

الحق في العمل بين الضمانات القانونية والتحولات الاقتصادية الحديثة

الباحثة

إيزيس أيمن إبراهيم العشماوي

Ezesramy111@gmail.com

ملخص البحث:

تتناول هذه الرسالة دراسة قانونية معمقة للحق في العمل، باعتباره أحد أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي أُقرت في دساتير الدول الحديثة والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان. فالعمل لا يقتصر على كونه وسيلة للكسب فحسب، بل يُعد عنصراً أساسياً في تحقيق الكرامة الإنسانية والاندماج في المجتمع، كما يمثل دعامة رئيسية لتحقيق التوازن والاستقرار داخل العلاقات العمالية وسوق العمل.

وقد سعت الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني المنظم للحق في العمل في ضوء قواعد قانون العمل التقليدية والتطورات الحديثة، كما تناولت تأثير الأزمات العالمية - وفي مقدمتها جائحة كورونا - على علاقة العمل، وانعكاسات سياسات الخصخصة على حقوق العمال وضماناتهم. ولتحقيق هذا الهدف، انقسمت الرسالة إلى عدة أبواب مترابطة.

استعرض الفصل التمهيدي النشأة التاريخية لقانون العمل، موضحاً الأسباب التي أدت إلى تأخر ظهوره، مثل الرق والإقطاع والطوائف الحرفية، ثم ناقش التطور التدريجي لقانون العمل بعد الثورة الصناعية، كما تناول تعريف قانون العمل وأهميته، ومدى دستورية الحق في العمل.

أما الباب الأول، فخصص لدراسة الإطار القانوني للحق في العمل، حيث عُرِضت القواعد التقليدية المتعلقة بعقد العمل، مثل شروط إبرامه، وحقوق العمال المرتبطة ببيئة العمل، والأجر، والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل. كما ناقش الباب تأثير التغيرات التكنولوجية على سوق العمل، وأثر التحول الرقمي على طبيعة العلاقة التعاقدية، وما استجد من صور توظيف مثل العمل عن بعد والعمل عبر المنصات.

ثم تناول الباب الثاني تأثير جائحة كورونا على قانون العمل، فحلّل أوضاع العمال أثناء الأزمة، واستجابة قوانين العمل للجائحة، وإمكانية اعتبارها قوة قاهرة أو ظرفاً طارئاً يؤثر على استمرار العلاقة التعاقدية. كما تم تناول الطبيعة القانونية لعمل العامل أثناء الجائحة، ومدى انطباق وصف "العمل الخطر" على بعض المهن في هذا السياق.

وفي الباب الثالث، تم بحث أثر الخصخصة على علاقة العمل، من خلال دراسة مفهوم الخصخصة، وأهدافها، وشروطها، وانعكاساتها على العمالة، لا سيما من حيث الأجور، والاستقرار الوظيفي، وضمانات النقل أو الفصل. وتم التطرق إلى الإطار القانوني المنظم لخصخصة المرافق العامة، ومدى حماية حقوق العامل في ظل هذا التحول الهيكلي.

وقد اعتمدت الدراسة على تحليل نصوص التشريعات الوطنية والمقارنة، وعلى المواثيق الدولية والفقہ القانوني، في سبيل تقديم رؤية متكاملة توازن بين متطلبات سوق العمل وضرورة حماية الحق في العمل بوصفه حقاً إنسانياً أصيلاً.

Summary: –

This dissertation presents an in-depth legal study of the right to work, considering it one of the most significant social and economic rights enshrined in the constitutions of modern states and in international human rights instruments. Work is not merely a means of earning a livelihood, but rather a fundamental component in achieving human dignity and societal integration. It also serves as a cornerstone for establishing balance and stability within labor relations and the labor market.

The study aims to analyze the legal framework governing the right to work in light of traditional labor law principles and modern developments. It further explores the impact of global crises—foremost among them the COVID-19 pandemic—on employment relationships, as well as the implications of privatization policies on workers' rights and protections. To achieve this objective, the dissertation is structured into several interrelated sections.

The introductory chapter examines the historical origins of labor law, highlighting the reasons behind its delayed emergence, such as slavery, feudalism, and craft guilds. It also discusses the gradual evolution of labor law following the Industrial Revolution, providing a definition of labor law, its importance, and the constitutional status of the right to work.

The first part is devoted to the legal framework of the right to work. It addresses traditional labor law provisions related to employment contracts, including the conditions for their conclusion, workers' rights concerning working conditions and wages, and the mutual obligations between employers and employees. This section also analyzes the impact of technological changes on the labor market, the effects of digital transformation on the nature of employment relationships, and the

emergence of new forms of work such as remote work and platform-based employment.

The second part focuses on the effects of the COVID-19 pandemic on labor law. It examines the status of workers during the crisis, labor law responses to the pandemic, and whether the pandemic could be considered a force majeure or exceptional circumstance affecting the continuity of contractual relationships. It also explores the legal nature of workers' obligations during the pandemic and whether certain professions during this period could be classified as "hazardous work."

The third part explores the impact of privatization on labor relations, by analyzing the concept of privatization, its objectives, conditions, and consequences for employment—particularly in terms of wages, job security, and guarantees concerning transfer or dismissal. It also discusses the legal framework governing the privatization of public utilities and the extent to which workers' rights are protected amidst this structural transformation.

The study is based on an analysis of national and comparative legal texts, international conventions, and scholarly legal opinions, with the aim of providing a comprehensive perspective that balances the demands of the labor market with the imperative to protect the right to work as a fundamental human right.

المقدمة

موضوع البحث:

يُعد الحق في العمل من أهم الحقوق التي تمثل حجر الزاوية في بناء المجتمعات الحديثة، لما له من تأثير مباشر على حياة الأفراد واستقرارهم، وعلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. فالعمل ليس مجرد وسيلة لتحقيق الكسب المادي، بل هو وسيلة لبلوغ الإنسان مكانته في المجتمع، وتحقيق ذاته، والمساهمة في الإنتاج وبناء الوطن، وهو ما جعل هذا الحق يحظى باهتمام كبير من قبل مختلف التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦، والعديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

وقد أدى تطوّر المجتمعات البشرية، وما رافقه من تغيرات اقتصادية وسياسية وتكنولوجية، إلى التأثير على مضمون الحق في العمل، سواء من حيث ضمان إتاحة فرص العمل للجميع دون تمييز، أو من حيث توفير بيئة عمل عادلة تحفظ كرامة العامل وتحميه من التعسف والاستغلال. وفي ظل تلك التحولات، ظهرت تساؤلات قانونية ملحة تتعلق بكيفية تنظيم هذا الحق، وتوفير ضمانات فعّالة لحمايته، خاصة في فترات الأزمات مثل جائحة كورونا، وكذلك في سياقات إعادة هيكلة الاقتصاد عبر التوجه نحو التخصص، وتأثير ذلك على سوق العمل وحقوق العمال.

وانطلاقاً من هذه الخلفية، تهدف هذه الرسالة إلى دراسة الجوانب القانونية للحق في العمل دراسة شاملة، تحليلية ونقدية، من خلال تتبع نشأة قانون العمل وتطوره، وبيان الأساس الدستوري لهذا الحق، واستعراض الإطار القانوني المنظم له في القوانين التقليدية، فضلاً عن تحليل تأثير المستجدات الحديثة كالثورة الرقمية وجائحة كورونا والتخصص على مضمون هذا الحق.

وقد تم تقسيم محتوى الرسالة إلى أربعة أجزاء رئيسية على النحو التالي:

١. **الفصل التمهيدي:** يُلقي الضوء على التطور التاريخي لقانون العمل، والعوامل التي أخرجت نشأته، مع بيان ماهية الحق في العمل وأهميته ومكانته الدستورية.

٢. **الباب الأول:** يُعالج الإطار القانوني المنظم للحق في العمل، من خلال عرض تنظيم عقد العمل والتزامات أطرافه، والحقوق المرتبطة بظروف العمل، والحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة على فرص العمل وسوق العمالة.

٣. **الباب الثاني:** يتناول التغيرات التي طرأت على علاقة العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، من خلال مناقشة الأبعاد الحقوقية في تلك المرحلة، وكيف تعاملت القوانين مع أوضاع العمال، وتحديد ما إذا كانت الجائحة تُعد قوة قاهرة أو ظرفاً طارئاً يؤثر على استمرار العقد.

٤. **الباب الثالث:** يبحث في مدى تأثير سوق العمل بالتحول نحو التخصص، من خلال استعراض الأطر القانونية والتنظيمية للتخصص، وتحليل أثرها على العمالة من حيث الأجور، وضمانات النقل، والحماية القانونية للحقوق المكتسبة.

ويُختتم البحث بخاتمة تتضمن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، مع تقديم بعض التوصيات التي تهدف إلى تعزيز الحماية القانونية للحق في العمل، في مواجهة التحديات المعاصرة.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول الحق في العمل بوصفه أحد أبرز الحقوق الاجتماعية التي تمس حياة الأفراد بشكل مباشر، وتؤثر في استقرارهم الاقتصادي والاجتماعي. فالعمل هو الوسيلة الأساسية التي يضمن بها الإنسان حياة كريمة، ويساهم من خلالها في بناء مجتمعه، مما يجعل حمايته قانونياً ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها.

وتتجلى أهمية البحث أيضاً في توقيته، حيث يأتي في ظل تحولات متسارعة يشهدها سوق العمل، منها ما يتعلق بالتطورات التكنولوجية الحديثة التي أدت إلى ظهور أنماط جديدة من التشغيل، ومنها ما يتعلق بالتحديات التي فرضتها الأزمات العالمية مثل جائحة كورونا، والتي كشفت عن أوجه القصور في الحماية القانونية للعمال. كما تزداد أهمية الدراسة في ظل توجه العديد من الدول نحو التخصص، وما يصاحبها من آثار على حقوق العمال، خاصة فيما يتعلق بالأجور وضمانات الأمان الوظيفي.

وبالتالي، فإن هذا البحث لا يقتصر على الطرح النظري، بل يسعى إلى تقديم تحليل قانوني معمق لواقع الحق في العمل، مع بيان أوجه القصور التشريعي، واقتراح سبل تطوير الأطر القانونية بما يتماشى مع المتغيرات المعاصرة، حفاظاً على هذا الحق الحيوي، وتعزيزاً للعدالة الاجتماعية في سوق العمل.

خطة البحث:

وترتيباً على ما سبق، سوف نقسم موضوع الرسالة إلى ثلاثة أبواب، يسبقها فصل تمهيدي نتناول فيه (إطلالة عامة على عقد العمل)، لنعطي فكرة عامة عن نشأة قانون العمل المصري وتطورة وأهم أهدافه ومدي دستوريته.

ثم نتناول في الباب الأول (الإطار القانوني للحق في العمل) في فصلين، الفصل الأول نتحدث فيه عن الحق في العمل في ضوء قواعد قانون العمل التقليدية، والفصل الثاني نتحدث عن الحق في العمل في ضوء التطورات الحديثة.

بدءاً من المبادئ الدستورية التي تُقر هذا الحق، مروراً بالقوانين العمالية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وصولاً إلى الاتفاقيات الدولية التي أرست معايير أساسية لضمان ظروف عمل لائقة وأمنة. وقد تبين من خلال التحليل أن الإطار القانوني للحق في العمل، رغم تنوع مصادره، لا يزال بحاجة إلى تطوير مستمر لمواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ظل التوسع في الاقتصاد الرقمي، وتعدد صور وأشكال التشغيل غير التقليدية.

وسوف نخصص الباب الثاني لدراسة (قانون العمل في زمن الكورونا) متناولين فترة ظهور فيروس كورونا وتطورة وتم التركيز على أزمة فيروس كورونا باعتبارها نموذجاً لأزمة عالمية كشفت عن نقاط الضعف في الحماية القانونية للعمال. فقد ترتب على الجائحة آثار عميقة على عقود العمل، حيث واجهت العديد من الشركات ضغوطاً اقتصادية دفعتها إلى تقليص العمالة، أو تعديل شروط التعاقد دون الرجوع إلى القواعد القانونية المستقرة. وقد نتج عن ذلك العديد من الإشكالات القانونية التي طرحت تساؤلات جوهرية حول مدى كفاية التشريعات في التصدي للظروف الطارئة، وضمان استمرار العلاقة التعاقدية في ظل الأزمات، دون الإخلال بمبدأ التوازن بين طرفي عقد العمل. كما كشفت الجائحة عن هشاشة فئة كبيرة من العمال في القطاع غير الرسمي، والذين لا يتمتعون بأي حماية قانونية أو اجتماعية، الأمر الذي يوجب إعادة النظر في مفهوم الحماية القانونية ليشمل كافة صور العمل، بعيداً عن النمط التقليدي القائم على دوام كامل وعلاقة عمل مستقرة.

أما في الباب الثالث سوف نتحدث عن (الخصخصة وسوق العمل) نتناول فيه شرح مفسر عن ظهور الخصخصة وتطورها وأهدافها وشروطها وكذلك تأثيرها علي العمل والعمالة، حيث تطرقت الدراسة إلى تأثير سياسات الخصخصة على الحق في العمل، حيث أظهرت أن الانتقال من القطاع العام إلى الخاص كثيراً ما يؤدي إلى تغيير في شروط العمل، أو تقليص عدد العاملين بحجة رفع الكفاءة وخفض التكاليف. ومع أن الخصخصة قد تُبرر من منطلقات اقتصادية وتنموية، فإنها لا يجب أن تتم على حساب الحقوق الأساسية للعاملين، بل يجب أن تُرافقها تشريعات وضمانات واضحة تحول دون المساس بحقوق العمال، وتكفل انتقالاً عادلاً يراعي سنوات الخدمة، ويوفر الأمان الوظيفي، والتدرج في التكيف مع التغيرات الجديدة.

وترتيباً علي ما سبق، فسوف نتناول رسالتنا في ثلاثة أبواب يسبقها فصل تمهيدي كما يلي:

- الفصل التمهيدي: إطلالة عامة علي عقد العمل .
- الباب الأول: الإطار القانوني للحق في العمل .
- الباب الثاني: قانون العمل في زمن الكورونا .
- الباب الثالث: التخصصة وسوق العمل .

الفصل التمهيدي

إطلالة عامة على عقد العمل

يعد عقد العمل من العقود المهمة في الحياة العملية، إذ ينظم العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، ويحدد حقوق والتزامات كل طرف بما يحقق التوازن والعدالة بينهما. وقد اكتسب عقد العمل أهمية خاصة في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية، مما دفع المشرع المصري إلى وضع قواعد قانونية واضحة لضبط هذه العلاقة، من خلال إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والذي يُعتبر الإطار التشريعي الأساسي المنظم لعلاقات العمل في مصر^١

وقد عرّف المشرع المصري عقد العمل في المادة (٣٢) من القانون ذاته بأنه: "العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يعمل لمصلحة الطرف الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر". ويتضح من هذا التعريف أن العلاقة بين الطرفين تقوم على عنصر التبعية، سواء كانت تبعية قانونية أو اقتصادية، وتميّز عقد العمل بذلك عن غيره من العقود المدنية^٢

ويهدف هذا التنظيم القانوني إلى حماية العامل بوجه خاص، نظرًا لكونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، ولذلك فقد تضمن القانون أحكامًا تتعلق بشروط التعاقد، ومدة العقد، وحقوق العامل مثل الأجر وساعات العمل والإجازات، وكذلك ضمانات إنهاء العقد والتعويضات المستحقة في حال الفصل التعسفي^٣ ويستند هذا التوجه في حماية العامل إلى المبادئ العامة في الشريعة الإسلامية والقانون المدني المصري، فضلًا عن الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتي تُعزز من مفهوم العمل اللائق وحقوق الإنسان في بيئة العمل.

^١ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤١.

^٢ محمد سعيد العشماوي، النظام القانوني لعقد العمل الفردي في القانون المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٩.

^٣ المرجع السابق، ص ٢٧؛ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص ٦٣.

المبحث الأول

نشأة قانون العمل وتطوره

يُعد فهم نشأة قانون العمل وتطوره أمرًا أساسيًا في تحليل الحق في العمل من الزاوية القانونية. فالقانون لم يولد مكتملاً، بل تبلور تدريجيًا نتيجة لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ونتيجة للصراع الطويل بين رأس المال والعمل. ويُقسّم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين: الأول يتناول أسباب تأخر نشوء قانون العمل، والثاني يتعرض لبداية ظهوره وتطوره.

المطلب الأول

أسباب تأخر نشوء قانون العمل

لم يظهر قانون العمل بوصفه فرعًا مستقلًا من فروع القانون إلا في مرحلة متأخرة من تطور المجتمعات، بسبب عوامل اقتصادية واجتماعية متعددة. وقد أسهمت أنظمة سابقة مثل الرق، والإقطاع، والطوائف الحرفية، في تأخير هذا الظهور، إذ لم تكن هناك علاقة عمل حرة ومتوازنة تستدعي التدخل التشريعي لحمايتها.

الفرع الأول

انتشار ظاهرة الرق

في العصور القديمة

في المجتمعات القديمة، لا سيما في الحضارات اليونانية والرومانية، كانت العلاقات الاقتصادية تقوم على العبودية، حيث كان العبيد يُعتبرون من ممتلكات الأسياد، يُباعون ويُشترىون ويُستخدمون في مختلف الأعمال دون أي مقابل مادي أو حقوق إنسانية. وبالتالي، لم يكن هناك مفهوم قانوني للعمل كعلاقة رضائية بين طرفين (عامل ورب عمل)، بل كان العمل يُفرض بالقوة، وهو ما أفقده طابعه القانوني. لقد أدى ذلك إلى عدم وجود حاجة إلى تشريع ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، لأن "العامل" لم يكن يُعترف به كطرف قانوني أصلاً.

وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن المجتمعات القديمة – رغم تطورها في بعض فروع القانون كالأحوال الشخصية والعقوبات – لم تنتج قواعد تنظم العمل بسبب غياب مفهوم الإنسان العامل الحر.^١

الفرع الثاني

سيادة نظام الإقطاع

في القرون الوسطى

مع انهيار الإمبراطورية الرومانية، ظهر نظام الإقطاع في أوروبا، وهو نظام اقتصادي واجتماعي يعتمد على منح الأرض من الملوك إلى النبلاء الذين يسيطرون على الفلاحين الذين يعملون فيها.

العامل في هذا النظام كان فلاحًا تابعًا للأرض، لا يملك حرية العمل أو الانتقال، وكان يعمل تحت سلطة السيد الإقطاعي.

