

النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل The hard birth of collective labor relations and the impact of their emergence on the evolution of labor law

موزاوي علي

أستاذ محاضر "ب" كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

البريد الإلكتروني: ali.mouzaoui@ummt0.dz

تاريخ النشر: 2022/06/03

تاريخ القبول: 2022/05/12

تاريخ الاستلام: 2022/02/08

المخلص:

من الصعب فهم قانون العمل وتحولاته المعاصرة دون العودة إلى الأصول التاريخية لنشأة علاقات العمل، انطلاقاً من نشأة العمل التبعية وثم ميلاد علاقات العمل الفردية، وتدخل الدولة لتنظيمها، وكذا فهم طبيعة الصراع بين أصحاب العمل والعمال خلال القرن التاسع عشر، وكيف تمكن العمال من استعادة توازن العلاقات المهنية لصالحهم بميلاد النضال الجماعي المؤدي إلى ميلاد الحركة النقابية، وبعدها ميلاد علاقات العمل الجماعية.

لقد كان المسار عسيراً وطويلاً، تمكن العمال بفضل اتحادهم وتضامنهم من استعادة التوازن بين أطراف علاقات العمل المتناقضة، وأرغموا الدولة على التدخل لأجل تحديد قواعد تحميهم من جهة، ومن جهة أخرى شكلوا نقابات تمكنت لاحقاً من المساهمة في صناعة قواعد قانون العمل. فما قانون العمل- في الحقيقة- إلا ترجمة لطبيعة تطور علاقات العمل الجماعية بين أصحاب العمل والنقابات، وخاضع لميزان القوى بين الطرفين (تناقض- تعاون)، وكذلك لإرادة الدولة في تحقيق أهدافها الاجتماعية منها. وهنا تظهر أهمية التنظيم الجماعي. الكلمات المفتاحية: صراع، عمل تبعية، نقابة، الباترونا، قانون العمل.

Abstract:

It is difficult to understand the labor law and its contemporary transformations without going back to the historical origins of labor relations. This would lead to look at the emergence of subordinated labor, and then the birth of individual labor relations, and understanding the nature of the conflicts between employers and workers in the 19th century, and how the labor class was able to re-establish the balance of labor relations in their favor thanks to the collective struggle, and then the emergence of collective labor relations. It was a very hard and long journey: thanks to union and solidarity, workers were able not only to re-establish the balance with their employers, but also to incite the State to intervene in order to define rules that would protect the working class. Furthermore, workers have created syndicates which considerably contributed to the elaboration of the rules constituting labor law. Labor law is, in fact, a translation of the evolving nature of collective labor relations between employers and syndicates (workers' unions), it is subject to the balance of power (conflict-cooperation) between the two parties, as well as to the will of the state to achieve social objectives.

Keywords: conflict, subordinate labor, union, patrona, labor law.

مقدمة:

تهدف الدراسة الى البحث في الأصول التاريخية لنشأة العمل التبعية وميلاد علاقات العمل الجماعية، ومن ثم ظهور قواعد قانون العمل، هذا الأخير الذي لا يمكن فهمه والبحث عن مآلاته إلا بالعودة الى حقيقة الصراع الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال.

إن العلاقات المهنية تقوم على تعارض المصالح بين أصحاب العمل والعمال، ولأجل التخفيف من حدة الصراع بين الطرفين تدخلت الدولة تحت الضغط القوي للعمال لتنظيم علاقات العمل، فكان ذلك ميلاد لقانون جديد ينظم هذه العلاقات لضمان استقرارها. "فإننا كان القانون يهدف إلى ضبط أو إزالة العلاقات المبنية على القوة، فإن قانون العمل نشأ في القرن التاسع عشر من

صراعات كثيرا ما كانت عنيفة، وأحيانا حتى من حركات ثورية، والتواريخ الاجتماعية للقرن العشرين أظهرت أن علاقات القوة استمرت في ترك بصمتها"¹.

نظرا لحدثة القانون الاجتماعي، بالموازاة مع استمرار الصراع الاجتماعي وبارتباطه بعدة عوامل من حيث الأسباب والنتائج، كان البحث عن السلم الاجتماعي واستقرار علاقات العمل محل اهتمام الدولة وكافة الفاعلين والباحثين، من بينهم أستاذ تاريخ القانون مارسيل دافيد «*Marcel David*» الذي أكد خلال المؤتمر السادس لقانون العمل والحماية الاجتماعية، المنعقد في ستوكهولم سنة 1966 أن: "العلاقات المهنية تشكل نظاما متماسكا إلى درجة لا يمكن الفصل فيها بين الثقل التاريخي والضرورات الاقتصادية والاشتراط السوسيولوجي والخيارات الإيديولوجية مع القاعدة القانونية التي في كثير من الأحيان ما هي إلا نتيجة لها"².

ومفاد ذلك أن وضع قواعد قانون العمل ما هي إلا نتيجة لتكامل أربعة علوم وهي التاريخ، والاقتصاد وعلم الاجتماع والسياسة. ولعل إخضاع القانون لعلم الاجتماع، ساهم كثيراً في فهم الصراع الاجتماعي وتهدئته، وفي هذا الشأن قال العميد «كاربونيي Carbonnier» "قبل كل شيء يجب البحث أولاً عن حقيقة ما تريده الأطراف"³.

1 - « Si le droit vise à réguler sinon à supprimer les rapports de force, le droit du travail est né au XIX siècle de conflits souvent violents, parfois même de mouvements insurrectionnels, et les dates sociales du XX siècle montrent que les rapports de force continuent à imprimer leur marque ». RAY (Jean-Emmanuel), **Droit du travail-Droit vivant**, 13em éd., éditions LIAISONS, Paris, 2004 .p. 511.

2 - « Les relations professionnelles constituent un système assez cohérent pour que le poids de l'histoire, des impératifs économiques, le conditionnement sociologique, les options idéologiques ne puissent être dissociés de règle de droit, qui n'en est à bien des égards que la résultante », JAVILLIER (Jean-Claude), « Droit du travail et sociologie », **L'Année sociologique**, 3em série, Vol. 27 , Puf, Paris, 1976, p. 117, <https://www.jstor.org/stable/27888892?refreqid=fastly-default%3Aa3bbed7b5be29e9123f2246f610de6d&seq=1> , consulté le 03-3-2021.

3 - VERDIER (Jean-Maurice). "Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant", Presses universitaires de Paris Nanterre, <http://books.openedition.org/pupo/2683> , consulté le 04-3-2021.

