

**أثر المتغيرات الاقتصادية علي استقرار عقد العمل
”دراسة مقارنة“**

دكتور

أحمد سامي عبدالله حسان

مدرس قانون العمل والتشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق جامعة حلوان

المخلص :

من المسلم به أن قانون العمل يسعى دائماً إلى تحقيق السلم الاجتماعي؛ بوضع تشريعات تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقرار العمل، كما يحاول إرضاء متطلبات أصحاب الأعمال الذين يمارسون ضغوطاً على الحكومات من أجل التخفيف من الأعباء الاجتماعية وذلك بتكريس مرونة العمل؛ التي تعني قدرة المنشأة على الملاءمة بين الصعوبات الاقتصادية التي يفرضها سوق العمل.

كما تدور هذه الدراسة حول مسألة دقيقة للغاية قوامها كيفية العمل علي استقرار عقد العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية، وعصر التقدم التكنولوجي، الذي فرض نفسه علي الدول بوجه عام، وعلي مجتمع العمل والمنشآت بوجه خاص، بجانب المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة التي تصيب الدول وأصحاب المنشآت، وكيفية إيجاد توازن في العلاقات العقدية بين العامل وصاحب العمل تأثراً بتلك المتغيرات، بجانب دور قانون العمل علي تقديم الحماية الاجتماعية للعمال والعمل علي استقرار عقودهم، وتلاشياً لوقوعهم في شبح البطالة.

وتتجلى أهمية الدراسة في أنها تتعرض لبحث أثر المتغيرات الاقتصادية علي عقد العمل، ودور قوانين العمل في وضع حماية للعمال في ظل المتغيرات الاقتصادية التي تلحق بالمنشأة، وكيفية استقرار عقد العمل.

Abstract:

It is recognized that the labor law always seeks to achieve social peace by developing legislation that includes technical means to achieve labor stability, and also tries to satisfy the requirements of employers who exert pressure on governments to reduce social burdens through establishing work flexibility, this means the enterprise will be able to reconcile the economic difficulties imposed by the labor market.

This study also revolves around a very delicate issue of how to work on the stability of the employment contract in light of economic variables, and the era of technological progress, which imposed itself on countries in general, and on the labor community and enterprises in particular, in addition to the successive economic variables that affect countries and owners of the enterprises, and how to strike the balance in the contractual relations between the employee from one hand and the employer on the other hand taking into consideration the effect of those variables, as well as the role of labor law to provide social protection for employees and work to stabilize their contracts, and to avoid their fall into the specter of unemployment.

The importance of the study is evident in that it examines the impact of economic variables on the employment contract, the role of labor laws in setting protection for employees in light of the economic variables inflicted on the establishment, and how to stabilize the work contract.

أثر المتغيرات الاقتصادية علي استقرار عقد العمل

”دراسة مقارنة“*

ملخص الرسالة :

خلق الله الناس في الحياة متفاوتين في أعمالهم، وأرزاقهم كل حسب دوره فيها، حتي تكون الحياة كما أراد الله عز وجل، إذ لو كانوا متساويين في الرزق والقدرة علي العمل؛ ما أمكن أن تقوم الحياة علي وجه الأرض بهذه الكيفية، وبقيت أعمال كثيرة علي الأرض لا نجد من يستطيع القيام بها.

ومن هنا كان لابد من وجود مستأجر ومؤجر، حق وصاحب حق، خادم ومخدوم، عامل وصاحب عمل، فالعمل هو الوسيلة الوحيدة للبقاء في الحياة؛ علي اعتبار "أن من يأكل ولا يعمل! موته خير من حياته، وعدمه خير من وجوده".

فالعامل عنصر هام في حياة كل إنسان، وهو حق أصيل من حقوقه الأساسية، ونصت عليه الكثير من الدساتير في كل دول العالم، ومن بينها الدستور المصري الذي كفل لكل مواطن الحق في العمل.

ولا يتصور أن يحيا الفرد داخل المجتمع بدون عمل، فمن خلاله يستطيع الإنسان أن يرضي غريزة بداخله، وهي الإحساس بوجوده في الحياة، وبأنه نافع داخل المجتمع الذي يعيش فيه، بالإضافة إلي الأجر الذي يحصل عليه لقاء القيام بالعمل، الذي من خلاله يستطيع الحصول علي متطلبات الحياة من مأكّل، وملبس، ومسكن، فضلاً عن مساعدته علي الاستقرار داخل المجتمع.

