" (G. S Bain and H.A Clegg) تحت عنوان : « A strategy for industrial relation in Great Britai سنة 1974، وغيرها من الأبحاث التي انصب اهتمامها على مؤسسات ضبط العمل، وسلوك الفاعلين في أبعاده البنائية والوظيفية، والاهتمام بظهور الصراعات وطرق حلها، مما جعل موقف هؤلاء الباحثين ينتمي إلى ما يسمى بالمدرسة السلوكية، وهو ما ساعد العمال وتنظيماتهم المهنية على تمرير مطالب تحقق نفعاً أكثر لصالح العمال، نذكر منها خاصة الإجراءات والقواعد والضمانات المتعلقة بالتسريح، بحيث ظهرت في فترة السبعينات القواعد والقوانين التي تضبط وتنظم مجالات وطرق وأسباب انتهاء علاقة العمل، إذ صدر بفرنسا "قانون 13جويلية 1973" الذي يتعلق بالتسريح الفردي، أما قانون "3جانفي 1975" فهو يخص التسريح الجماعي أو ما يعرف بالفصل لأسباب اقتصادية<sup>(32)</sup> .

منذ ظهور هذين القانونين "أصبح التسريح من [منصب العمل] سواء كان فردياً أو جماعياً قائماً على أسباب واقعية وصریحة تتسم بالدقة والموضوعية مثلاً : كأن يوجد خطأ [جسيم] في تصرف العمال، أو نقص في الكفاءة، فقدان أو انعدام الثقة، عجز جسمي ، غياب طويل يتطلب تعويضه بعامل آخر، أو لأسباب اقتصادية، صعوبات في المؤسسة، إعادة الهيكلة، ضغط العمال...ونحو ذلك.

أما بالنسبة لتعويضة التسريح بفرنسا دائماً دخلت حيز التطبيق قبل أن تدرج في الاتفاقيات الجماعية، فهي مخصصة بالمرسوم الصادر في 13/07/1967 وتعني كل عامل يتمتع بسنتين أقدمية على الأقل...."<sup>(33)</sup> ما تجدر الإشارة إليه الدور الفعال الذي لعبته الاتفاقيات والمفاوضات الجماعية في تقنين عملية انتهاء علاقة العمل، وفرض رقابة صارمة ضد التسريح، وجعله كآخر إجراء يتم اللجوء إليه بعد سلسلة من الترتيبات التي يتبعها المستخدمون في حالة الأزمات الاقتصادية التي تتعرض لها منشأتهم الإنتاجية، حيث منحت الدولة حرية واسعة للشركاء الاجتماعيين (ممثلي العمال والمستخدم اوممثليه) ، خاصة بالدول الانجلوسكسونية للتفاوض حول حيثيات (تفاصيل) البرنامج الاجتماعي الذي يبين معايير التسريح وأسبابه

وأشكال تنفيذه، وكيفية التعويض عنه، كما أن فرنسا فتحت مجالاً معتبراً لهذا النوع من الاتفاقيات (التفاوض الجماعي) خاصة في سنوات الثمانينات اثر قانون 13 نوفمبر 1982، الذي أعطى مفهوماً واسعاً لدور المفاوضة الجماعية؛ خاصة فيما يتعلق بالشق الاجتماعي للتسريح لحماية العمال من الأخطار الاجتماعية التي تتجم عنه<sup>(34)</sup>. وهي الآلية التي تحاول الجزائر سلوكها وأتباعها للتخلص من العبء التضخمي الذي تمارسه القوة العاملة على مؤسسات القطاع العام ضمن إطار ما يسمى ببرنامج الإصلاح الاقتصادي .

أما بالنسبة لأجهزة الدولة المتخصصة بعلاقات العمل كمفتشية العمل مثلاً، أصبحت مكلفة بتأشير قائمة التسريح الناجم عن ظروف اقتصادية طارئة منذ 1986/12/30 بفرنسا، بشرط أن تعلم بمشروع التسريح وتتأكد بان ممثلي العمال قد اجروا معاينة لذلك المشروع وساهموا في إعداد مخطط اجتماعي يكون مطبقاً على ارض الواقع، والإخلال بأي شرط من الشروط خاصة المتعلقة بالتسريح الجماعي يعرض المستخدم لغرامات مالية كبيرة جداً<sup>(35)</sup> وهو ما تنحوا اليه القوانين الجزائرية منذ سنوات قليلة.