إن فهم الصراع الاجتماعي والتحولات التي طرأت عليه، يقودنا الى طرح إشكالية البحث في طبيعة هذا الصراع خلال القرن التاسع وتداعياته على علاقات العمل وأثرها على ظهور وتطور قانون العمل.

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدت على المنهج التاريخي والاستدلالي، عبر العودة الى الأصول التاريخية لنشأة فكرة العمل وتطورهما ثم ميلاد العمل التبعية وبعده ميلاد علاقات العمل وتطورها الى علاقات العمل الجماعية، وأثر ذلك على التشريع الاجتماعي.

بداية وجب البحث عن لب الصراع المتمثل في "فكرة العمل" التي أثارت اهتمام فاعلين مباشرين هما صاحب العمل الذي يقدم العمل والعامل الذي يقوم بتنفيذه مقابل أجرة، وهو ما يسمى بـ "العمل التابع" الذي قطع مسارا طويلا ليمنح لعلاقات العمل الفردية هوية قانونية (مبحث أول). هذه العلاقة تمكنت في أواخر القرن التاسع عشر من تحقيق التوازن بين طرفيها بعد تدخل الدولة وميلاد الصفة الجماعية، لتستعيد بذلك كرامة العمال وقيمة العمل عن طريق آلية التفاوض الجماعي، الذي أصبح وسيلة لتنظيم العلاقات المهنية (مبحث ثاني).

المبحث الأول: فكرة العمل التابع ضمن مسار البحث عن هوية قانونية

تقوم علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل، لكن فكرة "العمل" وفكرة "العامل"، لم تكن واضحة عند نشأتها، ولم يكن هناك قواعد قانونية خاصة بها تنظمها كما هي عليها اليوم، إذ عرفت عبر التاريخ عدة تطورات، ووصف ذلك الأستاذ «Gérard LYON-CAEN» بقوله: "إذا رجعنا إلى الماضي، فلا نجد أي حالة مدنية «*état civil*» تثبت هويتها، ربما ولدت في فرنسا (على الأقل) من تخصيص عقد الإيجار (العمل، الصناعة، الخدمات)"¹.

وكانت بداية فكرة "العمل التابع" قائمة على أنه ليس كل من يقوم بـ "عمل" هو بمثابة "عامل (مطلب أول)، وهذه الفكرة استقر شكلها النهائي بعد مسار من التحولات العسيرة، فكانت

1 - LYON-CAEN (Gérard), « Un droit sans papiers d'identité », *Revue Archives de la philosophie de droit*, Vol.41, Sirey, Paris, 1997, p. 181., <http://www.philosophie-droit.asso.fr/APDpourweb/152.pdf>, consulté le 01-03-2021.

البداية من اعتبار العامل "شيئ"، ثم تطورت في بداية القرن التاسع عشر نحو اعتبار العمل "سلعة"، (مطلب ثاني).

المطلب الأول: ليس كل من يقوم بـ"عمل" هو "عامل":

إن البستاني في الحديقة العامة والموظف في البلدية والمقاول والفلاح والمحكوم عليه بالقيام بعمل ذي منفعة عامة والعامل المتطوع في جمعية والعامل في السوق السوداء ومدير الشركة وموظف البنك في حالة عطلة والرياضي...جميعهم عمالا يؤدون عملاً. لكن الاختلاف يكمن في التكييف القانوني لعمل كل واحد منهم¹، فكل هذه الفئات تقوم بعمل وتتلقى مقابل ذلك أجرة أو مرتب، إلا أنها لا تخضع جميعاً للتبعية.

فعلاقات العمل المقصودة تختلف عن العلاقات الاجتماعية الأخرى، ويكمن الاختلاف في خضوع علاقات العمل لرابطة التبعية القانونية²، والتي تعني خضوع العامل لسلطة وإدارة وإشراف صاحب العمل، بما يعني ذلك من تمتع المستخدم بحق توجيه العامل وسلطته في إصدار أوامره إليه ومراقبته في تنفيذها وسلطة توقيع الجزاءات التأديبية عليه³، وتخضع أيضاً للتبعية الاقتصادية⁴، فلا يعدّ العمل المستقل عملاً تبعياً لانعدام الرابطة والتبعية القانونية⁵.

فعلاقة العمل حسب الأستاذين CAMERLYNCK (G.H) و« LYON-CAEN (Gérard) هي "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر"⁶، ومن هذا التعريف نستنتج أن علاقة العمل تخضع للحرية التعاقدية ولرابطة التبعية.

1 - SUPIOT(Alain), **Le droit du travail**, 5è éd.puf, Paris, 2011, pp.67.68.

2 - Cass.soc, du 13 novembre 1996,n° 94-13.187, <https://www.legifrance.gouv.fr, consulté le 02-02-2021>.

3 - أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، 1983، ص14.

4 - المرجع نفسه، ص299.

5 - المرجع نفسه.

6 - CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), **Droit du travail**, 6em éd, Dalloz, Paris, 1973.p.117 .

وهذه التبعية القانونية ليست محصورة فقط على العامل، بل يشترك فيها أيضا الموظف الذي يخضع للتبعية الرئاسية ومبدأ السلطة الرئاسية «*Le principe hiérarchique*» وفقا لقانون الوظيفة العمومية، والاختلاف بينهما يكمن في كون هذا الأخير مرتبط بتحقيق المصلحة العامة التي تسمو على المصلحة الخاصة¹.

ومع ذلك تختلف طبيعة العمل الذي ينظمه قانون العمل، والعمل الذي تنظمه الوظيفة العمومية، بالنظر إلى طبيعة العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، تخضع للقانون الخاص ومبدأ الحرية التعاقدية في قانون العمل². أما علاقة الموظف بمستخدمه فهي علاقة قانونية وتنظيمية في إطار الوظيفة العمومية³.

كما نجد في قانون العمل مساواة قانونية شكلية بين العامل والمستخدم تتجسد في التعاقد، أما قانون الوظيفة العمومية فإنه يفرض عدم مساواة بين الموظف والمستخدم، إذ يخضع الموظف لقبول كافة البنود التنظيمية بالقوة والإذعان، فهو لا يتعاقد بل ينظم إلى وضعية قانونية موجودة سابقا قبل توليه المنصب وفق أحكام قانونية موجودة مسبقاً وتتصف بالديمومة⁴.

إلا أن تطور العلاقات المهنية واتساعها وتشابكها والتحويلات المستمرة لوظائف الدولة ومؤسساتها أدت إلى تقارب تدريجي بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية بفعل الافتراضات المتبادلة «*les emprunts réciproques*» للكثير من الآليات والقواعد والمبادئ بينهما⁵.