وكانت العلاقة بين الطرفين علاقة ولاء تبادلية، وليست علاقة عمل تقوم على التعاقد والحرية، وبالتالي لم يكن هناك حاجة إلى قواعد قانونية لتنظيم العمل، بل كان يُنظر إلى الفلاح كجزء من "الملكية الإقطاعية".^٢

إن هذه السيطرة الإقطاعية عطلت لقرون فكرة أن للعامل حقوقًا مستقلة يمكن حمايتها، مما أفرز ولادة قانون العمل كما نعرفه اليوم.

الفرع الثالث

نظام الطوائف الحرفية

في القرون الوسطى

في أواخر العصور الوسطى، ومع ازدهار المدن الأوروبية، ظهرت الطوائف الحرفية أو "النقابات"، وهي تنظيمات مهنية كانت تضم الحرفيين والعمال ضمن بنية هرمية تبدأ من المتدرب (الصبي)، ثم العامل، وصولًا إلى الأستاذ أو المعلم (المايسترو).

^١ يوسف شفيق، تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية القديمة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١١٥.

^٢ أحسن كمال، قانون العمل بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦، ص ٢٢.

ورغم أن هذه التنظيمات مثلت خطوة نحو الاعتراف بالعمل كحرفة منظمة، إلا أنها كانت تركز التمييز والتراتبية، إذ كانت تحتكر المهنة وتمنع دخول الغرباء، كما كانت تُدار وفق قواعد داخلية غير خاضعة لقواعد قانونية عامة صادرة عن الدولة.^١ وعليه، لم يكن هناك بعدُ تصور لعلاقة عمل حرة قائمة على التفاوض، مما أفرز بروز الحاجة إلى تدخل تشريعي لحماية حقوق العمال.

^١ أحمد عبد الكريم سلام، تاريخ القانون والعمل والنقابات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٩٨

المطلب الثاني

بداية ظهور قانون العمل وتطوره

جاء ظهور قانون العمل كنتيجة حتمية للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية الكبرى التي شهدتها العالم خلال القرن التاسع عشر، وبخاصة مع اندلاع الثورة الصناعية. فقد أدت تلك الثورة إلى تغيير طبيعة العمل وعلاقات الإنتاج، مما استدعى تدخل المشرع لتنظيم العلاقة بين العامل ورب العمل، وتحقيق الحد الأدنى من الحماية القانونية للطبقة العاملة.

نشأ قانون العمل بدايةً من خلال تدخلات تشريعية جزئية لحماية فئات معينة كالنساء والأطفال، ثم تطور تدريجياً ليشمل جميع العمال، وأصبح لاحقاً فرعاً مستقلاً من فروع القانون

أولاً: أثر الثورة الصناعية في ولادة قانون العمل

أحدثت الثورة الصناعية في أوروبا (خاصة في بريطانيا خلال القرن الثامن عشر والتاسع عشر) تحولاً جذرياً في طبيعة الإنتاج. فقد حلت الآلة محلّ العمل اليدوي، وأنشئت المصانع الكبرى، مما أدى إلى استقطاب عدد هائل من العمال للعمل في ظروف صعبة وقاسية، مثل:

- ساعات العمل الطويلة التي قد تصل إلى ١٦ ساعة يومياً.
- غياب وسائل الحماية الصحية والوقاية.
- تشغيل الأطفال والنساء في أعمال شاقة.
- تدني الأجور بشكل كبير.

هذه الظروف دفعت الفلاسفة والمصلحين الاجتماعيين إلى الدعوة لتدخل الدولة، فبدأت الحكومات بإصدار قوانين لتنظيم الحد الأدنى من حقوق العمال.

على سبيل المثال، صدر في بريطانيا قانون تنظيم تشغيل الأطفال سنة ١٨٣٣، الذي حظر تشغيل الأطفال دون سن التاسعة، وحدد عدد ساعات العمل القصوى للأطفال الأكبر سناً^١

ثانياً: نشوء فكرة عقد العمل

مع تطور الرأسمالية، بدأت علاقة العمل تُبنى على فكرة التعاقد بين طرفين، أحدهما يملك رأس المال (رب العمل)، والآخر يبيع جهده (العامل)، وهي علاقة غير متكافئة بطبيعتها.

^١ جورج قندلفت، تاريخ التشريعات الاجتماعية، منشورات الجامعة اللبنانية، بيروت، ٢٠٠١، ص ٢٠٣.

وبالتالي، بدأت تظهر الحاجة إلى تدخل تشريعي يحمي الطرف الأضعف في العلاقة (العامل)، وهذا ما أسهم في نشأة ما يُعرف بـ "قانون العمل"، بوصفه فرعاً قانونياً مستقلاً، يهدف إلى:

- فرض حد أدنى من الحقوق للعامل.
 - تقييد حرية صاحب العمل في فرض الشروط المجحفة.
 - حماية الفئات الضعيفة من التمييز والاستغلال.
- وقد اتسمت البدايات الأولى لقانون العمل بكونها تشريعات متفرقة، حتى تجمعت لاحقاً في قوانين موحدة.

ثالثاً: تطور قانون العمل على المستوى الدولي

مع نهاية الحرب العالمية الأولى، برز الاهتمام العالمي بتنظيم شروط العمل وظروفه على المستوى الدولي. وقد تُوّج هذا الاتجاه بتأسيس منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي، وهي المنظمة التي لعبت دوراً محورياً في إرساء قواعد قانونية دولية للعمل، من خلال الاتفاقيات والتوصيات.

ومن أبرز الاتفاقيات الأولى التي صدرت:

- اتفاقية تحديد ساعات العمل (٨ ساعات يومياً) - اتفاقية رقم ١ لسنة ١٩١٩.
 - اتفاقية حظر تشغيل النساء ليلاً - اتفاقية رقم ٤ لسنة ١٩١٩.
 - اتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال - رقم ٥ لسنة ١٩١٩.
- وقد أسهمت هذه الاتفاقيات في ترسيخ المعايير الأساسية للعمل اللائق، وأجبرت الدول على ملاءمة قوانينها الوطنية معها.^١

^١ ILO, International Labour Standards: A Global Approach, Geneva, 2008, p. 42.

المبحث الثاني

ماهية الحق في العمل ومدى دستوريته

يمثل الحق في العمل أحد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي كرستها الدساتير الوطنية والمواثيق الدولية، باعتباره من الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها كل فرد. وسيتناول هذا المبحث، من خلال مطلبين، تعريف قانون العمل باعتباره الإطار المنظم لهذا الحق، ثم بيان أهميته على المستويين الفردي والاجتماعي.

المطلب الأول

تعريف قانون العمل

قانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص، يُعنى بتنظيم العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين شخصين: أحدهما يسمى العامل، وهو الذي يقدم عمله أو جهده، والآخر يسمى صاحب العمل، وهو الذي يدفع الأجر مقابل هذا العمل.

ويتناول هذا القانون:

- شروط إبرام عقد العمل.
- حقوق والتزامات الطرفين.
- ظروف العمل.
- الضمانات الاجتماعية والصحية.
- آليات تسوية النزاعات العمالية.

ويتميز قانون العمل بطابعه الحمائي، إذ لا يكتفي بمجرد تنظيم العلاقة، بل يتدخل لحماية الطرف الضعيف، وهو العامل، من استغلال الطرف الأقوى (رب العمل). وقد عرّفه بعض الفقه بأنه "ذلك الفرع من القانون الذي ينظم العلاقات التي تنشأ بمناسبة العمل المُستأجر، بين العامل الأجير ورب العمل، مع توفير الحد الأدنى من الحماية للعامل في هذه العلاقة.

المطلب الثاني أهمية قانون العمل

تبرز أهمية قانون العمل من زوايا متعددة:

١- أهمية اجتماعية:

حيث يحقق الاستقرار الاجتماعي ويحافظ على السلم المجتمعي، من خلال حماية حقوق العمال ومنع استغلالهم، وتحديد الحد الأدنى للأجور وساعات العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية.

٢- أهمية اقتصادية:

قانون العمل يُسهم في تحسين إنتاجية العامل، من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، كما يساعد على تنظيم سوق العمل وتوازن علاقات الإنتاج.

٣- أهمية إنسانية ودستورية:

لأن الحق في العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالكرامة الإنسانية، وقد أقرته أغلب الدساتير، مثل الدستور المصري في المادة ١٢ التي تنص على: "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويقوم على مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص". كما كفلت المواثيق الدولية هذا الحق، مثل المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ التي تنص على: "لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"^١

¹United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23.

الباب الأول

الإطار القانوني للحق

في العمل

يُعد الحق في العمل من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الأساسية التي كفلتها مختلف الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية، لما للعمل من دور محوري في تحقيق الكرامة الإنسانية وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ويُقصد بالإطار القانوني للحق في العمل مجموعة القواعد الدستورية والتشريعية والتنظيمية التي تحكم ممارسة هذا الحق، وتضمن حمايته وتنفيذه في الواقع العملي.

فعلى المستوى الوطني، نص دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ في المادة (١٢) على أن "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ويقوم على مبادئ العدالة والحرية والمساواة"، كما أكد على ضرورة توفير شروط عادلة للعمل، وحماية العامل من الفصل التعسفي. ويكمل هذه الحماية قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الذي يُعد المرجع الأساسي لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، ويشمل أحكاماً تفصيلية بشأن إبرام عقد العمل، وحقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، وظروف العمل، وضمانات إنهاء العلاقة التعاقدية^١

أما على الصعيد الدولي، فقد تناولت عدة وثائق ومواثيق حق الإنسان في العمل باعتباره جزءاً من منظومة الحقوق الأساسية. فقد نصت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ على أن "لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". كما أكدت المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ على التزام الدول الأطراف بالاعتراف بحق كل إنسان في كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وباتخاذ الخطوات المناسبة لتوفير هذا الحق تدريجياً^٢

^١ دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤، المادة (١٢)؛ قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، العدد ١٩ مكرر (أ)، ٧ مايو ٢٠٠٣؛
انظر: أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤١.

^٢ United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23;
United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, Article 6: David Harris & John Darcy, Human Rights Law and Practice, Oxford University Press, 2020, p. 275

كذلك، تشكل اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحد الركائز الأساسية للإطار القانوني الدولي للحق في العمل، ومنها اتفاقية العمل رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة، التي تدعو الدول إلى تبني سياسة وطنية تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة والإنتاجية، مع احترام حرية اختيار العمل^١ ويُظهر هذا التنوع في المصادر القانونية، سواء الوطنية أو الدولية، مدى أهمية الحق في العمل كمبدأ أساسي من مبادئ العدالة الاجتماعية، وضرورة توفير ضمانات تشريعية ومؤسسية تكفل تمكين الأفراد من ممارسته على نحو فعال.

¹ International Labour Organization, Convention No. 122: Employment Policy Convention, Geneva, 1964;
Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 112–115.

الفصل الأول

الحق في العمل

في ضوء قواعد قانون العمل التقليدية

يُعد الحق في العمل أحد الركائز الأساسية التي استندت إليها قواعد قانون العمل التقليدية، باعتباره الوسيلة الأولى لتحقيق الكفاف والعيش الكريم للإنسان، وأداة فعالة لتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع. وقد اهتمت التشريعات الوطنية منذ نشأتها بتكريس هذا الحق وتنظيم ممارسته، سواء من خلال سنّ القوانين أو من خلال المبادئ العامة التي تحكم علاقات العمل.

في الإطار التقليدي لقانون العمل، ظهر الحق في العمل بوصفه حقًا يرتبط بحرية الفرد في اختيار عمله وممارسة مهنته دون تمييز أو إكراه، وهو ما أكدت عليه النصوص القانونية الأولى في هذا المجال، لا سيما تلك التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية، عندما بدأت الدول تتدخل لحماية العمال من استغلال أصحاب العمل. وقد كفلت هذه القواعد التقليدية تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من حيث إبرام عقد العمل، وضمان شروط عمل لائقة، وتحديد ساعات العمل، وتنظيم الأجر، والإجازات، والتأمينات، مما يشير إلى أن ممارسة الحق في العمل لا تقتصر فقط على الحصول على وظيفة، بل تشمل أيضًا الحقوق المرتبطة بأداء العمل في بيئة إنسانية عادلة^١ وفي السياق المصري، كرّس قانون العمل المصري هذا التصور التقليدي من خلال تنظيمه المفصل للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث نص على أن القانون يهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، كما نظم أركان عقد العمل، والتزامات الطرفين، وحقوق العمال، وسبل حمايتهم من الفصل التعسفي أو الاستغلال^٢

أما من منظور دولي، فقد رسخت منظمة العمل الدولية (ILO) الأسس التقليدية لهذا الحق من خلال مجموعة من الاتفاقيات، مثل اتفاقية العمل رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، واتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجر، حيث هدفت هذه الاتفاقيات إلى

^١ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المدخل لدراسة قانون العمل المصري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ٣٨.

^٢ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٥.

القضاء على أشكال التمييز وتحقيق الإنصاف في العمل. كما دعمتها المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨ التي نصت على أن: "لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية"^١ ومن هنا، فإن قواعد قانون العمل التقليدية لم تقتصر على الاعتراف بالحق في العمل، بل عملت على ترسيخه من خلال نصوص تشريعية ملزمة، تتكامل مع المبادئ الدولية لضمان ممارسة هذا الحق في إطار يحترم الكرامة الإنسانية ويوفر حماية قانونية حقيقية للعامل.

¹United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23;
International Labour Organization, Convention No. 111 on Discrimination
(Employment and Occupation), 1958;
Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020,
pp. 82-85.

المبحث الأول

إبرام عقد العمل

يُعد إبرام عقد العمل المرحلة الأساسية التي تنشأ بها العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل، والتي تترتب عليها التزامات متبادلة تحكمها نصوص قانون العمل. ويُعرف عقد العمل - بحسب القانون المصري - بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين بأن يعمل تحت إدارة الطرف الآخر أو إشرافه مقابل أجر^١، ويُشترط لصحة هذا العقد توفر الأركان العامة للتعاقد، وهي: التراضي، والأهلية، والمحل، والسبب، فضلاً عن بعض الأركان الخاصة المميزة لهذا العقد، مثل عنصر التبعية والأجر.

وفي السياق التقليدي، لا يشترط قانون العمل المصري أن يُبرم عقد العمل في شكل معين، فقد يكون شفهيًا أو مكتوبًا، وإن كان الشكل الكتابي هو الأصل المعتمد قانونًا لإثبات العلاقة التعاقدية، وهو ما نصت عليه المادة (٣٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. كما ألزمت المادة (٣٣) صاحب العمل بأن يسلم العامل إيصالًا باستلام نسخة العقد متى كان مكتوبًا، وذلك تعزيزًا لشفافية العلاقة التعاقدية وحماية للعامل من الإخلال بحقوقه^٢.

وعلى الصعيد الدولي، أولت منظمة العمل الدولية (ILO) اهتمامًا خاصًا بمسألة التعاقد، حيث أكدت في عدد من الاتفاقيات - لا سيما الاتفاقية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء الاستخدام - على أهمية وجود أسس واضحة لعقود العمل، وشروط محددة لإنهاء العلاقة، بما يضمن الاستقرار المهني للعامل ويحد من الفصل التعسفي^٣.

وقد تناول الفقه القانوني العربي والأجنبي أهمية هذه المرحلة، حيث يُعتبر إبرام عقد العمل حجر الأساس في العلاقة المهنية، ويترتب عليه خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في إطار من

^١ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المدخل لدراسة قانون العمل المصري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ١٠١.

^٢ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٤.

^٣ International Labour Organization (ILO), Convention No. 158: Termination of Employment Convention, 1982;

Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, p. 133.

التبعية القانونية والتنظيمية، مقابل تمتع العامل بالحقوق المقررة قانونًا، كالحق في الأجر العادل، والإجازات، وظروف العمل اللائقة، والتأمينات الاجتماعية.^١

وعليه، فإن إبرام عقد العمل لا يقتصر على مجرد اتفاق بين طرفين، بل هو عملية قانونية منظمة ترتبط مباشرة بضمان الحقوق الأساسية للعامل واستقرار العلاقة المهنية، في إطار من العدالة والتوازن الذي تسعى قوانين العمل التقليدية والدولية إلى تحقيقه وينقسم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين:

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل.

المطلب الثاني يشرح التزامات العامل.

المطلب الأول

التزامات صاحب العمل

عند إبرام عقد العمل، يلتزم صاحب العمل بعدة التزامات جوهرية نص عليها القانون، لضمان توفير بيئة عمل عادلة وآمنة. ومن أبرز هذه الالتزامات:

أولاً: الالتزام بدفع الأجر

يُعد الأجر العنصر الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود، فهو المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير أدائه للعمل. وقد نصت المادة (٣٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل في المواعيد المحددة". ويحظر تأخير الأجور أو اقتطاعها بغير سند قانوني^٢، كما نصت الاتفاقية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور على ضرورة دفع الأجر نقدًا، وفي مواعيد منتظمة.^٣

^١ محمد سعيد العشماوي، النظام القانوني لعقد العمل الفردي في القانون المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٧٦؛

David Harris & John Darcy, Human Rights Law and Practice, Oxford University Press, 2020, p. 271.

^٢ محمد عبد الغني، شرح قانون العمل المصري في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٢٠، ص ١١٥

^٣ ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, Geneva, 1949, Article 3.

ثانيًا: توفير بيئة عمل آمنة

صاحب العمل ملزم باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة وسلامة العاملين، وفقًا لما نصت عليه المادة (٢٠٨) من قانون العمل المصري، وكذلك اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية^١. وتشمل هذه التدابير:

- توفير أدوات الوقاية الشخصية.
- تدريب العاملين على السلامة.
- إجراء الفحوصات الطبية الدورية^٢.

ثالثًا: احترام كرامة العامل وعدم التمييز

من المبادئ الأساسية في قانون العمل حظر التمييز بين العمال على أساس الجنس أو الدين أو الرأي أو الانتماء السياسي أو الاجتماعي. وقد كرس الدستور المصري في مادته (٥٣) مبدأ المساواة، كما نصت المادة L.1132-1 من قانون العمل الفرنسي على عدم التمييز في التوظيف والعمل^٣.

المطلب الثاني

التزامات العامل

كما يُحمّل القانون صاحب العمل بالتزامات، فإنه يُلزم العامل أيضًا بمجموعة من الواجبات تضمن حسن سير العلاقة التعاقدية، وتحقيق الانضباط في بيئة العمل.

أولًا: أداء العمل المتفق عليه

العامل ملزم قانونًا بأداء العمل المتفق عليه بذاته، وفي الزمان والمكان المحددين، وبالطريقة التي يتطلبها طبيعة العمل، دون تقصير أو مخالفة للأوامر القانونية لصاحب العمل.

¹ ILO, Occupational Safety and Health Convention, No. 155, Geneva, 1981, Articles 4-7.