ودائمًا ما يعكس القانون الواقع الاجتماعي والاقتصادي والأخلاقي للمجتمع الذي ينظم روابطه، ولهذا فالقواعد القانونية دائمة التطور، تواكب المتغيرات التي تحدث في

(*) تقع الرسالة في ٢٩٠ صفحة من القطع المتوسط، وتمت مناقشتها بكلية الحقوق جامعة حلوان بتاريخ ٢١ سبتمبر عام ٢٠٢٢ ميلادية .

المجتمع لتخضعها لأحكامها، وتضع لها الضوابط بهدف تحقيق الاستقرار للعلاقات الإنسانية، ولعل من أبرز القواعد القانونية التي تتأثر كثيراً بتغيير الفلسفة الاجتماعية والاقتصادية التي تنظم مجتمع ما، هي تلك القاعدة التي تحكم العقد، وهي الأداة الأساسية في التعامل والمصدر الرئيسي لإنشاء الحقوق والالتزامات.

ولما كان العقد ملزم للجانبين _ كعقد العمل _ ينشئ الكثير من الالتزامات التي تقابلها حقوق لكلٍ من طرفي علاقة العمل، فإن المشرع يتدخل لتنظيمه كلما دعت التطورات إلي ذلك، تحقيقاً لاستقرار العلاقات العقدية والابقاء عليها قدر الإمكان، وهذا الاستقرار مرهون بخلق توازن بين الالتزامات والحقوق المتقابلة؛ وإلا كان هناك صراع ظاهر أو خفي بين طرفي علاقة العمل قد يؤدي إلي انتهائها في كثير من الأحيان.

وتعتبر علاقة العمل الفردية هي الأساس في العملية الانتاجية، حيث إن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين طرفي عقد العمل هي البداية الأصلية لأولي مراحل الانتاج؛ وإذا كانت هذه العلاقة مبنية علي أساس سليم قائم علي حسن النية، استقرت العلاقة بين طرفي عقد العمل " العامل، وصاحب العمل " الأمر الذي يساهم بدوره في تقدم المنشأة.

وعليه، فإن قواعد القانون هي نتاج الواقع الاقتصادي والاجتماعي التي تولد فيه، وإن صلاحيتها للبقاء والاستمرار يتوقف علي مدي ثبات هذا الواقع، وبمفهوم المخالفة فإن أي تغيير يحدث سواء سلبيًا أو إيجابيًا يقتضي إعادة النظر في تلك القواعد ومراجعتها بهدف توافقها مع المتغيرات التي تطرأ علي هذا الواقع.

لا تخرج قواعد قانون العمل عن هذه الحقيقة، بل إن فقه هذا القانون أجمع علي أنه أكثر وأسرع فروع القانون تأثرًا بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لارتباطه الشديد بتلك المتغيرات التي يتحور معها هذا القانون، كلما طرأت علي المجتمع تطورات اقتصادية أو اجتماعية أو تكنولوجية تستدعي علي إثرها توافق القانون مع تلك المتغيرات.

كما يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع بين طرفيه، علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من ناحية، وبالبعد النفعي والبعد الانساني من ناحية أخرى.

وإذا كان التقدم الاقتصادي للدول يقاس بمعدلات نمو الانتاج أو الدخل، فإن التقدم الاجتماعي يقاس بما يتمتع به العامل من حقوق وحرريات معنية بالأمن والحماية الاجتماعية، مما يتحقق معه استقرار العامل في عمله، فمنذ أن وجد الانسان علي وجه الأرض وهو يسعى إلي تأمين يومه ومستقبله، فهو يعيش يومه وهو يفكر في غده وقلق عليه بسبب ضعف الحماية الاجتماعية، وعدم استقراره في عمله، ويعلم جيدًا أن تأمين يومه لا يأتي إلا بتوفير متطلبات الحياة والتي لا تتحقق إلا بالعمل.

وعليه، فمن الضروري تحقيق النمو الاقتصادي لكل منشأة، لكن يجب أن يصاحب النمو الاقتصادي نمو اجتماعي، ولن يتحقق ذلك إلا بتوفير عمل لائق لكل عامل يضمن له ولأسرته كرامة العيش، فالعمل اللائق هو حق العامل في حد أدنى من الحقوق التي توفر له الحماية الاجتماعية، كحصوله علي الحد الأدنى من الأجر الذي يسد احتياجاته واحتياجات أسرته، الحق في الأمن والسلامة البدنية والمعنوية أثناء العمل، الحق في المساواة بين العمال، الحق في الحماية من المخاطر الاجتماعية والاستفادة من الضمان الاجتماعي، كما أن مفهوم العمل اللائق يتسع ليشمل حق العامل في الاستقرار في منصب عمله، حتي يكون في مأمن من فقدان المفاجئ والتعسفي لعمله.