بالتالي أصبحت أحكام قانون العمل تشمل وتنظم الحقوق والالتزامات الخاصة بالحماية الاجتماعية للعامل من خطر البطالة، وضمان استمرار الدخل بنفس المستوى، في حالة تخفيض مدة العمل أو المرحلة الأولى لفقدان منصب العمل.

كما تم إيجاد أدوات وأجهزة مؤسسية مختصة في الفترة الأخيرة على مستوى سوق العمل، تتكفل بالجوانب المادية للمسرحين وأوكلت لها مهمة صياغة مخططات وبرامج تكوين وإعادة تأهيل اليد العاملة غير المؤهلة التي تعرضت للتسريح لإعادة إدماجها في ميدان العمل، وبذلك تضمن الدولة العمل المتواصل لخلق مناصب شغل خاصة في المناطق التي تعاني من ضعف التشغيل وانتشار البطالة والحد من استغلال العمال في المؤسسات التي تعاني صعوبات مادية واقتصادية، وهي ما تعرف بصناديق البطالة وصناديق التقاعد المبكر أو النسبي ... وغيرها، وهي نماذج للتكفل والحماية الاجتماعية للبطالين من إبداع نظام السوق المفتوح.

#### رابعاً: الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل في ظل اقتصاد السوق:

في ظل السياسة الاجتماعية والاقتصادية القائمة على أساس اقتصاد السوق و الانفتاح الاقتصادي يتحدد خلاله دور الدولة في ممارسة عمليات التوجيه و المراقبة على أنشطة المؤسسات والمنشآت الخاصة والعامة، وهو

ما يشير إلى وضعية تقوم فيها الدولة بعملية التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين عبر هياكل وأجهزة مؤسسية للحوار والتفاوض، حيث يتخذ فيها هؤلاء الشركاء قرارات حاسمة بشأن مسائل الاستثمار والأجور، والنمو الاقتصادي، والسياسة الاجتماعية، وسياسة التشغيل... ونحو ذلك.

تشكل المسألة الاجتماعية جوهر عمليات التفاوض والحوار بين الأطراف الثلاثة، والتي تعني حماية القوى العاملة و صيانة حقوقها المهنية والاجتماعية وفي مقدمة ذلك الحفاظ على مناصب العمل، وضمان الامن الوظيفي للعمال، وتجنب خطر التسريح الجماعي، وهذا يستدعي ترسيخ فكرة مفادها ان اقتصاد السوق لا ينفي الضوابط القانونية التي توفر الحماية للحقوق الاجتماعية والامتيازات المادية المكتسبة للعمال، بل يتطلب الاستمرار في النضال لاجل توسيعها ودعمها، و هذا ما يقوم به ممثلوا العمال في مختلف الدول الحديثة، كما لا يعنى اقتصاد السوق تخلي الدولة عن مسؤولياتها الاجتماعية و الاخلاقية<sup>(36)</sup>.

لذلك تتجه الدولة الحديثة الى الاهتمام اكثر بالنتائج و الاثار الاجتماعية و الاقتصادية المترتبة عن الانهاء الجماعي لعلاقات العمل، و ضرورة التكفل بالعمال المتضررين من جراء ذلك عبر قنوات مؤسسية و تنظيمات قانونية تحاول ادارة الدولة من خلالها السيطرة على المخاطر التي تنجم عن التسريح، و يعد صندوق التأمين ضد البطالة، و صناديق التقاعد المسبق... و غيرها من ابرز تلك المؤسسات الاجتماعية التي اوكلت لها مهمة تسيير اوضاع المسرحين و ضبطها ماديا و احصائيا و التكفل بهم اجتماعيا و نفسيا و مساعدتهم مهنيا بواسطة طاقم من الموارد البشرية المتخصصة. و كذلك مناقشة و اعادة النظر في القوانين الاجتماعية التي تحكم علاقات العمل.