² عبد الفتاح عبد المعطي، الوسيط في قانون العمل المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ٢١٩.

³ Code du travail français, Article L.1132-1, Éditions Dalloz, 2020.

وقد نصت المادة (٤٧) من قانون العمل المصري على هذا الالتزام، باعتباره جوهر العلاقة التعاقدية.^١

ثانيًا: الالتزام بالسرية وعدم إفشاء أسرار العمل

يلتزم العامل بالحفاظ على أسرار العمل، وعدم استخدامها لمصلحته الشخصية أو مصلحة جهة منافسة. ويُعد إفشاء الأسرار المهنية من المخالفات الجسيمة التي تبرر الفصل، وفقًا للمادة (٦٩) من قانون العمل المصري.

وقد أقر القضاء الفرنسي كذلك بحق صاحب العمل في حماية معلوماته التجارية والصناعية من التسريب من قبل العامل.^٢

ثالثًا: احترام قواعد الانضباط

يجب على العامل الالتزام بنظم العمل الداخلية، واحترام تعليمات صاحب العمل، ما لم تكن غير قانونية أو تمس بكرامته. ويشمل ذلك الحضور في المواعيد، وعدم الإضرار بالآلات أو المعدات، والمحافظة على بيئة العمل.^٣

^١ عبد الحميد شتا، الوجيز في قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص ١٠٤.

^٢ Cour de cassation, chambre sociale, 28 octobre 2003, n°01-44.194.

^٣ أحمد حسن الخولي، قانون العمل وعلاقاته الجماعية والفردية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٤١.

المبحث الثاني

حقوق العمال

(الحقوق المتعلقة بظروف العمل)

تهدف القوانين الوطنية والدولية إلى ضمان مجموعة من الحقوق المتعلقة بظروف العمل، من أجل تحقيق بيئة عمل لائقة تحترم الإنسان وتراعي كرامته. وتشمل هذه الحقوق:

١- الحق في الأجر العادل

نصت المادة (٣٤) من قانون العمل المصري على أن "يجب ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المقرر قانوناً". كما حددت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ ضرورة وجود آلية وطنية لتحديد الحد الأدنى للأجور.^١

٢- الحق في تحديد ساعات العمل

حدد القانون المصري ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً كحد أقصى، ويُحظر تشغيل العامل أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً إلا في حالات الطوارئ. وينسجم ذلك مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ التي تُعد أول وثيقة دولية في هذا المجال.^٢

٣- الحق في الإجازات

يتمتع العامل بحق الإجازات السنوية والمرضية وإجازات المناسبات الرسمية، وقد نصت المادة (٤٧) من القانون المصري على أن "للعامل الذي أمضى سنة كاملة في الخدمة الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ٢١ يوماً"، وترتفع مع مدة الخدمة.^٣

^١ ILO, Minimum Wage Fixing Convention, No. 131, Geneva, 1970

^٢ ILO, Hours of Work (Industry) Convention, No. 1, 1919.

^٣ محمد حسن قاسم، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٨، ص ٢٠١.

المبحث الثالث

الحدود الدنيا للأجر

مثل الحد الأدنى للأجر إحدى الركائز الأساسية في تشريعات العمل الحديثة، إذ يُعد أداة لضمان العدالة الاجتماعية وحماية العمال من الاستغلال، خاصة الفئات الضعيفة منهم، كما يسهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي وتحفيز الإنتاج. وقد أولى قانون العمل المصري عناية خاصة بهذا الموضوع على أن يُحدد الحد الأدنى للأجر وفقاً لمستوى المعيشة ومتطلبات الحياة الأساسية للعامل وأسرته، وذلك بقرار يصدر من المجلس القومي للأجور بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال والعمال.^١

وينص القانون على أن الحد الأدنى للأجر لا يجوز أن يقل عن مستوى يكفل للعامل حياة كريمة، كما يلزم أصحاب العمل بعدم دفع أجور تقل عن هذا الحد، وهو ما يُعد من الضمانات القانونية الأساسية للعامل. ويستند المجلس القومي للأجور في تحديد هذا الحد إلى مجموعة من المعايير، من أهمها: معدلات التضخم، تكلفة المعيشة، ومتوسط الأجور في السوق المحلي. وقد شهد الحد الأدنى للأجور في مصر تطورات متعددة، أبرزها صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ الذي قرر رفع الحد الأدنى للأجر إلى ٢٠٠٠ جنيه، ثم إلى ٢٧٠٠ جنيه في عام ٢٠٢٢، وتمت زيادته لاحقاً تدريجياً ليصل في عام ٢٠٢٤ إلى ٣٥٠٠ جنيه للقطاع الخاص، بناءً على قرار المجلس القومي للأجور.^٢

وعلى المستوى الدولي، تؤكد منظمة العمل الدولية (ILO) في الاتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، على أهمية ضمان مستوى معيشي ملائم للعاملين، وضرورة مراعاة العدالة الاجتماعية عند وضع السياسات الوطنية المتعلقة بالأجور. كما تشير إلى أهمية مشاركة الأطراف الاجتماعية (النقابات وأصحاب الأعمال) في تحديد هذه الأجور لضمان التوازن في العلاقة التعاقدية.^٣

^١ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٩٧

^٢ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ بشأن رفع الحد الأدنى للأجور؛ المجلس القومي للأجور، تقارير دورية عن تحديد الحد الأدنى للأجر في مصر، ٢٠٢٢.

^٣ International Labour Organization, Convention No. 131 concerning Minimum Wage Fixing, 1970;

وفي السياق المقارن، تُظهر العديد من التشريعات الأجنبية اهتمامًا كبيرًا بمفهوم الحد الأدنى للأجر، ففي فرنسا مثلاً، يتم تحديد الحد الأدنى للأجر (SMIC) بمرسوم سنوي بناءً على مؤشرات الأسعار ومستوى المعيشة، ويُعد تجاوز الحد الأدنى جريمة يعاقب عليها القانون. أما في الولايات المتحدة، فإن قانون المعايير العادلة للعمل (Fair Labor Standards Act – FLSA) يُحدد الحد الأدنى للأجر الفيدرالي، مع إمكانية رفعه على مستوى الولايات.^١

وقد أثار تطبيق الحد الأدنى للأجر في مصر بعض التحديات، من أبرزها ضعف آليات الرقابة على التزام أصحاب العمل، لا سيما في القطاع غير الرسمي، وغياب الشفافية في التفاوض بين الدولة والقطاع الخاص حول تحديد الحد المناسب. كما يُواجه النظام القانوني المصري انتقادات بسبب عدم ربط الحد الأدنى بالأجر الحقيقي أو خط الفقر بشكل مباشر، وهو ما يضعف فعاليته كأداة لحماية العمال اقتصاديًا.^٢

إن وضع حدود دنيا للأجر في قانون العمل المصري يُعد من الوسائل المهمة لتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن فعالية هذه السياسة تتوقف على وجود تشريعات واضحة، وآليات تنفيذ قوية، ومشاركة حقيقية من الأطراف الاجتماعية، إلى جانب التحديث المستمر للحد الأدنى بما يتلاءم مع التضخم والتغيرات الاقتصادية

Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2020, pp. 119–123.

¹ Code du travail, Article L3231-2 (France);

United States Department of Labor, *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, 1938.

² المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر، ٢٠٢١، ص ٣٨؛ سامي عبد العزيز، نظام الأجور في مصر بين التشريع والتطبيق، مجلة القانون والاقتصاد، العدد ٤، ٢٠٢٢، ص

الفصل الثاني

الحق في العمل

في ضوء التطورات الحديثة

مع دخول العالم عصر الثورة الرقمية والذكاء الاصطناعي والتطورات التكنولوجية المتسارعة، تغيرت طبيعة العمل بصورة جذرية، ما أثار تحديات قانونية كبيرة أمام المشرعين في جميع أنحاء العالم. فلم يعد العمل مقتصرًا على المفهوم التقليدي القائم على الزمن والمكان، بل ظهرت أشكال جديدة للعمل، مثل العمل عن بُعد، والعمل الحر (Freelance) ، والعمل بالمنصات الرقمية (Gig Economy).

ويتناول هذا الفصل ثلاث قضايا محورية:

١- تأثير التكنولوجيا على العمالة والسياسة العامة.

٢- التكنولوجيا الحديثة ومستقبل سوق العمل.

٣- تأثير التكنولوجيا على معدلات البطالة.

المبحث الأول

تأثير التكنولوجيا

على العمالة والسياسة العامة

أدى دخول التكنولوجيا في جميع مناحي النشاط الاقتصادي إلى تغيير كبير في طبيعة الأعمال. فقد أتمت الآلة العديد من الوظائف التي كان يؤديها الإنسان، مما دفع الحكومات إلى إعادة النظر في السياسات العامة المتعلقة بسوق العمل والتوظيف.

أولاً: الأتمتة وتقليص العمالة البشرية

مع إدخال الروبوتات والذكاء الاصطناعي في سلاسل الإنتاج، تم الاستغناء عن ملايين الوظائف، خاصة تلك المتكررة أو التي لا تتطلب مهارات عالية. ووفقاً لتقرير صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) سنة ٢٠٢٠، من المتوقع أن تختفي نحو ٨٥ مليون وظيفة بحلول ٢٠٢٥ بسبب الأتمتة، مع خلق ٩٧ مليون وظيفة جديدة تتطلب مهارات رقمية^١

ثانياً: تحدي إعادة التأهيل والتدريب

فرضت التكنولوجيا على الحكومات مسؤولية تأهيل الأيدي العاملة من جديد. لم يعد كافياً توفير فرص عمل، بل أصبح من الضروري تدريب العمال على المهارات الرقمية والتكنولوجية، مثل تحليل البيانات والبرمجة والعمل عن بُعد. وقد نصت توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥ لسنة ٢٠٠٤ على ضرورة دعم التدريب المهني والتعلم المستمر كوسيلة لتعزيز قدرة العمال على مواكبة التحول الرقمي^٢

ثالثاً: مراجعة السياسات العامة للتوظيف

اضطرت كثير من الدول إلى تعديل سياساتها العامة المتعلقة بالتوظيف، من خلال دعم المشروعات الصغيرة، وتقديم حوافز ضريبية للشركات التي تدمج العمالة المحلية، وإقرار برامج دعم الدخل الأساسي^١.

^١World Economic Forum, The Future of Jobs Report, Geneva, 2020, p. 7.

^٢ ILO, Human Resources Development Recommendation, No. 195, Geneva, 2004, para. 8–12.

المبحث الثاني

التكنولوجيا الحديثة ومستقبل سوق العمل

لم تؤدّ التكنولوجيا فقط إلى فقدان وظائف، بل أيضًا إلى خلق وظائف وأنماط عمل جديدة لم تكن موجودة قبل عشر سنوات، مثل:

- مطور تطبيقات الهواتف.
- محلل بيانات الضخمة. (Big Data)
- مدير وسائل تواصل اجتماعي.
- مستشار الأمن السيبراني.

أولاً: ظهور أنماط جديدة من التشغيل

أصبح مفهوم العمل المرن جزءًا أساسيًا من أسواق العمل الحديثة، كالعقود المؤقتة، والعمل من المنزل، والعمل عبر الإنترنت، والعمل عبر التطبيقات والمنصات الإلكترونية مثل Uber و Freelancer.

وقد أشار تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD إلى أن العمال في هذه القطاعات غالبًا ما يفتقرون إلى الحماية القانونية والضمانات الاجتماعية التي يتمتع بها العامل التقليدي^٢

ثانيًا: تراجع مفهوم "الوظيفة الثابتة"

في الاقتصاد التقليدي، كان العامل يسعى للحصول على وظيفة دائمة تضمن له الأمان الوظيفي. أما الآن، فإن كثيرًا من الوظائف تتسم بعدم الاستقرار، ما يتطلب من المشرّع تطوير قوانين العمل لتشمل هذه الفئات الجديدة من العاملين^٣.

^١ صندوق النقد الدولي، التكنولوجيا وسوق العمل العالمي، تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، أكتوبر ٢٠٢٠، ص ٩٣.

^٢ OECD, Employment Outlook, Paris, 2019, p. 111.

^٣ آريمون منصور، الذكاء الاصطناعي والتحويلات في سوق العمل العربي، المركز العربي للأبحاث، بيروت، ٢٠٢٢، ص ٦٧.

ثالثاً: الحاجة إلى تحديث قانون العمل

تواجه قوانين العمل التقليدية تحدياً كبيراً في مواكبة هذه التغيرات، مما يستدعي تحديث التشريعات لتشمل:

- حماية العمال في المنصات الرقمية.
- الاعتراف بالعلاقة التعاقدية غير التقليدية.
- توفير ضمان اجتماعي وتغطية صحية للعامل غير النظامي.¹

¹ ILO, Digital Labour Platforms and the Future of Work, Geneva, 2021, pp. 85–89.

المبحث الثالث

تأثير التكنولوجيا على البطالة

من القضايا الجوهرية التي طرحتها التكنولوجيا هي تأثيرها على مستوى البطالة. فبينما يرى البعض أنها تسبب زيادة معدلات البطالة من خلال إلغاء الوظائف، يرى آخرون أنها تخلق فرصاً جديدة للعمل، لكنها تتطلب مهارات مختلفة.

أولاً: ارتفاع البطالة الهيكلية

ويُقصد بها البطالة الناتجة عن عدم توافق مهارات العمال مع متطلبات السوق الجديدة. فمثلاً، العامل اليدوي الذي يفقد عمله بسبب الأتمتة لن يستطيع بسهولة شغل وظيفة جديدة في مجال البرمجيات دون تدريب مكثف.

وقد أظهر تقرير منظمة العمل الدولية لسنة ٢٠٢٢ أن ٥٥% من البطالة في الدول النامية باتت بطالة هيكلية مرتبطة بعدم جاهزية العمال للتقنيات الجديدة^١

ثانياً: التفاوت الرقمي والإقصاء من سوق العمل

هناك فئات في المجتمع لا تستطيع اللحاق بركب التطور التكنولوجي بسبب الفقر أو ضعف التعليم أو غياب البنية التحتية، ما يؤدي إلى إقصائهم من سوق العمل الجديد. وقد حذرت الأمم المتحدة من أن التحول الرقمي قد يعمق الفجوة الاجتماعية ما لم تترافق معه سياسات شاملة للدمج الرقمي^٢

ثالثاً: البطالة المؤقتة مقابل التوظيف المرن

رغم ما قد تسببه التكنولوجيا من بطالة مؤقتة، إلا أنها تفتح آفاقاً جديدة للعمل المستقل والعمل عن بعد، مما يقلل من معدلات البطالة الرسمية على المدى الطويل، بشرط تهيئة بيئة قانونية تدعم هذا التحول.^٣

^١ ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2022, Geneva, 2022, p. 61.

^٢ UNCTAD, Digital Economy Report 2021, Geneva, 2021, p. 38.

^٣ أماني العسال، التحول الرقمي وسوق العمل: بين الفرص والمخاطر، مجلة السياسة الدولية، العدد ٢٣٣ الباب الثاني: قانون العمل في زمن الكورونا (كوفيد-١٩)

جائحة كوفيد-١٩ شكّلت تحديًا غير مسبوق لأنظمة العمل حول العالم، إذ أحدثت خللاً واسعاً في سوق العمل ودفعت الدول إلى اتخاذ تدابير طارئة، أثرت مباشرة على العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وقد أعادت الأزمة طرح تساؤلات قانونية حول مرونة قوانين العمل، وشرعية الإجراءات الاستثنائية، وحدود القوة القاهرة والظروف الطارئة في عقود العمل.

الفصل الأول

الأبعاد الحقوقية

في الاستجابة لفيروس كورونا المستجد.

أدى انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) إلى إحداث تحولات عميقة في مفهوم الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين، وفرض على الحكومات والمؤسسات تحديات غير مسبقة في سبيل التوفيق بين الحفاظ على الصحة العامة وضمان استمرارية الحقوق الأساسية، وفي مقدمتها الحق في العمل، والحق في الأمان الصحي والاجتماعي.

وقد كشفت الجائحة عن هشاشة العديد من نظم الحماية العمالية، خاصة في القطاعات غير الرسمية، حيث تعرض الملايين من العمال للفصل أو خفض الأجور أو ظروف عمل خطيرة دون وجود ضمانات كافية. وفي هذا السياق، أكدت منظمة العمل الدولية (ILO) أن الجائحة أثرت على نحو ٨١% من القوى العاملة العالمية، وأشارت إلى ضرورة تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وتوفير شروط عمل آمنة وصحية في إطار الاستجابة للأزمة.^١

وفي مصر، سعت الدولة إلى الموازنة بين حماية الصحة العامة واستمرار النشاط الاقتصادي، فأصدرت قرارات تنظيمية متتابعة لضبط العمل داخل المصالح الحكومية والقطاع الخاص، من بينها السماح بالعمل عن بُعد، وتقسيم الورديات، ومنح الإجازات الاستثنائية للفئات الأضعف (كالنساء الحوامل وذوي الأمراض المزمنة). كما تم توجيه أصحاب العمل بضرورة الالتزام بالإجراءات الوقائية، وتوفير بيئة صحية آمنة داخل أماكن العمل، تنفيذًا لتوصيات وزارة الصحة والمجلس القومي لحقوق الإنسان.^٢

حقوقيًا، أثارت الاستجابة للجائحة العديد من التساؤلات حول مدى تقييد بعض الحقوق والحريات أثناء الطوارئ الصحية، مثل الحق في التنقل، وحرية التجمع، وحق العمال في الإضراب.

^١ International Labour Organization (ILO), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 7th edition, January 2021.

Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 156-159.

^٢ وزارة القوى العاملة المصرية، نشرة الإجراءات الوقائية والتشريعات المرتبطة بالعمل أثناء جائحة كورونا، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٩

المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير بشأن أثر جائحة كورونا على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر، ٢٠٢١، ص ١٢.

وقد أصدرت المفوضية السامية لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة توجيهات تؤكد أن تدابير الطوارئ يجب أن تكون ضرورية، ومتناسبة، ومحددة زمنياً، وتحترم المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، بما في ذلك الحق في العمل اللائق والحماية الاجتماعية.¹

كما أشار الفقه القانوني إلى أن جائحة كورونا أظهرت ضرورة إعادة النظر في كثير من المفاهيم التقليدية لقانون العمل، مثل التوازن التعاقدية والظروف الطارئة، لا سيما في ظل توجه بعض الشركات إلى تخفيض العمالة أو تعديل العقود دون مفاوضات مسبقة أو تعويضات كافية.²

ومن ثم، فإن الاستجابة لفيروس كورونا المستجد لا تُعد مسألة صحية فقط، بل قضية حقوقية عميقة تتطلب تطوير الأطر القانونية والرقابية لضمان عدم استغلال الظروف الاستثنائية لتقييد الحقوق العمالية أو التراجع عن المكاسب الاجتماعية المحققة.