ويتجسد التقارب واقتراض الآليات في تدخل المشرع بتنظيم الكثير من جوانب علاقات العمل الفردية بموجب التشريع والتنظيم، بهدف حماية العمال من تعسف أصحاب العمل، باعتبارهم

1 - خرفي (هاشمي)، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 101. 102.

2 - SUPIOT(Alain), *Critique du droit du travail*, 2em éd, puf, Paris, 2011, p.110.

3-أحمية(سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص 27. 28.

4 - BIART(Jérôme), « *Les incompatibilités dans la fonction publique* », Thèse de Doctorat en Droit, Faculté de Droit et des sciences politiques, Université Paris XIII, présentée et soutenue le 6 mai 2015, pp.37. 38.

5 -op.cit., pp.15.21

طرفا ضعيفا في العلاقة، بواسطة قواعد النظام العام والنظام العام الاجتماعي الذي يعتبر حجر الزاوية لقانون العمل¹، ومنح العمال والمستخدمين إمكانية وضع قانون اتفاقي². أما علاقات العمل في الوظيفة العامة التي تحكمها أساسا قوانين أساسية تنظيمية اقترضت الكثير من المبادئ، وكانت البداية بنزع صفة الموظف عن الأعوان الذي يشتغلون في المرافق العامة الاقتصادية التابعة للدولة والكثير من الهيئات والدواوين والغرف التجارية والصناعية وصناديق الضمان الاجتماعي، التي أصبحت تخضع لأنظمة خاصة ولنظام التعاقد.

وشمل نظام التعاقد كذلك فئة من الموظفين وهم "الأعوان المتعاقدين"، كعمال الحفظ والصيانة أو الخدمات والموظفين المؤقتين وغيرهم الذين يتم توظيفهم لمهمة وحاجة محددة، فهذه الفئة لا تتواجد في نفس المرتبة القانونية مع الموظفين الدائمين اتجاه المرفق العام، بسبب طبيعة هذه الروابط وبسبب اختلاف المسار المهني وطريقة التوظيف³.

ويشترك العمال والموظفون كذلك في الأحكام المنظمة للراحة والعطل والوقاية الصحية والأمن والنظافة وطب العمل، وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون. وحتى أن مجلس الدولة كثيرا ما يستمد عند غياب نص قانوني-بعض مبادئه العامة من قانون العمل⁴. ويشترك أيضا كل من العامل والموظف في مجال الحقوق والحريات الفردية والجماعية المكرسة في أغلب الدساتير، كالحق في العمل والأجر وفي الحماية والأمن والراحة والنظافة والضمان الاجتماعي، والحق النقابي وحق الإضراب وحرية التعبير...إلخ.

وظهرت بين فئة العمال وفئة الموظفين فئة جديدة وهي فئة "المستفيدين" من عقود التشغيل (عقود الإدماج المهني) التي تخضع لقانون التشغيل ولبعض أحكام قانون العمل لما يتم تشغيلهم في القطاع الاقتصادي، وبعض أحكام قانون الوظيفة العمومية لما ينصبون في الإدارات والمؤسسات العمومية.

1 -SUPIOT(Alain), **Critique du droit du travail**, op.cit, p.30.

2 -op.cit., p.125.

3- BIART (Jérôme), op.cit.,p p.43. 44.

4-MAZEAUD (Antoine), **Droit du travail**, 6ème éd., Montchrestien, LGDJ, Paris, 2008, p.15.

وبالتالي فعلاقات العمل المقصودة بدراستنا، تنطوى على فكرة العمل التابع، كيفما وأينما تجسدت صورته. لذلك بات من الضروري البحث في التطور التاريخي لهذه الفكرة أي "العمل التابع" وتنظيمه عبر مختلف مراحلها، لنتمكن من فهم العديد من الإشكالات القانونية والعملية التي تطرحها اليوم. فالتاريخ كما وصفه الأستاذ «RAY Jean-Emmanuel» هو "مخبر تجريبي للتشريع، لاسيما قانون العمل الذي يعدّ جد متأثر بمصادره التاريخية"¹، وفي نفس الطرح يعتبر الفقيه «SAVIGNY» (1861-1779) أحد مؤسسي المدرسة التاريخية للقانون الألماني أن "القانون ليس مبني على التفكير المنطقي بل هو إنتاج تاريخ الشعوب"، وهو ما يسمى بـ الروح الشعبية «VOLKGEIST»².

المطلب الثاني: مسار نشأة علاقات العمل: من اعتبار العامل "شيء" إلى اعتبار العمل "سلعة":

إن فكرة العمل كانت موجودة منذ ظهور الإنسانية³. فقد كان الإنسان البدائي يصطاد ويزرع، وكان في صراع دائم مع الطبيعة لأجل البقاء⁴. ثم بدأ تنظيم العمل وتوزيعه على الأفراد في العائلة ثم العشيرة فالقبيلة. ومع بداية تنظيم المجتمع بدأ الصراع على وسائل الإنتاج، فظهرت طبقة الأسياد وطبقة العبيد، فكان العبد خاضعا لسيده كشيء من الأشياء، يقوم بتنفيذ أوامره دون الحصول على أجر معين⁵. إلا أن بعض الجماعات عرفت قيام فئة من الأحرار بأداء عمل غيرهم مقابل أجر، وكان القانون الروماني يعتبر هذا العمل نوعا من "الإيجار"، ماعدا هذا

1-« L'histoire est le laboratoire expérimental de la législation, plus encore que les autres branches du droit privé, le droit du travail est profondément marqué par ses origines historiques... », RAY (Jean-Emmanuel), op.cit., p.17.

2 -SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit., p.20.

3 -DESPAX(Michel), **Le droit du travail**, , puf, Paris, 1970, p.7.

4 -CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), op.cit., p.1.

5 - أبو السعود (رمضان)، مرجع سابق، ص25.

الاستثناء كانت علاقات العمل في الحضارات القديمة كالقانون الروماني واليوناني تقوم على العبودية « *l'esclavagisme* » وقد امتد الوضع حتى القرون الوسطى¹.