## خلاصة:

هكذا يتجلى من خلال هذا البحث مدى الاهتمام الذي أولته الدول الحديثة لمشكلة الإنهاء الاقتصادي لعلاقة العمل، و اقتناع الهيئات المسؤولة بضرورة التصدي لها في إطار منظومة قانونية تكفل كهدف و وظيفة أساسية التوفيق بين الاعتبارات التي يقوم عليها الاستقرار القانوني لعلاقة العمل كمطلب اجتماعي ضروري وملح؛ و تلك التي تفرضها الاعتبارات الاقتصادية كمطلب أساسي لنمو النشاط الاقتصادي و تطويره بمعنى أن هذا التوفيق تحتمه بالإضافة إلى الطبيعة الخاصة لأسباب الإنهاء الجماعي لعلاقة العمل خطورة انعكاساته الاجتماعية و جسامتها.

## الهوامش:

- 1- Dumont J. Pierre et Nehev. Francis :Sécurité sociale, Encyclopaedia Universalis,France,1997 ,p 1.
- 2- Le Drut. Raymond : Chômage, Encyclopaedia Universalis, France,1995,p 1.
- 3-Patrice Maubourguet et autres : Petit Larousse illustré, Libraire Larousse, Paris,1990,p 569.
- 4-Ibid, p 569
- 5- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص ص 293-294.
- 6- Décret législatif n° 11/94 du 26 mai 1994 ‘ Les conditions d’ouverture des droits’Art 6 et 7
- \*يشكل هذا الشرط إجحافا في حق الذين يشتغلون بعقود محددة المدة بالنسبة لقوانين التامين ضد البطالة في الجزائر، لأنه يقطع من أجورهم مساهمة مالية إجبارية لصالح الصندوق و مع ذلك يحرمون من التعويض في حالة التسريح!؟
- 7- S.J.Jacques et R. Pierre : Marché du travail, Encyclopaedia universalis , France,1995,p1 .
- 8- السوق الأفضل: سيتم الحديث عنها لاحقا عند الاقتصاديين الأوائل، و هي تتميز بتلقائية العرض و الطلب و يؤسس دون شك النموذج الأكثر تشكيلا لتأدية وظيفة سوق العمل، بحيث تتميز السوق في هذا النموذج بعدد من الخصائص: حرية الدخول في السوق و حرية الخروج منه و المرور بين عروض العمل، التكوين الشامل لجميع الشروط (مستوى الأجور، عطلة التشغيل، التسريجات...) للاستزادة انظر : 1-3- Ibid, pp 9-Ibid , p2 .
- 10- إذ أن ذلك يعوق في نظر بعض الاقتصاديين نمو فرص العمل، لأنه يؤدي إلى جمود الأجور، وربما يبقيا مرتفعة بصورة مصطنعة، مما يقلل الطلب على الأيدي العاملة، انظر: سمير رضوان: مندوب بمنظمة العمل الدولية يدلي بحديث لمجلة الندوة، نشرة منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية و إيران و تركيا، القاهرة، المجلد الثالث، العدد الرابع، ديسمبر 1996، جانفي 1997.
- 11-S.J.Jacques et R. Pierre , op.Cit , pp 8-15
- 12- Varley patrick et autres : crises économiques, Encyclopaedia universalis, France,1995,pp15-16 .
- 13- روابط و علاقات العمل الحديثة يفترض وجود طرفين من الأشخاص يعمل احدهما بحرية و بصفة مؤقتة في خدمة الآخر و تحت توجيهه و إشرافه مقابل اجر معين.
- 14-Albert Soboul : Histoire de la révolution française , E.Méditerranée, paris, 1982,pp 580-582.
- 15- لان المصلحة العامة ليست سوى مجموع المصالح الخاصة، و هنا نلمس تأثير الطبيعيين ( الحرية المطلقة) و كذلك تأثير " بننام " المنفعة .