¹ United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Emergency Measures and COVID-19: Guidance, April 2020.

² محمد عبد العال محمد، العمل في زمن الجوائح: رؤية قانونية لأثر الظروف الاستثنائية على عقد العمل الفردي، مجلة الحقوق والاقتصاد، جامعة عين شمس، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٢٢٣

المبحث الأول

أوضاع العمال في ظل أزمة كورونا

تأثرت أوضاع العمال بشكل مباشر بسبب الإغلاق العام الذي فرضته الحكومات للحد من تفشي الوباء، وقد تمثل ذلك في عدة صور:

أولاً: فقدان الوظائف

أحدثت جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) صدمة غير مسبقة في أسواق العمل العالمية، ولم تكن مصر بمنأى عن هذه التأثيرات، حيث انعكست الأزمة على أوضاع العمال بشكل مباشر، سواء من حيث فقدان الوظائف، أو تدهور ظروف العمل، أو تآكل الحماية الاجتماعية، لا سيما في القطاع غير الرسمي الذي يمثل أكثر من ٦٠% من قوة العمل في مصر.^١ أدت تدابير الإغلاق وحظر التنقل التي اتخذت لمواجهة الجائحة إلى تعطيل جزئي أو كلي للكثير من القطاعات الاقتصادية، مثل السياحة، والصناعة، والبناء، والخدمات، ما تسبب في فقدان مئات الآلاف من الوظائف، لا سيما في القطاع الخاص والاقتصاد غير الرسمي. وقد أشارت الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في تقريره لعام ٢٠٢٠ إلى ارتفاع معدل البطالة إلى ٩,٦% خلال الربع الثاني من العام، مقارنة بـ ٧,٧% في الربع الأول، بسبب تأثيرات الجائحة على النشاط الاقتصادي.^٢

وفي هذا السياق، أظهرت منظمة العمل الدولية (ILO) أن أكثر من ١١٤ مليون شخص فقدوا وظائفهم في عام ٢٠٢٠ حول العالم، وكان التأثير أكبر على العمال المؤقتين والنساء والشباب، مما أدى إلى تدهور الأوضاع المعيشية لفئات واسعة من السكان.^٣

^١ البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي - مصر في مواجهة جائحة كورونا، مايو ٢٠٢١، ص ٨.

^٢ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية للقوى العاملة، الربع الثاني ٢٠٢٠.

^٣ International Labour Organization, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Sixth edition, September 2020, p. 5.

ثانيًا: خفض الأجور وساعات العمل:

أدى التراجع في الإنتاج والطلب إلى تقليص أجور العمال أو تخفيض ساعات عملهم بشكل قسري. وفي بعض الحالات، تم فرض إجازات غير مدفوعة، ما أثار تساؤلات حول مدى قانونية هذه الإجراءات، خاصة في غياب اتفاق جماعي أو تراضٍ مسبق بين الطرفين.^١

ثالثًا: غياب الحماية الاجتماعية للعمال غير الرسميين

أظهرت الجائحة هشاشة سوق العمل غير الرسمي، إذ وُجد أن العمال غير المسجلين، خاصة في الدول النامية، لم تشملهم نظم التأمين الصحي أو التعويضات. وقد قدرت منظمة العمل الدولية أن ١,٦ مليار عامل غير رسمي تضرروا بشكل كبير من الإغلاق.^٢

^١ كريم زهران، الحق في العمل بين النصوص والتحديات الوبائية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، عدد ١، ٢٠٢١، ص ١٨٨.

^٢ ILO, COVID-19 crisis and the informal economy, Geneva, May 2020, p. 5.

المبحث الثاني

قوانين العمل تفصل

على مقاس الشركات في ظل كورونا

أحدثت جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) خللاً كبيراً في التوازن المفترض بين أطراف علاقة العمل، حيث أدى الضغط الاقتصادي والاجتماعي الناجم عن الإغلاق وتعليق النشاطات إلى بروز واقع جديد، وُجهت فيه العديد من الانتقادات لأنظمة العمل التقليدية، لكونها في كثير من الحالات خضعت لاعتبارات السوق والمصالح الاقتصادية على حساب الحماية القانونية للعاملين.

أولاً: مرونة القوانين لصالح أصحاب العمل

أثناء الجائحة، لجأت كثير من الحكومات إلى إدخال تعديلات استثنائية أو مؤقتة على قوانين العمل بهدف دعم الاقتصاد ومنع انهيار المؤسسات، وهو ما تم تبريره بظروف "الضرورة الوطنية"، إلا أن هذه التعديلات اتسمت في بعض الأحيان بقدر من الانحياز لصالح أصحاب العمل، حيث أتاحت لهم صلاحيات إضافية تتعلق بتخفيض الأجور، وتقليص عدد العمال، وتعديل ساعات العمل، بل وحتى تعليق العقود دون تعويضات كافية.¹

وفي بعض الدول، بما فيها مصر، لم تُصدر تشريعات واضحة تعالج آثار الجائحة على العلاقة التعاقدية بشكل صريح، وإنما تُرك الأمر لتقدير صاحب العمل، وهو ما أوجد ثغرة قانونية استُغلت من قبل العديد من الشركات في تحميل العمال عبء الأزمة. فمثلاً، لجأت مؤسسات كثيرة إلى إنهاء عقود العمل أو إيقافها مؤقتاً بحجة "القوة القاهرة"، دون تقديم دعم موازٍ للمتضررين أو تعويضهم عن فقدان الدخل، رغم أن هذا الإجراء لا يُمكن أن يُطبق تلقائياً دون حكم قضائي أو اتفاق واضح في العقود.²

¹ International Labour Organization (ILO), COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses, ILO Monitor 1st Edition, March 2020, p. 6.

² محمد عبد العال محمد، العمل في زمن الجوائح: رؤية قانونية لأثر الظروف الاستثنائية على عقد العمل الفردي، مجلة الحقوق والاقتصاد، جامعة عين شمس، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٢٢٩.

ثانيًا: غياب الرقابة الفعلية على تطبيق القوانين

في ظل الجائحة، برزت مشكلة ضعف الرقابة على تنفيذ القوانين، خصوصًا في القطاع الخاص والقطاعات غير الرسمية. وقد أظهرت تقارير منظمات محلية ودولية أن العديد من أصحاب العمل لم يلتزموا بإجراءات الوقاية، أو عجزوا عن توفير الحد الأدنى من الأمان الصحي، ما عرض العمال لمخاطر حقيقية، خاصة في المصانع والمراكز الإنتاجية المغلقة.^١ وفي مصر، اكتفت بعض القرارات الحكومية بتوجيهات عامة لأصحاب العمل، مثل ضرورة تقليل الكثافات وتطبيق التباعد، دون إصدار آلية واضحة للمحاسبة أو التحقق من التطبيق. كما لم تُنشأ لجان تفتيش مستقلة كافية لمراقبة ظروف العمل أثناء الجائحة، وهو ما أتاح لكثير من الشركات التحكم في العلاقة التعاقدية بشكل أحادي دون مساءلة فعلية.

ثالثًا: تغييب دور العمال والنقابات في اتخاذ القرار

أحد أبرز أوجه الخلل في الاستجابة القانونية للجائحة تمثل في تهميش العمال والمنظمات النقابية من عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات، في الوقت الذي كانت تُتخذ فيه قرارات مصيرية تتعلق بتقليص الأجور أو تسريح العاملين. وقد أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن أغلب التدابير التي اتخذتها الشركات كانت تتم بشكل منفرد، دون مشاورات حقيقية مع ممثلي العمال أو تطبيق فعال لمبدأ "المفاوضة الجماعية".^٢

وفي هذا السياق، لاحظت العديد من الدراسات أن القوانين لم تُلزم أصحاب العمل بإجراء مفاوضات جماعية قبل تقليص الوظائف أو تعليق العقود، وهو ما خالف العديد من الاتفاقيات الدولية، وعلى رأسها الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.^٣

رابعًا: التكيف القانوني للأزمة لصالح الشركات.

من الناحية القانونية، استخدمت الكثير من الشركات مفهوم "القوة القاهرة" و"الظروف الطارئة" كمبرر قانوني لتعليق التزاماتها التعاقدية، رغم أن تطبيق هذه المفاهيم يخضع لشروط

^١المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير حول أوضاع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ظل جائحة كورونا، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٤.

^٢ILO, Social Dialogue, Collective Bargaining and the Crisis Recovery, Geneva, 2021, pp. 21–23.

^٣International Labour Organization, Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949.

صارمة وفقاً للقانون المدني والعمل، ولا يُمكن تفعيله إلا بتدخل قضائي أو نص صريح. ومع ذلك، ساد استخدام هذه المفاهيم بصورة مرنة وفضفاضة من قِبل الشركات، مع غياب تدخل تشريعي حاسم يحدد الموقف القانوني من الجائحة بشكل واضح، خاصة في العقود غير محددة المدة أو المؤقتة.^١ وقد حذرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة من أن استغلال مفاهيم الضرورة أو الطوارئ لتبرير انتهاك الحقوق العمالية يُعد إخلالاً بالمعايير الدولية، حتى في ظل الأزمات الصحية الكبرى، ما لم يكن هناك أساس قانوني صريح وإجراءات عادلة وشفافة.^٢ إن التعامل القانوني مع جائحة كورونا كشف عن ميل خطير نحو تفصيل قوانين العمل على مقاس الشركات، من خلال تغييب التوازن المفترض بين أطراف العلاقة التعاقدية، وضعف الرقابة، وتهميش العمال. وقد شكلت هذه الممارسات تراجعاً فعلياً في مستوى الحماية القانونية للحق في العمل، مما يستدعي مراجعة عميقة للبنية القانونية الحالية، وبناء إطار قانوني أكثر عدالة ومرونة، قادر على التفاعل مع الأزمات الطارئة دون المساس بالحقوق الأساسية للعمال.

^١ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥١٧.

Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2020, pp. 165-168.

^٢ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *Statement on the COVID-19 Pandemic and Economic, Social and Cultural Rights*, April 2020.

المبحث الثالث

عقد العمل بين الوقف والانتهاء

في ظل كورونا.

أدى انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) إلى إحداث ارتباك كبير في علاقات العمل، إذ لم تقتصر آثارها على الجانب الصحي فحسب، بل امتدت إلى إرباك تنفيذ عقود العمل، سواء من حيث استمرارية الالتزام أو من حيث مدى إمكانية إنهاؤها أو وقفها قانونيًا. وقد أثار ذلك تساؤلات حول مدى انطباق نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة على علاقة العمل، وهل يُعد الوباء سببًا مشروعًا لوقف أو إنهاء عقد العمل؟

يشير الوقف المؤقت لعقد العمل إلى تعليق الالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، دون إنهاء العلاقة التعاقدية. وقد تتعدد أسبابه في القانون، كالإجازات المرضية، أو الإجازة بدون أجر، أو توقف النشاط الاقتصادي لأسباب قهرية.

في ظل جائحة كورونا، اضطرت بعض الشركات إلى إيقاف النشاط مؤقتًا تنفيذًا لقرارات الحكومة أو بسبب الإغلاق العام أو تراجع الطلب، مما أدى إلى تجميد العلاقة التعاقدية لفترة زمنية محددة. وفي هذه الحالات، لم يُنه صاحب العمل العقد، وإنما أوقف تنفيذه مؤقتًا، مع التزامه بإعادة العامل إلى العمل فور زوال السبب.^١

وقد أجاز قانون العمل المصري علي منح العامل إجازة بدون أجر بناءً على طلبه، كما أنه سمح للعامل بالحصول على إجازة اضطرارية في ظروف قهرية. إلا أن القانون لم يتضمن نصًا صريحًا يُعالج مسألة الوقف القسري للعقد لأسباب تتعلق بالوباء، مما دفع بعض الفقهاء إلى القول بإمكانية تكييف الجائحة كقوة قاهرة تؤدي إلى وقف مؤقت للعقد، بشرط أن يكون الوقف محددًا بزمان معلوم وأن يعاد العامل بعدها إلى عمله أو يعوّض بشكل عادل.^٢

^١ محمد عبد العال محمد، العمل في زمن الجوائح: رؤية قانونية لأثر الظروف الاستثنائية على عقد العمل الفردي، مجلة الحقوق والاقتصاد، جامعة عين شمس، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٢٢٤.

^٢ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩،

في حالات أخرى، لجأ أصحاب العمل إلى إنهاء عقد العمل نهائياً بحجة أن استمرار العلاقة أصبح مستحيلاً بسبب الجائحة، لا سيما في القطاعات التي أُغلقت نهائياً أو عانت خسائر اقتصادية جسيمة. وقد استندت بعض الشركات إلى مفهومي القوة القاهرة والظرف الطارئ لتبرير هذا الإنهاء. ومن هنا طرحت جائحة كورونا سؤالاً قانونياً هاماً: هل يمكن اعتبارها قوة قاهرة أو ظرفاً طارئاً يُبرر وقف عقد العمل أو إنهائه دون مسؤولية؟

المطلب الأول

إمكانية اعتبار الجائحة قوة قاهرة

من الناحية القانونية، تُعرف القوة القاهرة بأنها "حادث خارجي، غير متوقع، لا يمكن دفعه"، وتؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام تنفيذاً تاماً ودائماً. وفي هذا السياق، ذهب البعض إلى اعتبار الجائحة قوة قاهرة تُبرر إنهاء العقد دون مسؤولية على صاحب العمل^١، ولكن هذا التكييف يُواجه عدة إشكاليات، منها أن تأثير الجائحة لم يكن دائماً ولا مطلقاً، بل تفاوت من قطاع إلى آخر، ومن مكان إلى آخر، وبالتالي فإن تعميم القوة القاهرة على جميع عقود العمل يُعد مجحفاً بحق العمال.

الفرع الأول

شرط استحالة التوقع والدفع

يشترط الفقه والقضاء لاعتبار الواقعة "قوة قاهرة" أن تكون غير متوقعة، وأن تستحيل مقاومتها أو تفادي آثارها.

وفي حالة كوفيد-١٩، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن الجائحة لا تُشكل في حد ذاتها قوة قاهرة إلا إذا أثرت مباشرة على تنفيذ الالتزام بشكل لا يمكن تجاوزه^٢

^١ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥١٧؛ Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2020, pp. 160-165.

^٢ Cour de cassation, chambre commerciale, 20 janvier 2021, n° 20-00.328.

الفرع الثاني

القوة القاهرة لا تقتصر على الآفة السماوية

توسّع القضاء في فهم القوة القاهرة لتشمل الأحداث الاقتصادية الجسيمة الناتجة عن تدابير حكومية، مثل الإغلاق التام، ما يُبرر وقف تنفيذ عقد العمل أو إنهائه في بعض الحالات، خاصة في قطاعات السياحة والنقل^١.

المطلب الثاني

إمكانية اعتبار الجائحة ظرفاً طارئاً

في القوانين التي تأخذ بنظرية الظروف الطارئة، مثل القانون المدني المصري يجوز للقاضي تعديل الالتزام إذا طرأت حادثة استثنائية عامة غير متوقعة تؤدي إلى إرهاب المدين. وقد اعتبر بعض القضاة أن الجائحة تُعد ظرفاً طارئاً يبرر تعليق التزامات صاحب العمل، كدفع الأجر، مؤقتاً، أو تعديل بنود عقد العمل^٢.

^١ عادل عرفة، القوة القاهرة وأثرها على عقود العمل في ظل الجوائح، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٢، ص ٦١

^٢ مصطفى حنفي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني المصري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢١، ص ٢٠٣.

الفصل الثاني

الطبيعة القانونية

لعمل العامل أثناء الجائحة

أثارت جائحة كورونا المستجد (COVID-19) تحديات قانونية عميقة فيما يتعلق بالعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لا سيما فيما يخص الطبيعة القانونية لعمل العمال في ظل ظروف استثنائية فرضت تهديدًا مباشرًا على الصحة العامة، وأعادت طرح تساؤلات حول مدى استمرارية التزامات العامل القانونية، وحدود واجبات صاحب العمل في توفير بيئة عمل آمنة.

بموجب القواعد التقليدية لقانون العمل، يُعتبر العامل ملتزمًا بأداء عمله المتفق عليه بموجب عقد العمل، في مقابل أجر يدفعه صاحب العمل، وتخضع هذه العلاقة لعنصرين أساسيين: التبعية والأجر. ومع ذلك، فإن هذه القواعد وُضعت في ظروف عادية، ولم تأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الطارئة كالجوائح أو الكوارث الطبيعية.

خلال جائحة كورونا، واجه العمال بيئة عمل غير آمنة في كثير من الحالات، وبرز التساؤل: هل يجوز إلزام العامل بالاستمرار في أداء عمله رغم وجود تهديد صحي جسيم؟ وهل يظل عقد العمل قائمًا في حال رفض العامل العمل خوفًا على صحته؟ هنا، تظهر الطبيعة القانونية للعمل في ظل الجائحة على أنها تقع في منطقة وسطى بين الالتزام العقدي والحق في السلامة الجسدية.^١ وفقًا لقانون العمل المصري فإن من حق العامل أن يتمتع عن أداء العمل إذا توافرت ظروف تُعرض حياته أو صحته للخطر المباشر، كما نص أيضا على أنه يجب على صاحب العمل توفير وسائل الأمان والصحة المهنية. وبالتالي، فإن الامتناع عن العمل بسبب الخوف من الإصابة لا يُعد إخلالًا بالتزامات العامل، إذا ثبت عدم توفير بيئة عمل آمنة.^٢

أدى انتشار الجائحة إلى تحوّل في شكل العمل التقليدي، حيث اضطرت العديد من الشركات إلى اللجوء لأنماط عمل بديلة، مثل العمل عن بُعد (telework) والعمل الجزئي (part-time).

^١ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المدخل لدراسة قانون العمل المصري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ١٢٦.

^٢ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٨٩.