في بداية القرون الوسطى تطور نظام العمل نوعاً ما، فإلى جانب العبيد كان الرجال الأحرار يزاولون بعض النشاطات عند النبلاء، ولم يتمكنوا من تحسين ظروفهم كتخفيض مدة العمل أو رفع أجورهم، لأن النبلاء عادة ما يضطرون إلى استبدالهم بالأقنان الأقل كلفة والأكثر جهداً². وخلال هذه المرحلة ظهر نظام الإقطاع الذي سيطر فيه الأسياد والنبلاء على النشاط الزراعي ويستغلون فيه الأقنان (عبيد الأرض)³، وهو أهم نشاط اقتصادي سائد في تلك المرحلة. ولم تنشأ فيه علاقات العمل بالمعنى الصحيح لأن العامل في الزراعة كان تابعا لصاحب الإقطاع بشكل لا يسمح له بأن يتمتع بحرية العمل، فكان خاضعا لسلطة سيده بصفة مطلقة⁴.

إلى جانب النشاط الزراعي بدأ النشاط الصناعي في التبلور ابتداء من القرن الثاني عشر في شكل صناعات مصغرة ونشاطات حرفية ثم تجارية في شكل مهن⁵، وتزامن ذلك مع ظهور المدن وبداية ازدهارها⁶، فظهر نظام الطوائف، وكانت كل الطائفة تقوم على طبقات، وفي قمة الطائفة نجد شيخ الطائفة أو المعلم ثم العامل، ثم الصبي تحت التمرين، وكل منها تحكمها قواعد خاصة بالعمل فيها من حيث شروط العمل والأجور وتنظيم أوقات العمل والراحة والإجازات وقواعد الترقية

1 - PANSIER (Frédéric-Jérôme), **Droit du Travail, Relations individuelles et collectives**, 5^{em} éd., Lexis Nexis-Litec, Paris. 2008. p.5.

2 - أبو سعود (رمضان)، مرجع سابق، ص 25.

3 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998، ص 21.

4 - أبو سعود (رمضان)، مرجع سابق، ص 25. 26.

5 - VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, 9^{em} éd., Dalloz, Paris, 1993, p.2.

6 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع نفسه، ص 21.

من درجة إلى أخرى، وهذا التّنظيم حددت فيه علاقة العمل والعقود الفردية ومدة الالتزام والأجر¹. وهي أولى بؤادر تنظيم علاقات العمل.

وأمام تزايد دور وقوة هذه الطوائف، شرعت في ممارسة نوع من الاحتكار في التشغيل والإنتاج والتوزيع والتحكم في السوق. ثم غلق الأبواب أمام أية منافسة أو الدخول إلى الحرفة واستمر الوضع كذلك إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789² التي قضت على "هيمنة" نظام الطوائف³.

لقد أدت العراقيل المقيدة للحرية الفردية والابتكار التي سادت في القرن الثامن عشر، إلى تفكير رجال الصناعة بفرنسا، المنادون بحرية الصناعة والتجارة في التحالف مع الطبقة العمالية الكادحة الساخطة على نظام الحكم والمتعطشة للحرية. لأجل تنظيم ثورة بهدف تغيير الأوضاع لصالحها عبر القضاء على النظامين الملكي والكنسي ونظام الطوائف الراض لأى إصلاح سياسي واقتصادي أو اجتماعي، وتحقق ذلك سنة 1789⁴.

ونجحت هذه الثورة في تأسيس نظام ليبرالي مبنى على الحرية الفردية، القائمة على مبدأى "حرية العمل، وحرية الصناعة والتجارة". ورفض أي تقييد لها باعتبارها قيم ثورية وجمهورية، فكانت من أسباب قيام الثورة الصناعية⁵ وأسسها⁶. ولتكريس هذه المبادئ تم إلغاء نظام الطوائف المقيد لحرية العمل والمبادرة في مارس 1791 بموجب مرسوم «Allarde» الذي منح الحرية لكل شخص لممارسة أي نشاط من اختياره، وتبعه قانون «Le Chapelier» في 14 جوان 1791 الذي منع

1-GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), **Droit du travail**, 4em éd. Ed Sirey, Paris,1981, p.4.

2- أحمية (سليمان)، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، المرجع نفسه، ص ص22، 23.

3 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.4.

4-VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, op.cit., p.6.

5- أحمية (سليمان)، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص ص23، 24.

6-BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), **Droit du travail, T.1, introduction aux relations individuelles du travail**, 2em éd, Montchrestien, Paris, 2008, p.7.

بموجبه أي تكتل مهني لأصحاب العمل أو العمّال¹، فكان العامل حراً في اختيار العمل الذي يناسبه، وصاحب العمل يتمتع بدوره بحريّة استخدام من يراه مناسباً دون قيود².

كانت الطبقة العمّالية خلال الثورة الصناعية مشكلة في معظمها من السكان الزراعيين النازحين من الأرياف نحو المدن وكذا من ممتهني الحرف³. وكان يحكم علاقات العمل خلال هذه المرحلة مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ الحريّة التعاقدية، لاسيما بعد صدور القانون المدني الفرنسي عام 1804، الذي كيّف علاقات العمل على أنها "عقد إيجار الخدمات" بموجب المادتين 1780 و1781 منه⁴، واعتبار العمل "سلعة"⁵، وقد كرس هذا المبدأ المساواة القانونية بين العامل وصاحب العمل. فأصبحت علاقات العمل تخضع للقواعد العامة الخاصة بالعقود في القانون المدني. وعكس فرنسا كانت ألمانيا السبّاقة في ابتكار قواعد مستقلة مختلفة عن القانون المدني لتنظيم علاقات العمل⁶.

لكن قاعدة المساواة القانونية التي كرسها القانون المدني كان يقابلها عدم المساواة الاقتصادية⁷، فكان العامل طرفاً ضعيفاً أمام قوة صاحب العمل المالك لوسائل الإنتاج. فلم يكن للعامل القدرة على التفاوض مع صاحب العمل على قدم المساواة حول شروط العمل وظروفه والأجرة، وخاصة مع تزايد البطالة. وأدى عدم التوازن بين الطرفين إلى تزايد تعسف صاحب العمل في حق العمّال، وتزايد الاستغلال من تدني الأجور وانعدام الراحة وشروط العمل القاسية وانعدام الحماية كالنظافة والأمن والرعاية الاجتماعية لاسيما عند فئة الأطفال في سن الخامسة والنساء، وكثرة الحوادث المهنية دون التعويض عنها⁸.

1- SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit, p.12.

2 - أبو سعود (رمضان)، مرجع سابق، ص 29.

3 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit,p.7.

4 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), **Droit du travail**, 2e éd, L.G.D.J, France, 2009,p.16.

5 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit,p.6.

6 - SUPIOT(Alain), **Le droit du travail**, op.cit.p.20.

7 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

8 - GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.5. 6.