ومن المسلم به أن قانون العمل يسعى دائماً إلى تحقيق السلم الاجتماعي؛ بوضع تشريعات تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقرار العمل، كما يحاول إرضاء متطلبات أصحاب الأعمال الذين يمارسون ضغوطاً على الحكومات من أجل التخفيف من الأعباء الاجتماعية وذلك بتكريس مرونة العمل؛ التي تعني قدرة المنشأة على الملاءمة بين الصعوبات الاقتصادية التي يفرضها سوق العمل.

كما تدور هذه الدراسة حول مسألة دقيقة للغاية قوامها كيفية العمل علي استقرار عقد العمل في ظل المتغيرات الاقتصادية، وعصر التقدم التكنولوجي، الذي فرض نفسه علي الدول بوجه عام، وعلي مجتمع العمل والمنشآت بوجه خاص، بجانب المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة التي تصيب الدول وأصحاب المنشآت، وكيفية إيجاد توازن في العلاقات العقدية بين العامل وصاحب العمل تأثرًا بتلك المتغيرات، بجانب دور قانون العمل علي تقديم الحماية الاجتماعية للعمال والعمل علي استقرار عقودهم، وتلاشيًا لوقوعهم في شبح البطالة.

وتتجلي أهمية الدراسة في أنها تتعرض لبحث أثر المتغيرات الاقتصادية علي عقد العمل، ودور قوانين العمل في وضع حماية للعمال في ظل المتغيرات الاقتصادية التي تلحق بالمنشأة، وكيفية استقرار عقد العمل.

كما يجب أن ينظر إلي الجانب الاجتماعي بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات الاقتصادية للدول، فهذه الأخيرة وإن كانت تعمل علي تقدم الدول اقتصاديًا؛ وهذا أمر محمود، إلا أنه يجب ألا نُنحي جانبًا الاعتبارات الاجتماعية، والاهتمام بالطبقة العاملة والعمل علي استقرار روابطهم العقدية، وشمولهم بالحماية الاجتماعية، وخلق نوع من التوازن بين الاعتبارين الاقتصادي والاجتماعي.

ويقتضي هذا التوازن ألا ينظر المشرع إلي قانون العمل علي أنه قانون اقتصادي يهدف إلي تحقيق مصلحة عليا وهي مصلحة الدولة، وأيضًا ألا ننظر إلي العامل كأداة للإنتاج، وإلي العمل كسلعة من السلع، وإلي الأجر كمجرد نفقة من نفقات الإنتاج، فقانون العمل يجب أن يكون قانونًا اجتماعيًا إنسانيًا، غايته حماية العامل، والعمل علي استقرار عقده، الذي يرتبط قيامه بعمله وما يحصل عليه من أجر بشخصه وحياته وكرامته.

كما حرصنا في هذه الدراسة أن يكون منهجنا هو المنهج التحليلي المقارن ١ _ **المنهج التحليلي:** وذلك علي اعتبار أنه يهتم بتحليل النصوص القانونية القائمة؛ ومدي ملائمة هذه النصوص للمتغيرات الاقتصادية التي تصيب المنشأة، ودورها في استقرار عقد

العمل، وأيضاً بتحليل الأحكام القضائية، ورأي الفقه الاجتماعي ودورهما في ارساء مبدأ استقرار عقد العمل في مواجهة المتغيرات الاقتصادية والتقدم التكنولوجي. ٢ _ **المنهج المقارن:** استعرض الباحث من خلال دراسته العديد من القواعد القانونية المتعلقة بكيفية استقرار عقد العمل المتبعة في قانون العمل المصري الموحد، مقارنةً بما هو منصوص عليه في قانون العمل الفرنسي وما يتضمنه من توفير حماية اجتماعية للعمال، والعمل علي استقرار عقودهم في مواجهة المتغيرات الاقتصادية، فضلاً عن إلقاء الضوء علي آراء الفقهاء واجتهادات القضاء في كلا النظامين.

كما تجدر الإشارة أن موضوع البحث ينحصر في دراسة عقد العمل غير محدد المدة، بشكل يوضح كيفية استقرار هذا النوع من عقود العمل علي التكيف مع المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة، كونه من العقود الزمنية المستمرة التي يتطلب تنفيذها مرور فترة من الزمن، والتي تجعل تغيير هذه الظروف التي أحاطت به وقت إبرامه أمراً محتملاً، وما يتطلبه ذلك من إجراء تعديل فيها، حتي تتواءم مع هذه الظروف المستجدة، وإحداث نوع من التوازن في العلاقة العقدية.