وقد فرض هذا التحول واقعًا قانونيًا جديدًا لم يكن منصوصًا عليه بشكل تفصيلي في معظم التشريعات العربية، بما فيها التشريع المصري، مما أدى إلى فراغ قانوني في تحديد الحقوق والالتزامات للطرفين ضمن هذه الأوضاع.^١

وقد سعت بعض الدول العربية إلى سد هذا الفراغ من خلال إصدار قرارات وزارية وتنظيمية مؤقتة تُجيز العمل من المنزل أو تتيح تقسيم ورديات العمل. لكن بقيت الإشكالية في عدم وجود إطار تشريعي دائم ينظم هذه الصور الجديدة من علاقات العمل، مما أضعف الموقف القانوني للعامل في حال نشوء نزاع حول الأجر، ساعات العمل، أو المسؤولية عن الإصابات المهنية. من جهة أخرى، أوضحت منظمة العمل الدولية أن ظروف الجائحة تفرض على أصحاب العمل اتخاذ تدابير استثنائية لضمان سلامة العمال، مثل تهيئة بيئة العمل، توفير أدوات الحماية، وتعديل نظام العمل بما يضمن التباعد الاجتماعي، وأكدت على أن هذه التدابير لا تُعد ترفًا بل التزامًا قانونيًا وأخلاقيًا.^٢

طرح العمل خلال الجائحة سؤالاً حول ما إذا كان يُمكن اعتبار بعض الوظائف - كالتمريض، والتوصيل، والنظافة، والمصانع - أعمالاً خطيرة بطبيعتها، ما يترتب عليه التزامات خاصة على صاحب العمل، مثل زيادة الأجر، منح التأمين ضد العدوى، أو تخفيض ساعات العمل. وقد عالجت بعض التشريعات الدولية هذه المسألة من خلال تصنيف بعض الوظائف تحت فئة "العمل الخطر"، كما في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية، التي تلزم الدولة وأصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة للحد من الأخطار المهنية. كما أشار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى ضرورة تمكين العامل من العمل في ظروف عادلة وآمنة.^٣

^١ خالد علي محمد، العمل عن بُعد: التأصيل القانوني والتحديات العملية، المجلة المصرية للقانون والاقتصاد، ٢٠٢١، ص ٥.

^٢ International Labour Organization (ILO), An Employers' Guide on Managing Your Workplace during COVID-19, Geneva, 2020, p. 9.

^٣ International Labour Organization, Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981; United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, Article 7(b).

إلا أن القانون المصري لم ينص صراحة على تصنيف العمل أثناء الجوائح ضمن الأعمال الخطرة، رغم أن الوقائع العملية تثبت وجود خطر فعلي يهدد صحة العمال، خاصة من يعملون في أماكن مغلقة أو يتعاملون مع الجمهور باستمرار. وهذا يفتح المجال للمطالبة بتعديل تشريعي يُدرج العمل في ظروف الأوبئة ضمن فئة الأعمال ذات الطبيعة الخاصة، بما يترتب عليه حماية إضافية للعاملين.

بموجب القواعد العامة، يلتزم صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية العامل أثناء تأدية عمله. وقد نص قانون العمل المصري على هذه الالتزامات في عدة مواضع، منها المواد (٢١٥-٢١٩) المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

لكن خلال الجائحة، أصبحت هذه الالتزامات أكثر عمقاً ووضوحاً، إذ لم تعد مجرد إجراءات وقائية روتينية، بل شرطاً لاستمرار العقد وشرعيته. وفي حال تخلف صاحب العمل عن توفير بيئة عمل آمنة، فإنه يتحمل المسؤولية القانونية عن أي ضرر يُصيب العامل، وقد يُعد ذلك إخلالاً جسيماً يببر فسخ العامل للعقد دون جزاء.^١

وقد دعمت الاتفاقيات الدولية هذا الاتجاه، إذ نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٦ بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة في العمل على ضرورة تبني سياسات وطنية تُعزز بيئة العمل الآمنة، لا سيما في حالات الطوارئ الصحية العامة.

تكشف الطبيعة القانونية لعمل العمال أثناء جائحة كورونا عن تحول جوهري في مفاهيم العلاقة التعاقدية، حيث لم يعد عقد العمل مجرد التزام تبادلي ثابت، بل أصبح خاضعاً لمتغيرات صحية واجتماعية تستوجب مرونة تشريعية وتحديثاً في القواعد القانونية. وقد أظهرت الأزمة الحاجة إلى وضع إطار قانوني خاص لحالات الطوارئ الصحية، يوازن بين استمرار النشاط الاقتصادي، وحقوق العمال في السلامة، والتعويض العادل عن الأخطار.

¹Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2020, pp. 156-162.

المبحث الأول

طبيعة التزامات العامل بموجب

عقد العمل

كشفت جائحة كورونا (COVID-19) عن تحديات قانونية غير مسبقة في سوق العمل، خاصة فيما يتعلق بتحديد نطاق التزامات العامل أثناء ظروف الطوارئ الصحية. وقد أثارت الأزمة تساؤلات حول مدى التزام العامل بالحضور وأداء العمل في ظل المخاطر الصحية، وحدود سلطات صاحب العمل في فرض تغييرات على ظروف العمل، ومدى انطباق المفاهيم التقليدية لعقد العمل على واقع الجائحة.¹

بموجب القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العمل المصري، فإن العامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه تحت إشراف صاحب العمل، طبقاً لأحكام القانون غير أن ظهور جائحة مثل كورونا، والتي تُشكل خطراً صحياً مباشراً، أوجد حالة استثنائية قد تُقيد من هذا الالتزام. فإذا لم تتخذ المنشأة إجراءات وقائية كافية، فإن امتناع العامل عن الحضور لا يُعد تقصيراً، بل ممارسة لحق مشروع في الامتناع لحماية حياته، وهو ما يستند إلى المادة (٢١٧) من نفس القانون، التي تلزم صاحب العمل باتخاذ تدابير السلامة المهنية لضمان بيئة عمل آمنة. وفي هذا السياق، أكدت منظمة العمل الدولية (ILO) أن التزامات العامل يجب أن تُعاد قراءتها في ضوء ظروف الجائحة كحالة طارئة، ويجب مراعاة الحق في الصحة كجزء لا يتجزأ من العلاقة التعاقدية، لا سيما في الوظائف التي تتطلب الحضور المادي المستمر، مثل الرعاية الصحية، والنقل، والصناعة.²

من التزامات العامل خلال الجائحة كذلك، الامتنثال للإجراءات الصحية التي تفرضها المنشأة أو السلطات العامة، كارتداء الكمامة، والتباعد الاجتماعي، وتعقيم الأدوات. ويُعد الإخلال بهذه الالتزامات مخالفة انضباطية قد تُعرض العامل للمساءلة التأديبية، طالما كانت الإجراءات مفروضة بقرارات رسمية أو لوائح داخلية معلنه وفقاً للمادة (٥٨) من قانون العمل المصري.³

¹ European Court of Human Rights, Vavříčka and Others v. the Czech Republic, Application no. 47621/13, April 2021.

² International Labour Organization (ILO), An Employers' Guide on Managing Your Workplace during COVID-19, Geneva, 2020, pp. 6-8.

³ أحمد البرعي، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ١٥١.

وقد أكد خبراء منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية على أن الالتزام بالبروتوكولات الصحية في بيئة العمل هو جزء لا يتجزأ من الالتزام العام للعامل بالحفاظ على السلامة العامة، كما تم إدراجه ضمن دليل العمل الآمن الصادر عن المنظمات الدولية في مواجهة COVID-19.¹ في ظل الأزمة، لجأت العديد من المنشآت إلى تعديل أنماط العمل، كاعتماد العمل عن بُعد، أو تقليل ساعات العمل، أو إعادة توزيع المهام مؤقتًا. وفي هذه الحالات، يُنتظر من العامل التحلي بقدر من المرونة في أداء التزامه، طالما لم تُمس حقوقه الجوهرية أو تُفرض تغييرات جوهرية بدون موافقته.

وقد أشار الفقه القانوني إلى أن الظروف الاستثنائية تبرر تعديلًا مؤقتًا في التزامات العقد، دون أن يُعد ذلك إخلالًا من أي طرف، استنادًا إلى نظرية الظروف الطارئة المنصوص عليها في المادة (١٤٧) من القانون المدني المصري، والتي تجيز تعديل الالتزامات في حالة الحدث الطارئ الذي يهدد أحد الطرفين بخسارة فادحة.²

كما دعت الاتفاقية الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنية إلى إعادة تقييم بيئة العمل عند الكوارث والأوبئة، بما يسمح بتعديل طرق العمل حفاظًا على صحة العمال واستمرار الإنتاج معًا.³

يتضح أن التزامات العامل في ظل أزمة كورونا لا تنقطع، لكنها تخضع لإعادة التوازن والتقدير الموضوعي للظروف الاستثنائية. ولا يُعد الامتناع عن العمل في بيئة غير آمنة إخلالًا، بل هو استعمال لحق قانوني. في المقابل، فإن العامل مطالب أيضًا بالامتنثال للتدابير الوقائية، وبقدر من المرونة في تنظيم العمل، ما دام ذلك لا يُفرض العقد من مضمونه أو يُلغي الضمانات القانونية الجوهرية للعامل.

¹World Health Organization & ILO, Safe Return to Work: Guide for Employers, Geneva, 2020.

²عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥٢٧.

³ International Labour Organization, Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981.

المبحث الثاني

التزامات العامل

في فترة الوباء وعلاقتها بالعمل بالخطر

مثّلت جائحة كورونا (COVID-19) اختبارًا حقيقيًا لنطاق التزامات العامل في بيئة العمل، وخصوصًا في القطاعات التي ظلّت مستمرة في التشغيل رغم المخاطر الصحية الجسيمة. وقد فرضت الأزمة إعادة النظر في بعض المفاهيم التقليدية لقانون العمل، أبرزها مدى استمرار التزام العامل بالحضور وأداء العمل في ظروف تُصنّف باعتبارها "عملًا خطيرًا".

يُعد الالتزام الأساسي للعامل في قانون العمل المصري هو أداء العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، وفقًا لما ورد في المادة (٧٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. إلا أن أداء هذا العمل خلال جائحة تُشكل خطرًا فعليًا على حياة العامل أعاد طرح تساؤلات قانونية جوهرية حول حدود هذا الالتزام في ظروف طارئة.

وقد أكدت منظمة العمل الدولية (ILO) أن العامل لا يفقد التزامه التعاقدية خلال فترات الأزمات الصحية، لكنه في المقابل يكتسب حقًا مشروعًا في رفض أداء العمل إذا لم تُوفّر له بيئة صحية آمنة¹. وفي هذا السياق، يُعتبر رفض العامل للحضور في مكان عمل غير آمن استخدامًا مشروعًا لحق الامتناع الوقائي وليس إخلالًا بالتزاماته العقدية.

عرّفت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ العمل بالخطر بأنه "كل عمل يحتمل أن يُعرّض العامل لخطر جسيم على صحته أو سلامته"، وألزمت أصحاب العمل باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحد من المخاطر المهنية. وفي ظل جائحة كورونا، برزت مهن معينة كأعمال الرعاية الصحية، والتوصيل، والنظافة، والبيع بالتجزئة، باعتبارها من المهن التي تقع تحت تصنيف "العمل بالخطر"، نظرًا لارتفاع احتمالية التعرض للعدوى.

ورغم عدم وجود نص صريح في قانون العمل المصري يُدرج العمل أثناء الجوائح ضمن فئة "العمل بالخطر"، إلا أن الفقه القانوني المصري يرى أن المعيار ينبغي أن يكون موضوعيًا، أي

¹ International Labour Organization (ILO), Safe and Healthy Working Environments during COVID-19, Geneva, 2020, pp. 5-6.

بالنظر إلى الخطر الفعلي الذي يتعرض له العامل، وليس فقط بالنظر إلى طبيعة المهنة نفسها^١ وبالتالي، فإن الالتزام بأداء العمل في هذه الظروف يجب أن يُقابل بضمانات إضافية، مثل التأمين ضد العدوى، زيادة الأجر، أو تخفيض ساعات العمل.

في بيئة العمل الخطر - كالتى نشأت خلال جائحة كورونا - يجب أن تتوازن التزامات العامل مع واجبات صاحب العمل. فبينما يُطلب من العامل الالتزام بالتعليمات الوقائية، والامتناع عن السلوكيات التي قد تُعرض زملاءه للخطر، يُطلب من صاحب العمل في المقابل توفير أدوات الوقاية والتأمين الصحي.

وقد أشار تقرير صادر عن منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية إلى أن تجاهل أصحاب العمل للتدابير الوقائية يُعد إخلالاً تعاقدياً جسيماً يُبرر رفض العامل للعمل أو حتى فسخ العقد دون تعويض لصاحب العمل.^٢

يتضمن الفقه المقارن نصوصاً صريحة تُجيز للعامل الامتناع المؤقت عن العمل إذا كان يواجه خطراً داهماً على صحته. ففي القانون الفرنسي، مثلاً، يُقر "حق الانسحاب (le droit de retrait)" والذي يتيح للعامل مغادرة موقع العمل فوراً في حال وجود خطر جسيم دون أن يُعرضه ذلك للفصل أو الخصم.

أما في مصر، فقد تمثل هذا الحق في مضمون المادة (٢١٧) من قانون العمل، التي ألزمت صاحب العمل باتخاذ وسائل السلامة والصحة المهنية، دون أن تنص صراحة على "حق الامتناع عن العمل"، مما يُبرز الحاجة إلى تعديل تشريعي صريح يُعالج مثل هذه الحالات الطارئة.

أظهرت جائحة كورونا أهمية إعادة تعريف العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل في ظل المخاطر الصحية، وضرورة الاعتراف بأن الالتزام بالأداء لا يمكن أن يُفصل عن ضمان سلامة العامل الجسدية. كما بيّنت أن العمل في ظروف صحية خطيرة يتطلب إجراءات قانونية خاصة وحماية مضاعفة للعامل، وليس فقط مطالبة مستمرة بالأداء. ومن هنا، فإن تطوير القواعد القانونية لتشمل الأوبئة ضمن العمل الخطر يُعد ضرورة تشريعية ملحة لضمان التوازن العادل بين التزامات العامل وحقوقه.

^١ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قانون العمل المصري - شرح وتحليل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٢١، ص ٢٤٤.

^٢ WHO & ILO, Protecting Workers' Health during the COVID-19 Pandemic, Geneva, 2021.

المبحث الثالث

كيف يمكن العمل والاستمتاع بالحياة في عقد ما بعد كورونا.

أعادت جائحة كورونا (COVID-19) تشكيل العلاقة بين العمل والحياة الشخصية، وطرحت على المشرعين وأصحاب العمل والأفراد سؤالاً جوهرياً: كيف يمكن تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والاستمتاع بالحياة في عالم ما بعد الجائحة؟

فبينما فرضت الجائحة أنماطاً جديدة كـ "العمل عن بُعد"، و"العمل المرن"، كشفت أيضاً عن أهمية الصحة النفسية ورفاهية العامل كجزء من بيئة العمل العصرية، ما دفع كثيراً من النظم القانونية والسياسات المؤسسية إلى التفكير في إعادة تصميم عقد العمل بما يضمن إنتاجية العامل دون التضحية بجودة حياته.

فرضت الجائحة اعتماد نظام العمل عن بُعد في مختلف القطاعات، وهو ما أثبت جدواه من حيث خفض التكاليف وزيادة الكفاءة. وقد أصبح هذا النمط بعد الجائحة خياراً دائماً لدى الكثير من المؤسسات، مع إتاحة مرونة في ساعات وأماكن العمل.

وفي هذا الإطار، يؤكد الخبراء أن العمل المرن لا يعني فقط إمكانية العمل من المنزل، بل يشمل أيضاً إعادة توزيع ساعات العمل وفقاً لأولويات الفرد العائلية والصحية، مما يحسن من الرضا الوظيفي وجودة الحياة.¹

وقد بدأت بعض الدول، مثل فرنسا وألمانيا، بتبني سياسات قانونية تشجع على تقليص عدد أيام العمل إلى أربعة أيام أسبوعياً دون خفض الأجور، في مقابل رفع الإنتاجية، وهو ما يُمثل تطوراً نوعياً في فلسفة العمل الحديثة.²

أما في مصر، فلا يزال قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يعتمد على نموذج العمل التقليدي، لكن مشروع قانون العمل الجديد المقترح عام ٢٠٢٢ يشير إلى إمكانية تنظيم العمل عن بُعد وتبني سياسات أكثر مرونة، وإن لم تُقر بعد بشكل شامل.³

¹International Labour Organization (ILO), Working from Home: From Invisibility to Decent Work, Geneva, 2021, p. 14.

²European Commission, The Four-Day Workweek Debate: Productivity vs. Well-being, 2022.

³أحمد البرعي، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، ٢٠٢٠، ص ١٨٨.

أكدت الجائحة على أن الصحة النفسية للعامل تُعد جزءًا أساسيًا من بيئة العمل. فظروف العزل، وضغط الأداء، وغياب الحدود بين العمل والمنزل أدت إلى ارتفاع معدلات القلق والإرهاق النفسي.

واستجابة لذلك، تبنت دول عدة مبدأ "الحق في الانفصال عن العمل (Right to disconnect)" وهو حق العامل في تجاهل الاتصالات المهنية خارج ساعات العمل الرسمية، دون أن يتعرض لأي عقوبة. وقد أُدرج هذا الحق في تشريعات فرنسا (٢٠١٦) والبرتغال (٢٠٢١)، ويناقشه الاتحاد الأوروبي على نطاق أوسع.^١

وفي السياق العربي، أشار تقرير صادر عن منظمة العمل العربية إلى ضرورة وضع أطر قانونية تحمي الوقت الشخصي للعامل، وتمنع التوسع في الرقمنة المهنية على حساب الحياة الخاصة.^٢

تشير الدراسات الحديثة إلى أن إعادة تصميم بيئة العمل لتعزيز الراحة، والإبداع، والعلاقات الاجتماعية، يُعد من عوامل التوازن بين العمل والحياة. ويشمل ذلك توفير مساحات عمل مفتوحة، ومناطق استراحة، وإتاحة فرص التطوير المهني، وخدمات الرعاية الصحية والنفسية داخل المؤسسة. وقد أوصت منظمة العمل الدولية (ILO) بتبني ما يُسمى بـ "نهج العمل اللائق المتكامل"، الذي يجمع بين الأمان الوظيفي، وساعات العمل المناسبة، والعدالة في الأجر، والفرص المتكافئة، كسبيل لتحقيق التوازن والاستمتاع بالحياة العملية.^٣

من المهم ألا يقتصر الأمر على التشريعات والسياسات، بل يجب أن تتبني المؤسسات ثقافة داخلية تشجع على التوازن بين العمل والحياة، وذلك من خلال تدريب المديرين على احترام الوقت الخاص للعاملين، وقياس الأداء بناءً على النتائج وليس ساعات الحضور، ودعم برامج الاستجمام والإجازات النفسية، وتشجيع الموظفين على التعبير عن احتياجاتهم الشخصية.

وقد أظهر استطلاع رأي أجرته شركة "Gallup" عام ٢٠٢١ أن العاملين في المؤسسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة يتمتعون بنسبة إنتاجية تزيد بمقدار ٢١% عن غيرهم، ويقل معدل دورانهم الوظيفي بنسبة ٤٥%.^٤

¹Code du Travail (France), Article L2242-8;

European Parliament, Right to Disconnect Resolution, 2021.