أدت الأوضاع المزرية التي عانى منها العمال، - خاصة في غياب قانون خاص- ينظم ويراعي خصوصية علاقات العمل الفردية يوفر لهم الحماية من الاستغلال والتعسف إلى تزايد غضب الطبقة العمالية، فبدأ الوعي والتضامن ينمو في صفوفهم، فتحول ذلك إلى صراع بين هذه التكتلات وأصحاب العمل¹، وتطور إلى مواجهات علنية في شكل إضرابات ومظاهرات في الشوارع²، مقابل ازدياد القمع من طرف السلطات بسبب تجريم قانون العقوبات لأي شكل من أشكال الإضراب أو التكتلات، حتى أصبحت هذه الاضطرابات تشكل خطرا على الأمن العام ومهددة للنظام السياسي القائم نفسه.

المبحث الثاني: ميلاد الصفة الجماعية استعادة لكرامة العمال وقيمة العمل:

أدى تكتل العمال وتوقفهم عن العمل إلى اشتداد الصراع والصدام بين العمال وأصحاب العمل، فاضطرت الدولة إلى منح حق التنظيم للطرفين، ونتج عن منح "الصفة الجماعية" للعمال إلى فرض مساواة مع قوة أصحاب العمل (مطلب أول)، وتطورت بعد ذلك نحو تكريس المشاركة في تنظيم علاقات العمل عبر التفاوض الجماعي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: اشتداد الصراع الاجتماعي دفع الدولة للتدخل وإقرار الصفة الجماعية:

في محاولة لتقييم الوضع المزري في أماكن العمل، صدر عام 1840 عن الطبيب «Villermé» تقريراً في شكل تحقيق حول تشغيل الأطفال والنساء³، كشف خطورة الاستغلال الذي تعرضت له هذه الفئات في أماكن العمل وظروف انعدام النظافة والأمن في الورشات والمناجم، وتدني الأجور... إلخ. ورد في هذا التقرير عدة ملاحظات منها: عجز القانون المدني على تأطير علاقات العمل بسبب عدم تكافؤ أطراف علاقة العمل، واعتبر أن العمل والجهد الذي يقدمه العامل ليس

1 - op.cit, p.6.

2 - شهدت هذه الفترة عدة حركات احتجاجية منها إضرابات في مدينة ليون سنة 1831، وإضراب باريس سنة 1834، التي تم قمعها بشدة، وشهدت سنة 1848 ثورة شارك فيها العمال كانت بداية تطور مهم في سياق جد مفيد للتطور

الاجتماعي، انظر في ذلك: GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.6.

3 -Ce rapport intitulé : « Tableau physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de soie, coton et laine », voir : GHESTIN (Jaques), et LANGLOIS (Philippe), op.cit, p.6.

بسلعة أو خدمة عادية وتناول خصوصية رابطة التبعية التي لا نجدها في سائر العقود. وانتهى التقرير إلى ضرورة تدخل الدولة لوضع قواعد خاصة تحكم علاقات العمل بشكل تحمي العامل في صحته ونظافته وتضامن كرامته، في سياق عبّر عنه الأستاذ «Lacordaire»: "بين القوي والضعيف، الحرية هي من يجمع، والقانون هو من يحرر"¹.

وأمام هذه الحقائق، بدأ تدخل الدولة تدريجياً لأجل فرض نموذج اجتماعي وكان بداية لحماية العمال²، حيث أنه في 22 مارس 1841 تمت المصادقة على أول قانون يمنع تشغيل الأطفال القصر الأقل من ثماني سنوات، واعتبر بمثابة أول قانون اجتماعي³ وأول تدخل للدولة في مجال العمل لأهداف إنسانية. وبعد ذلك أول تقييد للحرية التعاقدية من طرف الدولة وبداية لحماية العمال⁴، في حين كان بعض الليبراليين يرون أنّ تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بمثابة عرقلة للنشاط الاقتصادي وتدخل في العلاقات الخاصة ومساساً بحرية العمل⁵. ومع ذلك سبقتها بريطانيا التي تعتبر أول من نظم مدة عمل الأطفال⁶.

ثم جاء القانون الصادر عن مجلس الشيوخ «*sénatus-consulte*» الفرنسي في 1864 ليلغي الطابع الجزائي للتكتلات المهنية، وهو بداية تشكل قواعد قانون العمل (التشريع الصناعي) الذي تزامن مع الاعتراف للعمال بحق الانتخاب⁷. فرفع عن الإضراب صفته الإجرامية، فأصبح حق التكتل

1 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

2-BOSSU(Bernard), « *Les méthodes de protection des normes en droit du travail* », in S/D de Bernard Teyssié. : **« Standards, principes et méthodes en droit du travail »**, Collection des études juridiques, Economica, Paris 2011, p.169.

3 -BOSSU(Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.8.

4 - القرشي (جلال)، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، بغداد، 1969، ص35.

5 - HENRY(Michel), « *Le droit du travail est-il une enquête de la classe ouvrière ?* », **Dr.Ouv.**, Nov. 1992, p.389.

6 - SUPIOT(Alain), **Le droit du travail**, op.cit., p.22.

7 - RAY (Jean-Emmanuel), op.cit, p.18.

وحق الإضراب وسيلتين جماعيتين قويتين جدا من حيث قيمتهما الرمزية والضرر الذي يلحق بصاحب العمل¹.

وفي عام 1874 تم استحداث مفتشية العمل كجهاز لرقابة مدى احترام تطبيق قانون حماية الأطفال والنساء في أماكن العمل². وفي سنة 1884 صدر قانون النقابات المهنية الذي سمح لكل من أصحاب العمل والعمال بالتكفل للدفاع عن مصالحهم³، هذا القانون سمح أيضا للعمال بتأسيس نقابات التي لعبت لاحقا دورا هاما في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية⁴.

إن هذه الحركات الاجتماعية المطالبة بضمان الحقوق والحماية للعمال والتي دفعت الدولة للتدخل لم تظهر "صدفة"، بل نتيجة لنمو حركات عقائدية واسعة كالاشتراكية الماركسية أو المثالية، والكاثوليكية الاجتماعية والاشتراكية المسيحية ومذاهب التكتلات المهنية والطائفية⁵.

كان للاعتراف بالحق النقابي سنة 1884 بفرنسا وقبلها في انجلترا عام 1824 حلقة هامة في تاريخ القانون الاجتماعي نظرا للدور الذي لعبته النقابات للدفاع عن مصالح العمال بفضل تكتل العمال من خلالها وامتلاكها لقوة العمل في مواجهة قوة أرباب العمال الاقتصادية، عن طريق اللجوء إلى التهديد بشن الإضراب والتوقف عن العمل والإنتاج بعد أن كان العامل طرفا ضعيفا في علاقة العمل⁶. فتحول التضامن والصفة الجماعية للعمال من ظاهرة اجتماعية إلى ظاهرة قانونية⁷.