وبعد أن فرغنا من دراستنا لموضوع "أثر المتغيرات الاقتصادية علي استقرار عقد العمل" وقد حاولنا قدر المستطاع دراسة جوانبه المختلفة في فصل تمهيدي وبابين، خصصنا الفصل التمهيدي للمتغيرات الاقتصادية وأثرها علي عقد العمل، وتناولنا في المبحث الأول ماهية المتغيرات الاقتصادية وعصر العولمة، وفي مبحثه الثاني للقوة القاهرة وأثرها علي عقد العمل في ظل جائحة كورونا.

وقد تطرقنا في الباب الأول من الدراسة إلي موضوع تعديل عقد العمل كآلية لاستقرار العقد، وقمنا بتقسيمه إلي فصلين؛ تناولنا في الفصل الأول تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية، وقسمنا هذا الأخير إلي مبحثين، جاء الأول منهما بعنوان التعريف بالسبب الاقتصادي لتعديل عقد العمل، وتناولنا بالشرح والتحليل في المبحث الثاني التطبيقات المختلفة للسبب الاقتصادي التي تبرر تعديل عقد العمل.

وقد خصصنا الفصل الثاني لدراسة تأثير الأسباب الاقتصادية علي الوظيفة وعقد العمل، وقد تناولنا شرحه بالتفصيل من خلال مبحثين جاء الأول منهما بعنوان تأثير الأسباب الاقتصادية علي الوظيفة، والثاني لمبحث شروط تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية. وتناولنا في الباب الثاني من هذه الدراسة " آليات تحقيق استقرار عقد العمل في القانونين الفرنسي والمصري"، التي من خلالها بحثنا عن الحلول البديلة لتجنب إنهاء عقد العمل واستقراره، وقسمناه إلي فصلين؛ وضحنا في الفصل الأول الحماية الاجتماعية المقررة لاستقرار عقد العمل، عن طريق تقسيم هذا الفصل إلي مبحثين، بينا في المبحث الأول خطة الحفاظ علي العمل وإعادة تصنيف العامل ودورها في تجنب إنهاء العقد والعمل علي استقراره، ثم جاء المبحث الثاني تحت عنوان الضمانات المقررة للعامل في حالة الإنهاء الوظيفي.

كما تطرقنا في الفصل الثاني من هذا الباب إلي موضوع التدريب والتكيف ودورهما في استقرار عقد العمل، وعرفنا من خلال الشرح كيف يساعد التدريب علي تكيف العامل مع التطورات التكنولوجية المختلفة التي تطرأ علي المنشأة، وقد قسمنا هذا الفصل إلي مبحثين جاء الأول لموضوع التدريب في قانون العمل الفرنسي، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلي التدريب في القانون المصري وأهم الصعوبات التي تواجهه.

توصلت الدراسة لبعض النتائج التي تؤكد علي أهمية الموضوع وضرورة معالجته التشريعية، ولعل أهم هذه النتائج ما يلي:

١_ إن القوى العاملة تمثل أهم الدعائم الأساسية والاقتصادية للدول، بغض النظر عن نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ولا شك في أن تنظيمها وزيادة مهاراتها، وتنمية قدراتها الإنتاجية واستخدامها بأفضل ما يمكن يكون له أثر في تحسين الإنتاجية، وتعزيز الفرص التنافسية، وبالتالي تعظيم الدخل والثروة القومية؛ مما يساعد في تحسين مستوى المعيشة وتوفير حياة كريمة، ذلك أن الثروة الحقيقية للدول؛ كانت وستبقى ثروة

الموارد البشرية، إذا ما نالت القدر الكافي من العناية والاهتمام بالمفهوم الواسع من أجل تقدم الدول في جميع المجالات.

٢_ تهدف قوانين العمل برمتها إلي ضمان الحماية المثلي للعامل، وفلسفتها في ذلك تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي له، هذه الغاية جسدها المشرع العمالي المصري ونظيره الفرنسي؛ من خلال إقرارهما العديد من الضمانات الإجرائية والموضوعية التي تحمي العامل من إنهاء عقده، هذه الإجراءات شكلت عنصر التوازن بين طرفي علاقة العمل، وقدمت حماية للعامل من خطر فقدان العمل، والتعرض للبطالة؛ التي باءت أفة العصر، والتي تحاول جُل قوانين العمل التصدي لها في إطار ما يعرف بسياسة "التشغيل الكامل".