^٢ منظمة العمل العربية، مستقبل العمل والحقوق الاجتماعية بعد الجائحة، بيروت، ٢٠٢٢، ص ٣٤.

³ILO, Decent Work Agenda, Geneva, 2020, pp. 6-7.

⁴Gallup, State of the Global Workplace Report, 2021.

في عقد ما بعد كورونا، لم يعد يُنظر إلى العمل باعتباره عبئاً حتمياً على الحياة، بل أصبح هناك توجه عالمي نحو إعادة التوازن بين الإنتاجية والإنسانية. ويتطلب ذلك تطوير القوانين، وتغيير ممارسات الإدارة، وبناء ثقافة مؤسسية تقوم على احترام وقت الإنسان، وحقه في الراحة، وحقه في الإبداع والمرونة.

وإذا أرادت الدول النامية - ومنها مصر - مواكبة هذا التحول، فلا بد من إدراج هذه المبادئ ضمن قوانين العمل الجديدة، وبخاصة في ظل توسع العمل الرقمي وانتشار الضغوط النفسية.

الباب الثالث

الخصخصة وسوق العمل

تمثل الخصخصة ظاهرة اقتصادية وسياسية تبنتها الكثير من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، كجزء من برامج الإصلاح الاقتصادي منذ ثمانينيات القرن الماضي. وهي تعني نقل ملكية وإدارة بعض المرافق أو المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص. وقد أثار هذا التحول العديد من الإشكالات القانونية والاقتصادية، خاصة فيما يتعلق بتأثير الخصخصة على العمالة، وضمانات العاملين، واستقرار علاقات العمل.

الفصل الأول

المدى القانوني لتأثير

علاقة العمل بالخصخصة

تُعد الخصخصة من أبرز الظواهر الاقتصادية التي شهدتها الدول النامية منذ أواخر القرن العشرين، في إطار ما يُعرف ببرامج "الإصلاح الهيكلي" التي رُوّجت لها المؤسسات المالية الدولية، وعلى رأسها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. وقد كان لهذه التحولات آثار قانونية عميقة على علاقة العمل، حيث أدت إلى إعادة تنظيم العلاقة بين الدولة والعمال من جهة، وبين العمال وأرباب العمل الجدد من جهة أخرى.

تشير الخصخصة من منظور قانوني إلى "نقل ملكية أو إدارة أو تشغيل مشروعات أو خدمات من القطاع العام إلى القطاع الخاص"، وقد تأخذ شكل بيع الأصول، أو الإيجار، أو عقود الإدارة، أو الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

وفي هذا السياق، يثور التساؤل حول مصير عقود العمل القائمة في المؤسسات التي يتم خصخصتها: هل تبقى قائمة؟ أم تنقضي؟ أم يُعاد التفاوض بشأنها؟ وفقاً لأحكام القانون المدني المصري، وخاصة المادة (٦٩٨)، فإن عقد العمل لا ينقضي تلقائياً بتغيير صاحب العمل، ما دام العمل لا يزال قائماً بنفس طبيعته.^١

كما نص القانون على انتقال الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل إلى الخلف الجديد، وهو ما يُعرف بمبدأ "استمرارية العقد رغم تغير رب العمل".^٢ رغم الحماية التشريعية المشار إليها، فإن الواقع العملي أظهر أن الخصخصة تؤدي غالباً إلى تقليص عدد العاملين، أو تغيير شروطهم التعاقدية. وفي مصر، رافقت عمليات الخصخصة - منذ بداية التسعينيات - قرارات بإحالة آلاف العمال إلى التقاعد المبكر، أو إنهاء عقودهم بالتعويض، أو تعيينهم مجدداً بعقود مؤقتة منخفضة الأجر.^٣

^١ المادة (٦٩٨) من القانون المدني المصري؛ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل، الجزء السابع، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٨٤.

^٢ أحمد البرعي، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، ٢٠٢٠، ص ٩١.

^٣ سمير أمين، الخصخصة في مصر: أبعادها القانونية والاجتماعية، مجلة الاقتصاد والقانون، العدد ١١، ٢٠١٧، ص ٣٤.

وقد أشارت تقارير المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى أن الخصخصة ساهمت في تفكيك الحماية القانونية التقليدية التي كان يتمتع بها عمال القطاع العام، خصوصاً فيما يتعلق بالأمان الوظيفي، والحق في الترقى، والمشاركة في الإدارة.^١

أما على المستوى الدولي، فقد رصدت منظمة العمل الدولية (ILO) في تقريرها لعام ٢٠١٧ بشأن "الخصخصة والعمل اللائق"، أن الخصخصة كثيراً ما تؤدي إلى هشاشة العمالة، وغياب التنظيم النقابي، وتدهور شروط العمل، لا سيما في الدول التي لا توجد بها آليات رقابة قوية أو تشريعات متقدمة لحماية العمال.^٢

من القضايا القانونية المركزية في علاقة العمل بعد الخصخصة، مسألة تعديل شروط العمل - مثل الأجر، وساعات العمل، والمزايا التأمينية. وقد استقرت أحكام محكمة النقض المصرية على أن هذه الشروط لا يجوز المساس بها دون موافقة العامل، خاصة إذا كانت ناتجة عن اتفاقات فردية أو لائحة تنظيمية سابقة.^٣

كما نصت اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ على حماية العمال من أي تغيير في ظروف العمل يتم دون تفاوض حرّ، وأكدت ضرورة احترام الاتفاقات السابقة، حتى في حالات نقل الملكية أو الخصخصة.^٤

ورغم ذلك، فإن ضعف التنظيم النقابي أحياناً، أو غياب اللجان العمالية الفعالة، يجعل العامل في وضع تفاوضي غير متكافئ، ما يؤدي إلى فرض شروط جديدة تقل عن تلك التي كانت قائمة في ظل القطاع العام.

مع انتقال المنشأة من القطاع العام إلى الخاص، تختلف الطبيعة القانونية لرب العمل، مما يترتب عليه تغييرات في آليات الرقابة، وطبيعة الالتزامات القانونية.

^١ المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تقرير عن آثار الخصخصة على العمالة في مصر، ٢٠١٩، ص ١٥

^٢ ILO, Privatization and Decent Work, Geneva, 2017, pp. 10-12.

^٣ نقض عمالي، طعن رقم ٣٦٨ لسنة ٧٠ قضائية، جلسة ٢٠٠٨/٥/١٨؛ محمد عبد العال، القانون الاجتماعي المصري، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢١، ص ١٦٢.

^٤ ILO, Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949.

ففي حين كانت الدولة تخضع لمبادئ القانون العام، مثل الالتزام بالمصلحة العامة وعدم الفصل التعسفي، فإن المستثمر الخاص يخضع للقواعد العامة في القانون الخاص، مع أولوية تحقيق الربح وتقليص النفقات.

وهذا التحول يخلق حالة من عدم التوازن القانوني بين طرفي علاقة العمل، ما لم يتم تفعيل نصوص قانون العمل التي تضمن حقوق العاملين بصرف النظر عن الجهة المالكة.

وقد نبهت منظمة العمل العربية إلى هذا التحول في تقريرها لعام ٢٠٢١، مشددة على ضرورة استباق عمليات الخصخصة بإجراءات حمائية للعمال، تشمل ضمانات الاستمرار، ومشاركة النقابات، وإجراء حوار مجتمعي حول آثار البيع أو التحويل الإداري.^١

يتضح من العرض أن الخصخصة - وإن كانت ضرورة اقتصادية في بعض السياقات - إلا أن أثرها القانوني على علاقة العمل قد يكون سلبياً إن لم يُرافق بضوابط تشريعية وإجرائية واضحة. ويُعد احترام مبدأ استمرارية عقود العمل، وحظر الإخلال بحقوق العامل دون موافقته، من أهم الركائز القانونية لضمان عدالة الانتقال إلى اقتصاد السوق

^١ منظمة العمل العربية، الخصخصة وحماية حقوق العمال - نحو رؤية تشريعية متوازنة، بيروت، ٢٠٢١، ص ٢٨

المبحث الأول

نبذة تاريخية عن الخصخصة

ترتبط نشأة مفهوم الخصخصة (Privatization) تاريخياً بالتحويلات التي شهدتها العالم منذ نهاية سبعينيات القرن العشرين، بعد أن بدأت كثير من الدول الصناعية والنامية في مراجعة دور الدولة في الاقتصاد، متجهة نحو تقليص تدخلها المباشر في الإنتاج والخدمات العامة لصالح القطاع الخاص. وقد تعزز هذا التوجه في عهد رئيسة الوزراء البريطانية مارغريت تاتشر في المملكة المتحدة، والرئيس رونالد ريغان في الولايات المتحدة، واللذين قادا موجة الليبرالية الاقتصادية الجديدة التي اعتبرت الخصخصة أداة رئيسية لتعزيز الكفاءة وتقليص العجز العام.¹

وقد ازدهرت الخصخصة في بريطانيا خلال ثمانينيات القرن الماضي، حيث تم بيع عدد كبير من المؤسسات المملوكة للدولة، مثل الخطوط الجوية البريطانية، والاتصالات، وشركات الكهرباء والغاز. وسرعان ما انتقل النموذج إلى دول أخرى، حيث شجعت المؤسسات المالية الدولية كصندوق النقد الدولي (IMF) والبنك الدولي (World Bank) الدول النامية على تبني برامج الخصخصة ضمن ما عُرف بـ "برامج التكيف الهيكلي".²

أما في الدول العربية، فقد بدأ الاتجاه نحو الخصخصة في أوائل التسعينيات، خصوصاً في مصر، والمغرب، والأردن، وتونس، في إطار التعاون مع الجهات المانحة الدولية. ففي مصر، مثلاً، صدر القرار الجمهوري رقم ٣٢٢ لسنة ١٩٩١ بإنشاء هيئة قطاع الأعمال العام، تمهيداً لتحويل المؤسسات العامة إلى شركات قابضة، وبيعها للقطاع الخاص لاحقاً.³ ويلاحظ أن التجارب العربية للخصخصة لم تسر جميعها في اتجاه واحد، بل تفاوتت في النتائج، حيث حققت بعضها أهدافاً اقتصادية، فيما أدت أخرى إلى مشكلات اجتماعية حادة كالبطالة، وتدهور الأجور، وتفكك منظومة الحماية الاجتماعية، وهو ما دعا عدداً من الفقهاء إلى

¹ Megginson, William L., *The Financial Economics of Privatization*, Oxford University Press, 2005, pp. 14-16.

² البنك الدولي، سياسات الخصخصة والتنمية الاقتصادية في الدول النامية، ترجمة المركز القومي للترجمة، القاهرة، ٢٠٠٢، ص 21

³ عبد الحميد شرف الدين، الخصخصة في مصر: الإطار القانوني والآثار الاقتصادية، دار الفكر العربي، القاهرة،

المطالبة بإعادة تقييم الخصخصة من منظور عدالة اجتماعية لا فقط من منظور الكفاءة الاقتصادية.^١

من منظور قانوني، بدأ الفقه المقارن في تطوير إطار تشريعي للخصخصة، فظهرت قوانين خاصة بتنظيم بيع الأصول العامة، وحماية حقوق العمال أثناء الانتقال من القطاع العام إلى الخاص، كما في فرنسا (قانون الخصخصة لسنة ١٩٨٦) وألمانيا (برنامج Treuhandanstalt لإعادة هيكلة الشركات بعد الوحدة).^٢

المطلب الأول تعريف الخصخصة

الخصخصة، في أبسط تعريفاتها، هي "نقل ملكية أو إدارة المؤسسات أو المشروعات الاقتصادية من الدولة إلى الأفراد أو الشركات الخاصة". وهي تشمل عدة أشكال، مثل:

- البيع الكامل للأصول الحكومية.
- إدارة خاصة لخدمات عامة (مثل الكهرباء أو النقل).
- عقود الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP).

وقد عرّف البنك الدولي الخصخصة بأنها:

"أي عملية تؤدي إلى تحويل الوظائف أو الملكية من القطاع العام إلى الخاص، من أجل تحسين الكفاءة الاقتصادية"^٣

المطلب الثاني: أهداف الخصخصة وشروطها

الفرع الأول: أهداف الخصخصة ومبادئها

تهدف الخصخصة إلى تحقيق عدة أهداف اقتصادية وإدارية، منها:

- تقليص عجز الموازنة العامة.
- رفع كفاءة المؤسسات العامة.

^١ عبد العزيز سالم، الخصخصة بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، مجلة الفكر القانوني، العدد ٨،

^٢ OECD, Privatization and Regulatory Reform, Paris, 2003, pp. 7-9.

^٣ World Bank, Privatization and Economic Performance, Washington, 1992, p. 9.

- جذب الاستثمارات الأجنبية.
- الحد من الفساد الإداري.
- كما تركز الخصخصة على مبادئ أساسية، منها:
- تعزيز المنافسة.
- تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.
- تمكين القطاع الخاص من قيادة النمو.^١

الفرع الثاني: شروط الخصخصة

نجاح الخصخصة يتوقف على توفر مجموعة من الشروط، أهمها:

- وجود إطار قانوني منظم وشفاف.
- مشاركة المجتمع المدني والنقابات.
- وجود آليات واضحة لحماية العمال.
- ضمانات قانونية لعدم الاحتكار.^٢

^١ سامي داود، الخصخصة وتحول الدور الاقتصادي للدولة، مركز الإمارات للدراسات، أبو ظبي، ٢٠١٦، ص ٢١.

^٢ عزمي بشارة، التحول الاقتصادي وآثاره الاجتماعية في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث، بيروت، ٢٠٢١،

المبحث الثاني الخصخصة وآثارها على العمالة

يُعد تأثير الخصخصة على العمالة من أكثر الموضوعات إثارة للجدل، إذ يرى البعض أنها تُسهم في تسريح العمال وخفض الأجور، بينما يرى آخرون أنها تُحسّن الكفاءة وتخلق فرص عمل نوعية.

أولاً: التأثير السلبي للخصخصة

من أبرز الآثار السلبية:

تسريح أعداد كبيرة من العمال:

حيث تسعى الشركات الخاصة إلى تقليص النفقات، مما يؤدي إلى الاستغناء عن العمالة الزائدة.

ضعف الاستقرار الوظيفي:

القطاع الخاص لا يضمن "وظيفة مدى الحياة"، كما هو الحال في القطاع العام.

تدهور الحقوق النقابية:^١

خاصة في البلدان التي لا تلزم الشركات الخاصة بالاحتفاظ بالاتفاقات الجماعية السابقة.^٢

ثانياً: التأثير الإيجابي المحتمل

- رفع الكفاءة الاقتصادية قد يؤدي إلى توسيع الشركات وزيادة فرص العمل.
- تحسين بيئة العمل داخل المنشآت الحديثة.
- تحفيز العمال لاكتساب مهارات جديدة.^٣

^١وقد أشارت دراسة لمنظمة العمل الدولية إلى أن "برامج الخصخصة غير المصحوبة بسياسات حماية اجتماعية تؤدي إلى زيادة البطالة والفقر

^٢ ILO, Social Dimensions of Privatization, Geneva, 1999, p. 17.

^٣البنك الدولي، خصخصة المرافق العامة: التحديات والحلول، واشنطن، ٢٠٠٤، ص ٥٤.

المبحث الثالث

الخصخصة وأطرها القانونية

وآثارها الاقتصادية

تُعد الخصخصة من أبرز التحولات البنيوية التي طرأت على النظم الاقتصادية المعاصرة، وقد انعكست هذه التحولات بعمق على الأطر القانونية والتنظيمية من جهة، وعلى المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى. إذ لم تقتصر الخصخصة على بيع الأصول العامة، بل شملت إعادة تعريف دور الدولة في الاقتصاد وإعادة تنظيم علاقة الدولة بالقطاع الخاص والمواطن. تقوم الخصخصة، من الناحية القانونية، على عدة دعائم تشريعية وتنظيمية، تبدأ من الأساس الدستوري لدور الدولة في النشاط الاقتصادي، مروراً بالقوانين التي تنظم التصرف في المال العام، وانتهاءً بالقوانين الخاصة بإنشاء الكيانات الاقتصادية الجديدة.

في مصر، على سبيل المثال، استندت الخصخصة إلى قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، الذي سمح بتحويل المؤسسات العامة إلى شركات قابضة تمهيداً لبيعها، وتلاه عدد من القرارات الجمهورية والقوانين المكملة مثل القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بشأن سوق رأس المال^١. وقد نص القانون على أن نقل ملكية الشركات يخضع لإشراف لجنة وزارية، مع إلزام الجهات المشتري بالاحتفاظ ببعض الحقوق العمالية، وإن لم تكن هذه الحماية كافية في كثير من الحالات.

من ناحية أخرى، فإن بيع الأصول العامة يتطلب تطبيق قواعد الشفافية والمنافسة، واتباع إجراءات قانونية دقيقة لتقييم أصول المنشآت وتحديد أسعار البيع، وهي عملية خضعت للانتقاد في بعض الدول النامية بسبب الافتقار إلى معايير الحوكمة والمساءلة، ما أدى إلى صفقات بيع بأقل من القيمة الحقيقية للأصول^٢.

^١ حسين الجمال، شرح قانون قطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٧٢.

^٢ محمد خيرى، الخصخصة في مصر بين النظرية والتطبيق، مركز الدراسات السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١٥، ص ١٠٥.

وعلى الصعيد الدولي، دعت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى تبني إطار قانوني واضح للخصخصة، يتضمن ضمانات لمنع الاحتكار، وتوفير آليات لتعويض المتضررين، وحماية مصالح المستهلكين والعمال.¹

أحدثت الخصخصة تحولات اقتصادية واسعة في الدول التي طبقتها، إلا أن نتائجها تفاوتت بحسب مدى نضج البيئة التشريعية والرقابية، وطبيعة الاقتصاد المحلي، ومدى جاهزية القطاع الخاص.