1 - دوقابر(جاك دونديو)، الدولة، ترجمة سموي فوق العادة، الطبعة الثانية، منشورات عويدات بيروت-باريس ، 1982، ص69.

2 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.9.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves) , op.cit.p.17.

4 - دوقابر(جاك دونديو)، مرجع سابق، ص70.

5 - مرجع سابق، ص66. 67.

6 - KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), **Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France**, Puf, Paris,1998, p.43.

7 - مخلوف(كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلد 2، العدد 2، 2011، ص160.

فأصبح العمّال بفضل تكتلهم يملكون "قوة العمل" بشكل متكافئ إلى حد ما مع قوة صاحب العمل الاقتصادية¹، أرغمت المستخدم بقبول التفاوض مع ممثليهم، وتمكنت هذه النقابات وفي فترة وجيزة من انتزاع الكثير من الحقوق في أماكن العمل وإسماع صوتها أمام أعلى هرم في الدولة، وصدور العديد من التشريعات والمراسيم ذات الصلة بالعمل والحماية الاجتماعية²، فمن حماية الأطفال القصر والنساء إلى وضع أجهزة رقابة ظروف العمل وتوسيع صلاحيات متفشية العمل سنة 1893، وقبله تم استحداث نظام تسوية نزاعات العمل سنة 1892، وبعدها تم سن قانون المسؤولية عن الحوادث المهنية³، والاعتراف بالعطلة الأسبوعية سنة 1906⁴ وإنشاء وزارة العمل في السنة نفسها⁵، وغيرها.

المطلب الثاني: تكريس المشاركة الجماعية في تنظيم علاقات العمل

مع بداية القرن العشرين استمرت العملية التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الصناعي أو التشريع العمّالي بشكل ترجم رغبة الدولة في التدخل في مجال العلاقات المهنية⁶، ففي 28 ديسمبر 1910 صدر قانون يقن بموجبه القوانين العمّالية في أول شكل تقنين الكتاب الأول لقانون العمل منه كان خاصا بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل وعقد العمل⁷، وتبعه في 26 نوفمبر 1912 صدور الكتاب الثاني من قانون العمل تحت تسمية "تنظيم العمل"⁸.

1- أحمية (سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات عمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، مرجع سابق، ص 36.

2 - أبو سعود (رمضان)، مرجع سابق، ص 24.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit.p.17.

4 - BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.9.

5- FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit, p.17

6 - ibid.

7 - SUPIOT (Alain), **Le droit du travail**, op.cit, p.15.

8 -Loi du 26 nov. 1912 **portant codification des lois ouvrières (livres II du code du travail et de la prévoyance sociale**, JORF.N° 326 du 30 nov. 1912.

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

يظهر مما سبق أن الدولة تدخلت لحماية حقوق العامل الفردية، كالحق في العمل وفي الأجر والراحة والإجازة وتوفير الأمن في العمل. فهذه الضمانات دفعت الدولة نحو إصدار تشريعات لأجل تنظيم علاقة العمل من حيث إبرامها وتنفيذها وفسخها¹، كما ظهرت ضرورة تنظيم علاقات العمل الجماعية من خلال ظهور نظام الاتفاقيات الجماعية² سنة 1919. ومنح المشرع للنقابات في القطاع الخاص حق التقاضي للدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة التي تمثلها في السنة الموالية. وفي عام 1936 تم الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية والاعتراف بالمندوبين النقابيين وتعديل قانون الاتفاقيات الجماعية³.

هذا التطور سمح للنقابات أن تتحول من أداة للمطالبة بالحقوق إلى طرف مشارك في التنظيم المهني، ثم تطور نحو وضع السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وهي بداية المشاركة في وضع قوانين العمل، ومراقبة شروط العمل ومستوى الأجور⁴. لاسيما بعد أن كرس الدستور الفرنسي سنة 1946 مجموعة من الحقوق الجماعية كالحق في الإضراب والحرية النقابية والمشاركة عن طريق مندوبي العمال للتحديد الجماعي لشروط العمل، وفي السنة نفسها تمت المصادقة على قانون جديد تضمن الاتفاقيات الجماعية، ثم تم تعديله سنة 1950⁵.

1 - ومن جانب آخر، عرفت علاقات العمل في الوظيفة العمومية جدلا واسعا لدى الفقهاء بين اعتبارها تخضع لنظام التعاقد أو للتنظيم، حيث اعتبر البعض أنها في البداية أنها عقد القانون العام «*Contrat de droit public*»، أما الفقيه دوجي «*Duguit*» فكان يرى أن الموظفين تحكمهم قوانين أساسية تنظيمية وهم مختلفون عن العمال الذين يربطهم عقد عمل مع صاحب العمل، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي سنة 1929، حيث اعتبر أن وضعية الموظفين كما هي محددة في القانون والتنظيم لا يمكن تعديلهما بالاتفاق المشترك، ولم يتم التخلي عن فكرة "عقد الوظيفة العامة إلا بصدر قرار «*Demoiselle Minaire*» عن مجلس الدولة سنة 1937 الذي كيف علاقة العمل في الوظيفة العامة على أنها تخضع القانون والتنظيم «*Statut légal*» وتخلي عن فكرة العقد «*Statut contractuel*» وهو التكييف الذي تبناه قانون الوظيفة العمومية الفرنسي الصادر سنة 1946، انظر في ذلك: BIART(Jérôme), op.cit.pp.21.30.

2- دوقابر(جاك دونديو)، مرجع سابق، ص68.

3 - FAVENNEC-HERY (Françoise), et VERKINDT (Pierre-Yves), op.cit,p.18.

4- دوقابر(جاك دونديو)، مرجع سابق، ص80.

5 - BOSSU (Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), op.cit, p.11.