٣_ إذا كانت الضرورات الاقتصادية تفرض علي صاحب العمل التخلص من بعض عماله لخفض مصروفات منشأته، فإن الضرورات الاجتماعية تفرض بالمقابل ضمان الاستقرار القانوني لعقد العمل، وذلك بغرض خلق نوع من التوازن بين الاعتبارين الاقتصادي والاجتماعي.

٤_ إن المشرع العمالي سواءً كان في مصر أو فرنسا يعمل علي إقامة نوع من التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل، دون الاخلال بمستوي الحماية الاقتصادية لصاحب العمل، وعدم الانتقاص من الحماية الاجتماعية المقررة للعمال، وفي حقيقة الأمر أن هذا التوازن مازال مختلاً في مصر.

٥_ إن المشرع العمالي المصري يشير إلي حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، دون وضع ضوابط كافية وطرق بديلة لهذا الأمر، بعكس الحال في قانون العمل الفرنسي، ونري أن المشرع بذلك يفتح الباب أمام التسريح الجماعي للعمال بحجة ما أسماه المشرع بالأسباب أو الضرورات الاقتصادية، وهي في الحقيقة تعبيرات مطاطة وفضفاضة تبيح تسريح العمال لمجرد تعرض المنشأة لخسارة مؤقتة، أو ركود

في نشاطها، أو كساد في تسويق إنتاجها، وعليه يُحمل المشرع العمال مسئولية سوء الإدارة أو عجزها أو فشلها أو فسادها.

٦_ اهتم كلاً من المشرعين المصري والفرنسي بموضوع التدريب، ومنحاه قدرًا من الاهتمام، وعرفا قدره في النهوض بالعمال؛ خاصة في التعامل مع الآلات الحديثة التي يدخلها صاحب العمل إلي منشأته، بيد أن المشرع المصري جعل الأمر اختياريًا علي صاحب العمل، بعكس الحال في القانون الفرنسي الذي جعل الأمر اجبارًا علي صاحب العمل طبقًا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بل إنه ذهب إلي أبعد من ذلك ففرض التدريب علي صاحب العمل حتي ولو لم تدخل التكنولوجيا إلي منشأته حفاظًا علي العامل إذا ما ترك العمل عنده؛ وخوفًا عليه من الوقوع في شبح البطالة.

وبعد الانتهاء من الدراسة والتوصل لبعض النتائج، لعل أهمها ما تم ذكره سلفًا، نري توجيه بعض التوصيات للمشرع الوطني، والتي قد تكون نبراسًا له يهتدي بها؛ في وضع تنظيم قانوني شامل يضمن حماية اجتماعية للعمال، واحداث توازن في بين طرفي علاقة العمل، ولذا يوصي الباحث بما يلي:

١_ مناقشة المشرع المصري بتضمين قانون العمل مجموعة من النصوص التي تمنح للعمال حماية اجتماعية والعمل علي استقرار عقودهم، خاصةً في ظل الأزمات الاقتصادية التي تصيب المنشأة.

٢_ دعوة المشرع المصري لمسايرة نظيره الفرنسي في تقريره نصوص صريحة هدفها الحفاظ علي العمال من الوقوع في البطالة، وتجنب الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، وذلك عن طريق النص علي إلزام المنشأة لإعداد خطة الحفاظ علي العمل وإعادة التصنيف الوظيفي للعامل؛ حال تعرض المنشآت لصعوبات اقتصادية.

٣_ ضرورة تبني المشرع لفكرة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها ماديًا، والتي تعتبر أحد أبرز الآليات الجيدة لمواجهة مشاكل البطالة في الوطن العربي، من خلال ما توفره من فرص عمل جديدة للشباب.

٤_ ضرورة الربط بين أساليب ومناهج وسياسات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات أسواق العمل، وتقليل الفجوة بين مختلف مكونات هذه العناصر وذلك تماثيا مع القضايا المعاصرة.

٥_ نهيب بالمشرع المصري إضافة مادة في قانون العمل تلزم صاحب العمل علي تدريب العمال، وعدم إنهاء عقودهم بسبب ادخال التكنولوجيا إلي المنشأة، وتكون مفادها "يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تعديله، إلا بعد استفاد جميع جهود التدريب، لتكييف العاملين علي التحول التقني الجديد الذي يحدث بالمنشأة".

٦_ كما نهيب بالمشرع إضافة مادة تضمن حق العامل المنهي عقده لأسباب اقتصادية في أولوية إعادة تشغيله، وليكن مفادها "حق عمال المنشأة من أولوية إعادة التشغيل حال استعادة المنشأة نشاطها مرة أخرى، سواء كان ذلك خلال فترة استكمال إجراءات إنهاء عقد العمل أو بعد إنهائه بالفعل.