من الناحية الإيجابية، ساعدت الخصخصة في بعض الدول على خفض عجز الموازنة العامة، وزيادة كفاءة المؤسسات الإنتاجية، وتحفيز الاستثمار الأجنبي المباشر. على سبيل المثال، نجحت التجربة البريطانية خلال الثمانينيات في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية للشركات التي تم خصصتها، وزيادة قدرتها التنافسية، كما ارتفعت الإيرادات الحكومية من بيع الأصول إلى أكثر من ٥٠ مليار جنيه إسترليني خلال عقد واحد.²

لكن في المقابل، أظهرت تجارب أخرى، خاصة في دول مثل مصر وبعض دول أمريكا اللاتينية، أن الخصخصة قد تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، وتدهور جودة الخدمات العامة، وازدياد الفجوة بين الطبقات الاجتماعية، خصوصاً في غياب شبكات حماية اجتماعية فعالة. وقد أشار تقرير صندوق النقد الدولي لعام ٢٠١٩ إلى أن الخصخصة دون ضوابط قد تسهم في زيادة التفاوت الاجتماعي وضعف العدالة التوزيعية، خاصة إذا لم تُوظف العوائد في دعم الإنفاق الاجتماعي.³

من جانب آخر، فإن الأثر الاقتصادي للخصخصة لا يُقاس فقط بالمؤشرات الكلية كالنمو والعجز، بل أيضاً بمدى تحقيق التنمية المستدامة، وتحسين رفاهية المواطن، وضمان الحق في العمل والخدمات الأساسية، وهو ما دفع فقهاء القانون والاقتصاد للمطالبة بدمج الاعتبارات الاجتماعية في سياسات الخصخصة، وجعل البعد الإنساني جزءاً من تقييم النجاح الاقتصادي.⁴

¹ OECD, Privatization in the 21st Century: Recent Experiences of OECD Countries, Paris, 2009, pp. 15–19

² Vickers, John & Yarrow, George, Privatization: An Economic Analysis, MIT Press, 1991, pp. 123–126.

³ IMF, Fiscal Monitor: Curbing Corruption, April 2019, pp. 56–59.

⁴ منظمة العمل الدولية، الخصخصة والعمل اللائق: التحديات والسياسات، جنيف، ٢٠٢٠، ص ٢٩

يتبين أن الخصخصة ليست مجرد إجراء اقتصادي بل هي عملية قانونية ومؤسسية معقدة تتطلب وجود أطر تشريعية واضحة، وآليات رقابة فعالة، ووعي اجتماعي بحجم آثارها. وبينما يمكن أن تُحقق الخصخصة فوائد اقتصادية في المدى المتوسط والطويل، فإن تجاهل الجوانب الاجتماعية والحقوقية قد يُفقد مشروعيتها، ويفرض على الدولة أعباء جديدة من حيث البطالة والتفاوت والاحتجاجات

المطلب الأول

خصخصة المرافق العامة

إطارها القانوني العام

تُعد المرافق العامة أحد أهم صور تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ تقدم خدمات حيوية كالمياه، والكهرباء، والنقل، والصحة، والتعليم. وباعتبارها ترتبط بالمصلحة العامة، فقد كان تسليم إدارتها أو ملكيتها إلى القطاع الخاص محل جدل قانوني واقتصادي واسع، خاصة أن الخصخصة قد تَمَسَّ الحق في النفاذ إلى خدمات أساسية بأسعار مناسبة وجودة مقبولة.

من الناحية القانونية، يُقصد بالمرافق العام كل نشاط تُنشئه أو تتولاه الدولة لتقديم خدمة عامة للجمهور بصفة منتظمة ومستمرة، ويخضع في الأصل لقواعد القانون العام، بما يفرض عليه مبدئي استمرارية المرفق وحياده وعدم التمييز. وقد تطور هذا المفهوم مع الوقت، فظهر ما يُعرف بـ "المرافق العامة الاقتصادية"، التي تعمل وفق قواعد القانون الخاص، كالشركات القابضة والمملوكة للدولة جزئياً.^١

وفي الفقه الإداري الفرنسي - الذي تأثرت به النظم العربية ومنها مصر - يُعتبر تسليم المرفق العام إلى جهة خاصة بموجب عقد أو بيع هو تنازل عن جزء من السيادة الاقتصادية للدولة، ويجب أن يتم وفقاً لضوابط دقيقة تضمن استمرارية الخدمة وجودتها وعدم المساس بالمصلحة العامة.^٢

في مصر، لم تكن هناك تشريعات موحدة تنظم خصخصة المرافق العامة، بل تم تفكيكها تدريجياً من خلال قرارات وزارية، وتعديلات تشريعية متفرقة، مثل القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١

^١ عبد الحميد متولي، القانون الإداري - المرافق العامة والتنظيم الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص

^٢ Duguít, Léon, Les transformations du droit public, Paris, 1925, pp. 210-215.

بشأن شركات قطاع الأعمال العام، والقانون رقم ٦٧ لسنة ٢٠١٠ بشأن تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية والخدمات.

وقد سمح هذا القانون الأخير بإبرام عقود الشراكة (PPP) بين الدولة والقطاع الخاص، سواء في تمويل أو إنشاء أو تشغيل أو صيانة المرافق، مع استمرار الملكية العامة في بعض الحالات.^١ لكن غياب قانون موحد لتنظيم خصخصة المرافق العامة، وغياب رقابة فعالة في بعض القطاعات، أدّى إلى خصخصة مرافق استراتيجية دون ضمانات اجتماعية كافية، مثل ما حدث في قطاع المياه والصرف الصحي في بعض المحافظات، الأمر الذي أثار انتقادات حقوقية حول ارتفاع الأسعار وتراجع جودة الخدمات.^٢

على المستوى المقارن، تطبق بعض الدول نظاماً دقيقاً لخصخصة المرافق العامة، مثل فرنسا وألمانيا، حيث يُشترط وجود قانون خاص لكل قطاع مرافقي، مع تحديد دقيق لاختصاصات القطاع الخاص والسلطات الإدارية، والتأكيد على الطابع العام للخدمة وحقوق الرقابة الشعبية. ففي فرنسا، لا تزال غالبية المرافق تخضع لرقابة الدولة حتى في حال تشغيلها من قبل القطاع الخاص، بموجب ما يُعرف بنظام الامتياز الإداري (Concession de service public)، والذي يُلزم المتعاقد الخاص باحترام قواعد المرفق العام الأساسية.^٣

وفي تقرير صادر عن منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD)، تم التأكيد على أن خصخصة المرافق العامة لا ينبغي أن تتم إلا إذا توافرت الشروط التالية:

١. وجود جهاز رقابي مستقل.
 ٢. شفافية العقود.
 ٣. ضمانات عدم الاحتكار.
 ٤. التزام بتقديم الخدمة بأسعار معقولة لجميع فئات المواطنين.^٤
- من أبرز التحديات التي تثيرها خصخصة المرافق العامة:

^١ أحمد البرعي، الخصخصة والشراكة بين القطاعين العام والخاص، دار النهضة العربية، ٢٠١٩، ص ٤٨.

^٢ المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تقرير تقييم خصخصة قطاع المياه والصرف الصحي في مصر، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٢.

^٣ Chapus, René, *Droit administratif général*, Tome 1, Montchrestien, Paris, 2010, p. 352.

^٤ UNCTAD, *Public Services and the Role of Private Sector Participation*, Geneva, 2016, pp. 6–9.

اختلال التوازن العقدي بين الدولة والشركة الخاصة، في ظل غياب ضمانات قوية تتيح للدولة فسخ العقد أو تعديله إذا أُخلت الخدمة بالمصلحة العامة.

إمكانية المساس بالحقوق الأساسية كالحصول على المياه أو الكهرباء أو الرعاية الصحية بأسعار مناسبة، وهو ما يتعارض مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦) الذي ألزمت به الدول بتوفير الخدمات الأساسية لجميع المواطنين دون تمييز.^١

تُبرز خصخصة المرافق العامة أهمية وجود إطار قانوني دقيق ومتكامل، يوازن بين الكفاءة الاقتصادية التي قد يجلبها القطاع الخاص، وبين الحماية الاجتماعية والحق في النفاذ العادل إلى الخدمات. ولا يمكن التسليم الكامل بإدارة المرافق للقطاع الخاص دون توافر ضمانات قانونية حقيقية تُراعي البعد الإنساني والعدالة الاجتماعية، وهو ما يتطلب تدخلاً تشريعياً جاداً في كثير من الدول، ومنها مصر، لوضع ضوابط خاصة بكل قطاع مرفقي على حدة

المطلب الثاني

الآثار الاقتصادية المحتملة

لخصخصة المنشآت الإنتاجية

قد تؤدي الخصخصة إلى زيادة الكفاءة التشغيلية للشركات، مما ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي.

لكنها قد تؤدي إلى تركيز الثروة بيد فئة قليلة، إذا لم تُصمم بطريقة عادلة. وقد أظهرت دراسة حديثة في المغرب أن الخصخصة ساهمت في تحسين الأداء المالي للشركات، لكنها زادت الفوارق الاجتماعية في سوق العمل^٢

^١ الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ١١، نيويورك، ١٩٦٦

^٢ نعيم فوزي، الخصخصة في المغرب: دراسة نقدية، مجلة الاقتصاد المغربي، العدد ٨٧، ٢٠٢٢، ص ٧٧.

الفصل الثاني

مدى تأثير أجور العمال بالخصخصة

يُعد الأجر من أهم عناصر علاقة العمل، ويعكس في جوهره ليس فقط التزام صاحب العمل بل مستوى الكرامة الاقتصادية للعامل. وعند الحديث عن الخصخصة، فإن أول ما يتأثر عادة هو هيكل الأجور ونظام الحوافز، حيث تُغير المؤسسات المنتقلة إلى القطاع الخاص سياساتها المالية بهدف تقليل النفقات ورفع الكفاءة، وهو ما قد يؤدي إلى آثار سلبية أو إيجابية على أجور العمال، تبعاً للسياق القانوني والاقتصادي المصاحب لعملية الخصخصة.

تشير كثير من الدراسات إلى أن الخصخصة تؤدي غالباً إلى تراجع فعلي في متوسط الأجور، خاصة في القطاعات التي كانت تعتمد على أجور مضمونة ومزايا ثابتة في ظل إدارة الدولة.

ففي مصر، على سبيل المثال، رصد المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في تقريره لعام ٢٠٢١ أن العديد من الشركات التي خضعت للخصخصة قامت بإلغاء بعض البدلات والمكافآت الدورية، كما خفضت العلاوات الاجتماعية أو ألغتها تماماً، مما انعكس سلباً على مستوى الدخل الحقيقي للعاملين.^١

ويُلاحظ أن الانتقال من القطاع العام إلى الخاص غالباً ما يُصحب بعقود عمل جديدة، بأجور تختلف عن تلك التي كانت مقررّة سابقاً، أو يُجبر العامل على قبول تعيين جديد بأجر أقل، وهو ما يُشكل - بحسب الفقه القانوني - إخلالاً بمبدأ استقرار شروط العقد وعدم الانتقاص من حقوق مكتسبة.

في ظل الخصخصة، تتحول بيئة العمل من نظام ثابت الأجر والترقي، إلى نظام يعتمد على الأداء والنتائج وربحية المؤسسة، مما قد يؤدي إلى عدم استقرار الدخل الشهري للعامل. وقد أكدت منظمة العمل الدولية (ILO) أن الأجر في المؤسسات الخاصة يتسم غالباً بـ "المرونة"، لكنه يفتقر إلى العدالة في بعض السياقات، خاصة عندما تُستخدم هذه المرونة كذريعة لتقليص الأجور تحت شعار "القدرة على الدفع".^٢

^١ المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العمالة والخصخصة: دراسة في تأثيرات الخصخصة على الأجور، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٧.

^٢ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٢٩

وقد أثبتت التجربة في دول أمريكا اللاتينية - مثل الأرجنتين وبوليفيا - أن الخصخصة أدت في البداية إلى انخفاض الأجور الحقيقية بنسبة تراوحت بين ١٠% إلى ٢٥%، خاصة في القطاعات كثيفة العمالة التي تم الاستغناء فيها عن آلاف العاملين.^١

واحد من أبرز الآثار الجانبية للخصخصة هو اتساع الفجوة بين الأجور داخل المؤسسة الواحدة، حيث يحصل المديرون الجدد على رواتب مرتفعة، بينما تتراجع أجور العمال العاديين. وفي هذا السياق، أشار تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى أن الخصخصة، إذا لم تكن مصحوبة بتشريعات رقابية قوية، تؤدي إلى تفاقم التفاوت داخل المؤسسات الاقتصادية، وتحرم العمال من تقاسم أرباح التحول المؤسسي.^٢

أما في النظم القانونية التي توفر حماية نقابية قوية - مثل السويد وألمانيا - فقد تم احتواء هذه الآثار من خلال اتفاقات جماعية تضمن حدًا أدنى للأجور وعدالة في توزيع المكافآت، وهو ما تنقصر إليه بعض الدول النامية التي لم تُطوّر نظامًا تفاوضيًا متكاملًا بعد الخصخصة.^٣ من الناحية القانونية، لا يجوز تخفيض أجر العامل دون رضاه، ويُعد هذا الفعل مخالفة صريحة لقانون العمل المصري، الذي أقر بحق العامل في أجر عادل يتناسب مع الجهد المبذول ويكفل حياة كريمة.

وقد قضت محكمة النقض المصرية في أكثر من حكم بأن تغيير صاحب العمل لا يبرر تعديل الأجر أو الانتقاص منه، ما لم يكن هناك اتفاق صريح مع العامل، وإلا عُدَّ هذا إخلالًا بحقوق مكتسبة.^٤

في حين تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور على ضرورة صرف الأجر كاملاً دون اقتطاع تعسفي أو تأخير، وتُلزم الدولة بتشريعات تُنظم الأجر بما يضمن المساواة وعدم التمييز.

يتضح أن الخصخصة تؤثر بعمق على مستوى الأجر وعدالة توزيعه، وأن هذا التأثير قد يكون سلبيًا ما لم يُصاحب بإصلاح تشريعي يضمن الحد الأدنى من الأجور، ويحمي حقوق العاملين

¹ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Companies, Geneva, 2018, pp. 8-10

²Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank Policy Research, 2003, pp. 22-24

³OECD, The Social Effects of Privatization, Paris, 2000, pp. 30-33.

⁴ILO, Collective Bargaining and Wages in Privatized Enterprises, Geneva, 2019.

المنتقلين من القطاع العام إلى الخاص. ومن هنا تبرز أهمية المفاوضة الجماعية، وتفعيل دور النقابات، وإدراج نصوص صريحة في عقود الخصخصة تحفظ المكتسبات العمالية لضمان عدالة التحول الاقتصادي.

المبحث الأول أثر الخصخصة على أجور العمال

أثّرت الخصخصة بشكل مباشر على هيكل أجور العمال في العديد من الدول، خاصة تلك التي شهدت تحولاً سريعاً من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. ففي الدول النامية ومنها مصر، كان لعمليات الخصخصة أثرٌ واضح في انخفاض الأجور الفعلية للعمال أو تجميدها، بسبب تغيير طبيعة العلاقة التعاقدية، وتحول العقود الدائمة إلى عقود مؤقتة أو مرنة، وهو ما أفقد كثيراً من العاملين بعض الحقوق المالية المكتسبة.^١

وقد رصدت تقارير حقوقية واقتصادية، مثل تقرير المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٢١)، أن الخصخصة أدت إلى إلغاء أو تقليص العديد من المزايا النقدية والعينية، مثل الحوافز وبدلات المخاطر والسكن، خاصة في القطاعات الخدمية والإنتاجية التي انتقلت للقطاع الخاص.^٢ كما أكد تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) أن الخصخصة في الدول التي لا تملك أطراً تشريعية متماسكة لحماية الأجور تؤدي غالباً إلى اتساع الفجوة بين الرواتب وزيادة التفاوت داخل المؤسسة الواحدة.^٣

وعلى الصعيد المقارن، تُظهر تجربة بعض دول أمريكا اللاتينية مثل الأرجنتين، أن الخصخصة، رغم تحسينها في بعض الحالات للكفاءة الاقتصادية، أدت إلى انخفاض متوسط الأجور الحقيقية بنسبة ٢٠% خلال السنوات الأولى من تنفيذها، ما لم تكن هناك حماية نقابية قوية واتفاقات جماعية تضمن حقوق العمال.^٤

^١ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٣١

^٢ المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تأثير الخصخصة على العمالة والأجور في مصر، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٥

^٣ ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Enterprises, Geneva, 2018, pp. 9–10.

^٤ Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank, 2003, p. 24.

وتُحذر الأدبيات القانونية المقارنة من أن خفض الأجور بعد الخصخصة دون رضا العامل يُعد إخلالاً بمبدأ استقرار العلاقة التعاقدية، ومخالفة صريحة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور.^١

المطلب الأول

التأثير السلبي للخصخصة على أجر العمال

في أغلب التجارب، خاصة في الدول النامية، أدت الخصخصة إلى انخفاض فعلي أو نسبي في أجور العمال، سواء من خلال تخفيض الأجر الأساسي، أو إلغاء بعض المزايا المالية والعينية مثل الحوافز، والسكن، والتأمين الصحي.

فعلى سبيل المثال، أشار تقرير المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٢١) إلى أن أكثر من ٦٠% من المؤسسات التي تم خصخصتها قامت بإلغاء المكافآت الجماعية وخفضت الحوافز، مما أدى إلى تراجع مستويات المعيشة لدى العمال.^٢

كما أكد تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) أن الخصخصة في البيئات غير المنظمة تشريعياً تفتح الباب أمام المزيد من التفاوت في الأجور بين العمال داخل المؤسسة الواحدة، وتُضعف قدرة النقابات على فرض اتفاقات عادلة، مما ينتج عنه تدهور في الأجور الحقيقية للعاملين.^٣

من جهة أخرى، تُشير تجارب الخصخصة في أمريكا اللاتينية، مثل الأرجنتين وبوليفيا، إلى انخفاض الأجور بنسبة تتراوح بين ١٥-٢٥% بعد الخصخصة، نتيجة إحلال عقود مؤقتة مكان العقود الدائمة، واللجوء إلى أسلوب "العمل المرن" الذي يفتقر إلى الاستقرار المالي.^٤

وقد عُدَّ ذلك - من وجهة نظر الفقه - مخالفة لجوهر العلاقة التعاقدية، حيث إن خفض الأجور بعد انتقال الملكية يُعتبر إخلالاً بحقوق مكتسبة للعامل، وهو ما يُخالف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم

¹ ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, 1949, Articles 3-6.

² المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تأثير الخصخصة على العمالة والأجور في مصر، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٩.

³ ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Enterprises, Geneva, 2018, pp. 9-11.

⁴ Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank Policy Research, 2003, p. 24.

٩٥ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية الأجور، وكذلك قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي يحظر الانتقال من أجر العامل دون رضاه الصريح.^١

المطلب الثاني

التأثير الإيجابي للخصخصة على أجر العمال

ورغم تلك السلبيات، فإن بعض التجارب الدولية أظهرت وجود آثار إيجابية للخصخصة على الأجور، خاصة في الدول التي صاحبت الخصخصة بإصلاحات قانونية، وتحديث في إدارة الموارد البشرية، وتعزيز التنافسية.