ورغم أن الحركية التشريعية والتنظيمية تقريبا شهدتها كل فروع القانون، إلا أن ما ميز قانون العمل عن الفروع القانونية الأخرى هو ميلاد الحق الجماعي «*Le droit collectif*» ، حيث تم الاعتراف بالأطراف الجماعية (النقابات، المندوبين النقابيين، لجنة المؤسسة...) والمصالح الجماعية (المصلحة الجماعية على وجه الخصوص)، وأشكال التدخل الجماعي (التفاوض الجماعي والإعلام والتشاور و المشاركة والإضراب...إلخ)، وهو إحياء للوعي والتنظيم الجماعي الذي ساد قبل الثورة الفرنسية في نظام جمعيات الأصدقاء «*les compagnonnages*» الذي قضت عليه باسم الحرية¹. وإذا كانت علاقات العمل الجماعية ظهرت بداية في القطاع الخاص بعد الاعتراف القانوني بالمؤسسات التمثيلية التي منحت البعد الجماعي لعلاقات العمل²، فقد تأخر ظهورها في القطاع العام وبالأخص في الوظيفة العمومية بسبب منع الحق النقابي للموظفين³ الذين اعتبرتهم الدولة من قبل بـ "حراس المصلحة العامة المرتبطة بالسيادة" وحرمانهم من حق الإضراب⁴. وقد تم الاعتراف للموظفين بالحق النقابي في بريطانيا سنة 1926 وفي فرنسا سنة 1946⁵. وتم الاعتراف بحق الإضراب بفرنسا لجميع الأجراء بموجب دستور 1946، وقد أخذ مجلس الدولة بهذه القاعدة بالنسبة للموظفين سنة 1952⁶.

وشكل الاعتراف للموظفين بالحق النقابي، ثم حقهم في ممارسة الإضراب، بداية التقارب الحقيقي بين القانون العام والقانون الخاص، وبين قانون العمل وقانون الوظيفة

1 - LOKIEC (Pascal), *Droit du travail*, T. I, Les relations individuelles de travail, Thémis droit, puf, Paris, 2011, p.5.

2 - SUPIOT (Alain), *Critique du droit du travail*, op.cit., p.87.

3 - حيث اعتبر مجلس الدولة الفرنسي في قضية «*Winkell et Rosier*» بتاريخ 7 أوت 1909 أن "الإضراب يشكل تناقض مباشر مع مبدأ المرفق العام، فهو وسيلة ثورية ممنوع اللجوء إليها، وأضاف أنه "إذا كان الإضراب جائزا عند تنفيذ علاقات العمل الخاضعة للقانون الخاص، فيؤدي في القطاع العام إلى امتناع عن خدمة بشكل تشاوري بين الموظفين وهو لا يتناسب مع استمرار أساسي للحياة الوطنية"، انظر: BIART (Jérôme), op.cit.p.21.22.

4 - LOKIEC (Paskal), *Droit du travail*, T.II, les relations collectives de travail, op.cit., p.7.

5- هاشمي (خرشي)، مرجع سابق، ص 314. 315.

6- مرجع سابق، ص 325.

العمومية¹، وباعتبارهما وسيلتين للتعبير والدفاع الجماعي، وساهم ذلك في إحداث تغييرات مذهلة في علاقات العمل بشكل عام وفي صناعة القانون المطبق على كل من العمّال والموظفين عن طريق ما يسمى بالتفاوض في شكل ثنائي أو ثلاثي، أو في شكل تشاور وحوار وعن طريق تسوية النزاعات الجماعية التي تؤدي في أغلب الحالات إلى تبني قواعد جديدة².

ولكن الأزمات الاقتصادية المتتالية التي عرفتھا العديد من الدول منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي، أدت إلى البحث عن وسائل لمواجهتها، فتمت إعادة النظر في دور الدولة في الاقتصاد، واتجهت أغلب الأنظمة إلى تبني سياسة اقتصاد السوق القائمة على فكرة "إزالة التنظيم" وامتدادها من القانون الاقتصادي نحو قانون العمل، ثم تبعها ظهور فكرة "المرونة في قانون العمل" التي مهدت لظهور "قانون التشغيل"، وساهمت العولمة التي أسست لنظام دولي مبني على المنافسة تم فرضه على الدول متجاهلا المشاكل الاجتماعية، فقلص قدرة الدول على المناورة. فتحوّلت من الدولة الراعية نحو الدولة الضابطة باكتفائها بدور الضبط الاقتصادي والاجتماعي.

إن هذه التحولات جعلت الدولة تبحث عن سياسات داخلية للتقليل من آثار عدم الاستقرار الناتجة عن العولمة الاقتصادية، للاستجابة لطلبات الأمن والتضامن واللامركزية عن طريق التفاوض والحوار مع ممثلي المصالح الفئوية في شكل تكتلات جديدة «néo corporatistes»³. فأصبح تحديد المصلحة العامة ليس حكرا على الدولة فقط، بل نتاج علاقات القوة بين المصالح الفردية، ومكانة الدولة ليست فقط طرفا فيها بل محركا للحوار الاجتماعي.

وتسعى الدولة من خلال الحوار الاجتماعي من جهة إلى قيامها بالتضامن مع المؤسسات الاقتصادية الوطنية للحفاظ على تنافسيتها وفعاليتها الاقتصادية وصمودها بمنحها تحفيزات اقتصادية ومالية وجمركية وضريبية، وإضفاء المرونة على علاقات العمل لمواجهة صعوباتها المالية والاقتصادية، وكذلك للحفاظ على مناصب الشغل فيها وخلق مناصب أخرى. وتسعى من جهة

1 - BIART(Jérôme), op.cit.p.15.

2 - SUPIOT(Alain), **Critique du droit du travail**, op.cit., p. XXXI.

3 - op.cit.p.XIX.

أخرى لأجل تحقيق الأمن الاجتماعي بتوفير الحماية للعمال وتوفير مناصب العمل للبطالين. وذلك بإيجاد تنازلات متبادلة بين ممثلي أصحاب العمل ونقابات العمال.

الخاتمة:

يظهر من خلال البحث أن نشأة علاقات العمل كانت نشأة عسيرة، ومرت بعدة مراحل، وأن اعتبار علاقة العمل من اعتبارها تأجير سلعة في ظل أحكام القانون المدني، قد كرست المساواة القانونية مقابل عدم مساواة اقتصادية، وقد أدى ذلك الى تزايد استغلال أصحاب العمل للعمال، في ظل غياب أي تدخل للدولة تحمي الطرف الضعيف.

لكن وحدة وتضامن العمال نتج عنه النضال الجماعي الملتزم، ثم تطور العمل التضامني السري نحو ظهور تكتلات مهنية، والتي بدورها تحولت لاحقا الى نقابات عمالية بعد اعتراف الدولة بها، وقد نتج عن ذلك ميلاد علاقات العمل الجماعية.