- 16- من بينهم "ادم سميث" ، "ريكاردو" مالتس... وغيرهم، و هم من انجلترا و"جون باديست سي" ، "ياسنتيا" ... وغيرهم وهم من فرنسا.
- 17- د. لبيب شقير: تاريخ الفكر الاقتصادي، دار نهضة مصر للطبع و النشر، القاهرة، دون سنة نشر، ص 166.
- 18- نعني بذلك: "الاضطرابات والانتفاضات العديدة ضد الأوضاع السيئة التي تعانيها الطبقة العاملة والتي شهدتها الأنظمة الرأسمالية في مختلف الدول: انتفاضتي ليون سنتي 1831، 1834 بفرنسا، أزمت إعادة الإنتاج التي شهدتها انجلترا بحيث: "تحل نضال البلوريتاريا الإنجليزية كما اشار لينين "إلى أول حركة ثورية بروليتارية واسعة... انتفاضة سيليزيا سنة 1844، "انظر اوتكين: ماهي النقابات؟ دار التقدم موسكو، 1989، ص7.
- 19- انظر تفصيلات ذلك ب:د. احمد جامع: المذاهب الاشتراكية، ط2، دار المعارف، مصر، 1969، ص 50-52.
- د. أنطوان أيوب: دروس في الاقتصاد السياسي، ط1، الجزء الأول، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 1965، ص ص241-245.
- 20-J.P. Durand et R.Weil:Sociologie contemporaine, E. Vigot,Paris,PP18-35.
- 21-Ibid : PP 50-56.
- 22-وقد أشار: ريشارد هايمان "R. Hyman" إلى أن هذه الأعمال التي طبعت بداية الاهتمام بعلاقات الصناعة ومشكلاتها، عادة ما تكون وصفية وبرagamتية وتفتقد إلى إطار نظري واضح انظر:
- G. caire :des relations industrielles comme objet théorique, sociologie du travail, vol33, n°3, PP374-380.
- 23-Varley Patrick et autres: op.cit,PP 15-16.
- 24-H. Fayol:Administration Industrielle et générale,E. ENAG,Alger,1990 , PP111-116.
- 25- Varley Patrick et autres : op-cit , pp11-12.
- 26- د. سلوى علي سليمان: السياسة الاقتصادية، ط1، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973، ص33.
- 27- حيث كان يعتبر العاطل عن العمل: " كل شخص كان يمارس مهنة مأجورة سابقا ثم يجد نفسه دون عمل، فيبحث عن عمل، ويمكن اعتباره مستعدا بصورة طبيعية بان يشغل مكانة معينة في الاقتصاد المنتج" انظر في ذلك:جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، الجزء الأول، ترجمة مانويل بولاند، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص384.
- 28-نفس المرجع، ص 387.
- 29- أنطوان قسيس: محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مطبعة الشرق، حلب، 1966، ص33.
- 30- Lyon Gaen Gérard et autres , Licenciement , Encyclopedia Universalis, France, 1995, P1 .
- 31-الضغوطات والغليان الكبير(اضرابات، مظاهرات، أعمال شغب...) الذي عرفته المجتمعات الغربية نتيجة تردي أوضاع مختلف الشرائح الاجتماعية: عمال، طلبة، متقنون... هذا من الناحية العملية أما من الناحية الفكرية ظهور الأعمال والدراسات العلمية النقدية في حقل العلوم الإنسانية خاصة في ألمانيا وفرنسا، كما انتقلت موجة التغييرات هذه إلى الولايات المتحدة الأمريكية، مما أدى إلى ثورة اجتماعية كبيرة سنة1968 بقيادة المفكرين والمنقذين وأشهرهم: جون بول سارتر، وهربرت ماركيز...، حيث أفرزت نتائجها مكاسب معتبرة للطبقة العاملة، انظر بخصوص ذلك :
- Sray Hélène : Grève, Encyclopaedia Universalis, France, PP 5-7.
- 32- Lyon Gaen Gérard et autres , Op-cit,P1.
- 33-Ibid ,P2.
- 34-Despax.Michel :Conventions collectives Encyclopediauniversalis, 1995,pp5-6
- 35-Lyon Gaen Gérard et autres, op-cit,p 3.
- 36- العياشي عنصر: سوسولوجيا الديمقراطية و التمرد بالجزائر، ط1، دار الامين للنشر و التوزيع، القاهرة، 1999، ص 111.