إن ظهور الصفة الجماعية لعلاقات العمل مكنت من تعديل الكفة لصالح العمال بما يضمن توازنها بسبب لجوء العمال على التهديد بالتوقف عن العمل كل مرة، بل هذه الصفة أرغمت أيضا الدولة على التدخل لأجل تنظيم علاقات العمل وسن تشريعات حمائية لفئة العمال تفاديا للثورات والانفلات الأمني.

وفي وقت وجيز صدرت عدة تشريعات عمالية واجتماعية لصالح العمال في شكل ملفت للانتباه في أواخر القرن 19 والنصف الأول من القرن العشرين، وهذا يعطينا فكرة أن تطور قانون العمل في واقع الأمر مرتبط بطبيعة علاقات العمل الجماعية، ومدى قوة النقابات العمالية في فرض تصورها أثناء التفاوض المفضي للاتفاقيات الجماعية، وكذلك خلال الحوار الاجتماعي الذي عادة ما تشرف عليه الحكومة لأجل تجاوز الأزمات وتحقيق السلم الاجتماعي.

لكن الاحرازات والانتصارات التي حققها النضال النقابي خاصة في القرنين التاسع عشر والعشرين بدأت في التراجع خلال هذا القرن الواحد والعشرين بسبب تغيير طبيعة العمل وتعدد اشكاله ، ويبدو أن عوامل نشأة الصراع الاجتماعي بعد الثورة الصناعية وتزايد شدته في القرن 19، عادت الى الساحة مع ظهور العولة وهيمنة الشركات المتعددة الجنسيات على الاقتصاد العالمي وبسبب الثورة الرقمية وأزمة قانون العمل، وتفكيك علاقات العمل وتزايد العمل الهش.

لذلك وجب على الدولة تشجيع العمال وكذا أصحاب العمل على تنظيم أنفسهم، وخلق آليات للحوار والتشاور لتفادي تحول العلاقات المهنية الى فضاء صراع اجتماعي، على أن يكون التعاون المشترك أساس هذه العلاقات وخاصة في ظل الأزمات الاقتصادية الدولية والداخلية.

كما وجب العمال خلق وقوية روابط الوحدة والتضامن فيما بينهم في أماكن العمل وفي إطار المهنة أو بين المهن أو القطاع وعلى الصعيد الوطني، وعلى النقابيين الاتصاف بالنزاهة والالتزام والتضحية، ولولا هذه الصفات لما حققت الطبقة العمالية شيئاً خلال القرن 19 وبدايات القرن ال 20، ولعل أغلب المكتسبات الاجتماعية والمهنية المحققة من طرف العمال الى اليوم، ماهي إلا ثمار تضحيات أجيال من العمال والنقابيين.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

1-الكتب:

- أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، 1983، ص14.
- القريشي (جلال)، المعايير القانونية لعقد العمل، مطبعة حداد، بغداد، 1969.
- دوقابر(جاك دونديو)، الدولة، ترجمة سموحي فوق العادة، الطبعة الثانية، منشورات عويدات بيروت-باريس، 1982.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، د.م.ج، الجزائر، 1998.
- أحمية(سليمان)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1998.
- خرفي(هاشي)، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 3، دار هومة، الجزائر، 2013.

2-المقالات:

- مخلوف(كمال)، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلد 2، العدد 2، 2011.

ثانيا: المؤلفات باللغة الأجنبية:

1-Ouvrages :

- BOSSU(Bernard), DUMONT (François), et VERKINDT (Pierre-yves), **Droit du travail, T.1, introduction aux relations individuelles du travail**, 2em éd, Montchrestien, Paris, 2008.
- CAMERLYNCK (G.H) et LYON-CAEN (Gérard), **Droit du travail**, 6em éd, Dalloz, Paris, 1973.
- FAVENNEC-HERY (Françoise) et VERKINDT (Pierre-Yves), **Droit du travail**, 2e éd, L.G.D.J, France, 2009.
- GHESTIN (Jaques) et LANGLOIS (Philippe), **Droit du travail**, 4em éd. Ed Sirey, Paris,1981.
- KARILA-COBEN (pierre) et WILFERT (Blaise), **Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France**, Puf, Paris,1998.
- LOKIEC (Pascal), **Droit du travail, T. I, Les relations individuelles de travail**, Thémis droit, puf, Paris, 2011.
- LOKIEC (Paskal), **Droit du travail, T.II, les relations collectives de travail**, Thémis droit, puf, Paris 2011.
- MAZEAUD (Antoine), **Droit du travail**, 6èm éd., Montchrestien, LGDJ, Paris, 2008.
- PANSIER (Frédéric-Jérôme), **Droit du Travail, Relations individuelles et collectives**,5em éd., Lexix Nexis-Litec, Paris.2008.
- RAY (Jean-Emmanuel), **Droit du travail-Droit vivant**, 13em éd., éditions LIAISONS, Paris, 2004 .
- SUPIOT(Alain), **Critique du droit du travail**, 2em éd, puf, Paris, 2011
- SUPIOT(Alain), **Le droit du travail**, 5èm éd.puf, Paris, 2011.
- VERDIER (Jean-Maurice), **Droit du travail**, 9 em éd., Dalloz, Paris, 1993.

2-Articles :

- BOSSU(Bernard), « *Les méthodes de protection des normes en droit du travail* », in S/D de Bernard Teyssié. : « **Standards, principes et méthodes en droit du travail** », Collection des études juridiques, Economica, Paris 2011.
- HENRY(Michel), « *Le droit du travail est-il une enquête de la classe ouvrière ?* », **Dr.Ouv.**, Nov. 1992 .
- JAVILLIER (Jean-Claude), « *Droit du travail et sociologie* », **L'Année sociologique**, 3em série, Vol. 27 , Puf, Paris,1976, <https://www.jstor.org/stable/27888892?refreqid=fastly-default%3Aa3babad7b5be29e9123f2246f610de6d&seq=1> , consulté le 03-3-2021.
- LYON-CAEN (Gérard), « *Un droit sans papiers d'identité* », **Revue Archives de la philosophie de droit**, Vol.41, Sirey, Paris, 1997, <http://www.philosophie-droit.asso.fr/APDpourweb/152.pdf> ,consulté le 01-03-2021.

-VERDIER (Jean-Maurice). "*Jean Carbonnier et le droit du travail : un intérêt complice, critique et vigilant*", Presses universitaires de Paris Nanterre, <http://books.openedition.org/pupo/2683> , consulté le 04-3-2021.

3-Thèse :

-BIART(Jérôme), « **Les incompatibilités dans la fonction publique** », Thèse de Doctorat en Droit, Faculté de Droit et des sciences politiques, Université Paris XIII, présentée et soutenue le 6 mai 2015.