ففي المملكة المتحدة، بعد خصخصة شركة الاتصالات البريطانية (British Telecom)، ارتفعت أجور العاملين المؤهلين فنياً نتيجة إدخال نظم تحفيزية قائمة على الأداء، كما أُتيح لهم شراء أسهم في الشركة، مما زاد من ارتباطهم بالمنشأة ومردودها المالي.^٢

كما أن بعض الدراسات، مثل دراسة (Megginson & Netter 2001)، توصلت إلى أن الخصخصة قد تؤدي في بعض القطاعات - كالمصارف، والطيران، والطاقة - إلى تحسين الأجور للعاملين ذوي الكفاءة العالية، نظراً لحاجة الشركات الخاصة إلى جذب الكفاءات وتحقيق الربحية.^٣ وفي السياق العربي، ظهرت نتائج مماثلة ولكن محدودة، كما في حالة بعض شركات الاتصالات في الأردن وتونس، حيث سُجل تحسّن نسبي في الأجور نتيجة إعادة الهيكلة وتحقيق أرباح، لكن هذا التحسّن لم يشمل جميع الفئات العمالية، بل اقتصر غالباً على الكوادر الفنية والإدارية العليا.^٤ يتضح أن تأثير الخصخصة على أجور العمال ليس موحداً، بل يتوقف على مدى عدالة الإطار القانوني، وفعالية التنظيم النقابي، ومدى جاهزية القطاع الخاص لاحترام حقوق العمل. ففي

^١ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, 1949, Articles 3-5.

^٢Vickers, John & Yarrow, George, Privatization: An Economic Analysis, MIT Press, 1991, pp. 102-104.

^٣Megginson, William L. & Netter, Jeffry M., From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization, Journal of Economic Literature, Vol. 39, No. 2 (2001), pp. 321-329.

^٤المركز العربي للأبحاث، تقرير الخصخصة في العالم العربي: الدروس المستفادة، بيروت، ٢٠٢٠، ص ٦١

حين قد تتيج الخصخصة فرصاً لرفع الكفاءة وتحسين دخل العامل المؤهل، فإنها - في غياب الضمانات - تُشكل خطراً على دخل الفئات الأقل حماية، وتُكرّس التفاوت داخل سوق العمل

المبحث الثاني

تأثر ضمانات قانونية أخرى

بالتحول نحو الخصخصة.

لا يقتصر أثر الخصخصة على عنصر الأجر فقط، بل يمتد ليشمل مجمل الضمانات القانونية التي كان يتمتع بها العامل في ظل إدارة الدولة للمرافق أو المؤسسات العامة. فمع انتقال الملكية أو الإدارة إلى القطاع الخاص، غالبًا ما تتعرض هذه الضمانات للاهتزاز أو التراجع، نظرًا لتغير طبيعة العلاقة التعاقدية وتراجع رقابة الدولة.

من أبرز هذه الضمانات المتأثرة: الأمان الوظيفي، وحق النقل أو الترقية، والحماية التأمينية، وحقوق الإجازات، وتعويضات الفصل. فقد أظهرت دراسة صادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) أن الخصخصة تؤدي في كثير من الأحيان إلى تراجع الأمان الوظيفي للعاملين، حيث تُستبدل العقود الدائمة بعقود مؤقتة أو جزئية، ما يُضعف استقرار العامل ويجعله عرضة للفصل التعسفي.¹

وفي السياق المصري، أشار تقرير المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٢١) إلى أن غالبية المؤسسات التي تم خصخصتها ألغت أو قلصت التغطيات التأمينية للعاملين، خاصة فيما يتعلق بالتأمين الصحي أو التأمين ضد إصابات العمل، وهو ما يُعد انتقاصًا واضحًا من الضمانات الاجتماعية التي كانت قائمة في ظل القطاع العام.²

ومن الضمانات التي تتعرض للمساس كذلك: نظام الترقية المستقرة وفقًا للأقدمية، حيث يستعيز القطاع الخاص في كثير من الأحيان عنها بنظام "الحوافز بالأداء"، ما يُفقد بعض الفئات من العمال فرصة الترقية المنتظمة، ويُرسخ تفاوتًا في المعاملة بين الموظفين دون وجود معايير واضحة.³

على المستوى المقارن، تُظهر تجربة الخصخصة في دول أوروبا الشرقية بعد تفكك الاتحاد السوفيتي، أن فقدان الإطار القانوني المنظم للانتقال من القطاع العام إلى الخاص أدى إلى تراجع

¹ ILO, Employment Protection and Privatization, Geneva, 2018, pp. 11–14.

² المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العمالة والخصخصة: دراسة في تأثيرات التحول إلى القطاع الخاص على الضمانات القانونية، القاهرة، ٢٠٢١، ص ٢٣.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص

منظومة الحماية العمالية بشكل كبير، وارتفاع نسبة النزاعات العمالية المرتبطة بانتهاك الحقوق المكتسبة.¹

وقد علّقت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في تقريرها لعام ٢٠٠٩ على ضرورة أن تصاحب عمليات الخصخصة إجراءات تشريعية لحماية العاملين المنتقلين، وذلك من خلال:

١. الحفاظ على العقود القائمة أو تعويضهم في حالة التعديل.

٢. توفير تغطية تأمينية مساوية لما كان قائماً،

٣. ضمان الحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي.²

من الناحية القانونية، تُعد أي محاولة للمساس بالحقوق الجوهرية للعامل، مثل التأمينات الاجتماعية أو الحق في الطعن على الفصل، مخالفة لقواعد العدالة الاجتماعية المنصوص عليها في دساتير العديد من الدول، ومنها الدستور المصري (٢٠١٤) في المادة (١٢)، التي تلزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وعدم الإخلال بها حتى في حال تغير تبعية الجهة المشغلة

المطلب الأول

النقل بغير موافقة العامل

عند بيع المنشأة أو إدماجها في كيان خاص، غالباً ما يتم نقل العمال إلى المالك الجديد دون استئذانهم، وهو ما يطرح جدلاً قانونياً حول مدى مشروعية هذا النقل.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "النقل الجبري للعامل دون رضاه يجب أن يتضمن ضمناً لحقوقه الأصلية كافة"

¹ Estrin, Saul & Pelletier, Adeline, Privatization in Central and Eastern Europe, Journal of Economic Perspectives, Vol. 23, No. 2, 2009, pp. 24–26.

² OECD, The Impact of Privatization on Labor Market and Industrial Relations, Paris, 2009, pp. 38–41.

المطلب الثاني
حرمان العمال
من بعض الضمانات القانونية المقررة

مثل إلغاء التدرج الوظيفي، أو تغيير نظام التقاعد أو التأمين الصحي.
وتُعد هذه الممارسات مخالفة لقواعد العدالة، وتستلزم تدخل المشرع لضمان استمرار الحقوق المكتسبة.^١

^١ خليل عبد الرازق، ضمانات العامل في مواجهة الخصخصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٢، ص ٧٥.

الخاتمة

يتضح من خلال هذا البحث أن الحق في العمل يُعدّ من الحقوق الأساسية التي لا غنى عنها، سواء على المستوى الفردي أو المجتمعي. فقد بيّنا أن هذا الحق يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكرامة الإنسان وحقه في الحياة الكريمة، ولا يمكن تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة من دون كفالة هذا الحق وتنظيمه تشريعياً وفق قواعد واضحة ومتوازنة.

لقد تناول البحث جذور نشأة قانون العمل، والتطور التاريخي له، وبيّن الأسباب التي أدت إلى تأخر ظهوره مقارنة بفروع القانون الأخرى، كما استعرضنا التغيرات الكبرى التي طرأت عليه نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وصولاً إلى تأطيره الدستوري كحق من حقوق الإنسان في معظم الدساتير الحديثة.

كما تطرّق البحث إلى الإطار القانوني لعقد العمل، موضحاً التزامات طرفيه والضمانات التي تحكم علاقتهم، من خلال قواعد قانون العمل التقليدية، ثم انتقل إلى معالجة التحديات المعاصرة التي تواجه هذا الحق، مثل التغيرات التكنولوجية والرقمنة، وتأثيرها على سوق العمل، والفرص والمخاطر التي تطرحها على العمالة والبطالة.

ثم عالجنا بإسهاب التأثير الذي أحدثته جائحة كورونا على علاقات العمل، مبيّنين الأبعاد القانونية المرتبطة باعتبار الجائحة قوة قاهرة أو ظرفاً طارئاً، وتأثير ذلك على استمرارية عقود العمل وحقوق العمال، إضافة إلى الحديث عن طبيعة العمل في ظروف الأوبئة وتكييفه من منظور قانوني. وفي الجزء الأخير من البحث، تم تحليل العلاقة بين الخصخصة وسوق العمل، حيث عرضنا أثر التحول نحو الخصخصة على العمال، سواء من حيث الأجور أو الضمانات القانونية، وكشفنا عن المفارقة بين ما تطرحه الخصخصة من مزاعم بالكفاءة والربحية، وما تخلفه في بعض الأحيان من انتهاكات لحقوق العمال.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن حماية الحق في العمل لا تتحقق إلا من خلال منظومة قانونية متكاملة، توازن بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال، وتتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والصحية والتكنولوجية، دون أن تغفل البعد الإنساني والاجتماعي لهذا الحق. كما يجب أن تبقى السياسات العامة والتشريعات العمالية في حالة تطور دائم، لضمان عدالة العلاقة التعاقدية وتحقيق الاستقرار المجتمعي.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة التي توضح التحديات التي واجهت الإطار القانوني للحق في العمل في ظل جائحة كورونا، وتكشف عن الأثر المتزايد لسياسات الخصخصة على استقرار سوق العمل. وتتمثل أبرز هذه النتائج فيما يلي:

١- قصور النصوص القانونية التقليدية في مواجهة الأزمات المفاجئة

أظهرت الجائحة أن الكثير من التشريعات العمالية القائمة لم تكن مهيأة لمواجهة ظروف استثنائية مثل الإغلاق العام، وتعليق الأعمال، والعمل عن بُعد، مما أحدث فجوة تشريعية كان لها أثر سلبي على حماية العمال، وخصوصاً في القطاع الخاص.

٢- ضعف الحماية القانونية للعمال خلال الجائحة:

تبين أن العديد من العمال، خاصة في القطاع غير الرسمي أو الذين يعملون بعقود مؤقتة أو مرنة، لم يتمتعوا بالحماية الكافية خلال الأزمة. فالكثير منهم فقدوا وظائفهم دون تعويض مناسب، أو أُجبروا على إجازات غير مدفوعة، في ظل غياب نصوص صريحة تلزم صاحب العمل بتحمل مسؤولياته الاجتماعية والإنسانية.

٣- تأثير الجائحة على مفهوم عقد العمل:

أدت الظروف الاستثنائية التي فرضها فيروس كورونا إلى تغييرات جذرية في تنفيذ عقود العمل، منها:

- التحول إلى أنماط جديدة مثل العمل عن بُعد
- توسع نطاق التسريح الجماعي المؤقت أو الدائم
- إعادة النظر في (فكرة القوة القاهرة) وتأثيرها على التزامات أطراف العقد.

٤- الخصخصة زادت هشاشة سوق العمل

- كشفت الدراسة أن السياسات التي اتبعتها بعض الدول في الخصخصة أدت إلى:
- تراجع دور الدولة كمُشغِّل مباشر.
 - تقليص الضمانات المرتبطة بالوظيفة العامة.

- ازدياد الاعتماد على القطاع الخاص الذي يسعى غالباً إلى تعظيم الربح على حساب الاستقرار الوظيفي، مما جعل فئات واسعة من العمال عرضة للفصل التعسفي أو الاستغلال الوظيفي.

٥- سوق العمل أصبح أكثر تقلباً وأقل استقراراً:

نتيجة للخصخصة من جهة، والجائحة من جهة أخرى، أصبح سوق العمل يعاني من:

- ارتفاع معدلات البطالة.
- ضعف الأمان الوظيفي.
- اتساع الفجوة بين أصحاب العمل والعمال من حيث القوة التفاوضية.

٦- تحديات العدالة الاجتماعية والاقتصادية:

كشفت الأزمة عن الحاجة إلى تفعيل مبدأ العدالة الاجتماعية في السياسات العمالية، حيث تضرر العمال بشكل غير متكافئ، مما زاد من التفاوت الاقتصادي والاجتماعي بين الفئات المختلفة.

٧- الحاجة إلى تجديد الإطار القانوني للحق في العمل:

أوضحت الدراسة أن الإطار القانوني للحق في العمل بحاجة إلى تحديث ليواكب التطورات الجديدة في العلاقات العمالية، ويشمل:

- تنظيم العمل عن بُعد بشكل قانوني واضح.
- وضع آليات فعالة لحماية العمال في حالات الطوارئ.
- تعزيز دور الدولة في الرقابة على القطاع.

المقترحات:

استنادًا إلى ما كشفت عنه الدراسة من نتائج، وبالاستناد إلى التوصيات التي تم تقديمها، تقترح الرسالة عددًا من المسارات والإجراءات التي يمكن أن تسهم في تطوير الإطار القانوني للحق في العمل، بما يواكب المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والصحية. وتتمثل أبرز هذه المقترحات فيما يلي:

١- إعداد قانون خاص بتنظيم العمل في حالات الطوارئ والأزمات

تقترح الدراسة سنّ تشريع مستقل أو فصل خاص ضمن قانون العمل يعالج العلاقة التعاقدية في ظروف الكوارث الصحية والجوائح، بحيث:

- يحدد حقوق وواجبات أطراف العقد في ظل الظروف الاستثنائية.
- ينظم مسألة تعليق العمل أو تخفيض الأجور بشكل قانوني منصف.
- يوفر آليات تعويض للعمال في حال توقف النشاط الاقتصادي.

٢- إنشاء منصة وطنية إلكترونية للعمل عن بُعد تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل

تقترح الدراسة إطلاق منصة إلكترونية رسمية تحت إشراف الدولة تتيح تسجيل عقود العمل عن بُعد، وتوثيق تفاصيل العلاقة التعاقدية، مما يسهم في:

- ضمان الحماية القانونية للعامل.
- تسهيل الرقابة الحكومية على التزامات أصحاب العمل.
- تنظيم سوق العمل الجديد المتعلق بالاقتصاد الرقمي.

٣- وضع ميثاق اجتماعي وطني ينظم الخصخصة ويحمي الحقوق العمالية

تقترح الدراسة وضع ميثاق ملزم يصدر بموجب قانون أو مرسوم، يكون شرطًا مرافقًا لأي عملية خصخصة، ويتضمن:

- ضمانات بعدم تسريح العمال دون تعويض عادل.
- ضمان استمرار الأجور والمزايا لمدة انتقالية.
- إشراك ممثلي العمال في لجان الخصخصة لتقييم الأثر الاجتماعي والوظيفي.

٤- إنشاء صندوق وطني لدعم العمال المتضررين من الأزمات

تقترح الرسالة تأسيس صندوق دائم لتمويل الإعانات والتعويضات للعمال المتضررين من الأوبئة أو الأزمات الاقتصادية، على أن يُموّل من:

- مساهمات الدولة.
- اشتراكات من أرباب العمل.
- دعم من المؤسسات المالية أو التبرعات المجتمعية.
- ٥- إدخال تعديلات على قوانين التأمينات الاجتماعية لتوسيع قاعدة المستفيدين ترى الدراسة أهمية تعديل التشريعات المتعلقة بالتأمينات لتشمل:
 - العمالة غير الرسمية.
 - العاملين عن بعد أو المستقلين.
 - العمال الموسميين والمؤقتين، بحيث لا يُترك أحد خارج دائرة الحماية.
- ٦- إدراج التعليم والتدريب المهني في السياسات العمالية كأداة للتأقلم مع المتغيرات تقترح الدراسة دمج التعليم المستمر والتدريب في برامج العمل، من خلال:
 - إلزام أصحاب العمل بتوفير برامج تدريبية للعاملين.
 - دعم الدولة للمبادرات التي تؤهل الشباب للعمل في الاقتصاد الرقمي والقطاعات الجديدة.
 - ربط التدريب باحتياجات سوق العمل المتغيرة باستمرار.
- ٧- تشكيل لجنة وطنية دائمة للحق في العمل تقترح الدراسة إنشاء لجنة وطنية متعددة التخصصات تكون مهمتها:
 - متابعة تنفيذ سياسات العمل العادلة.
 - مراقبة آثار الخصخصة على العمالة.
 - دراسة تأثير الأزمات على سوق العمل بشكل مستمر ورفع تقارير دورية لصانع القرار.
- ٨- إصدار دليل قانوني موحد لتفسير التزامات أطراف عقد العمل أثناء الجوائح توصي الدراسة بوضع دليل قانوني مفسر يُصدر عن وزارة العمل أو جهة قضائية مختصة، يوضح:
 - كيفية تفسير "القوة القاهرة" في عقود العمل.
 - الإجراءات النظامية التي يجب اتباعها في حالات الإغلاق أو توقف النشاط.
 - حقوق العمال والضمانات الواجب توفيرها في مثل هذه الظروف.

المراجع العربية:

١. أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل المصري - علاقات العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤١.
٢. محمد سعيد العشماوي، النظام القانوني لعقد العمل الفردي في القانون المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٩.
٣. حسن كمال، قانون العمل بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦، ص ٢٢.
٤. أحمد عبد الكريم سلام، تاريخ القانون والعمل والنقابات، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٩٨.
٥. جورج قندلفت، تاريخ التشريعات الاجتماعية، منشورات الجامعة اللبنانية، بيروت، ٢٠٠١، ص ٢٠٣.
٦. دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤، المادة (١٢)؛ قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، العدد ١٩ مكرر (أ)، ٧ مايو ٢٠٠٣؛
٧. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المدخل لدراسة قانون العمل المصري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ٣٨.
٨. محمد سعيد العشماوي، النظام القانوني لعقد العمل الفردي في القانون المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٧٦؛
٩. محمد عبد الغني، شرح قانون العمل المصري في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٢٠، ص ١١٥.
١٠. عبد الفتاح عبد المعطي، الوسيط في قانون العمل المصري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ٢١٩.
١١. عبد الحميد شتا، الوجيز في قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص ١٠٤.
١٢. أحمد حسن الخولي، قانون العمل وعلاقاته الجماعية والفردية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٤١.
١٣. محمد حسن قاسم، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٨، ص ٢٠١.
١٤. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩ بشأن رفع الحد الأدنى للأجور؛

١٥. المجلس القومي للأجور، تقارير دورية عن تحديد الحد الأدنى للأجر في مصر، ٢٠٢٢.
١٦. المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر، ٢٠٢١، ص ٣٨؛
١٧. سامي عبد العزيز، نظام الأجور في مصر بين التشريع والتطبيق، مجلة القانون والاقتصاد، العدد ٤، ٢٠٢٢، ص ٩١
١٨. صندوق النقد الدولي، التكنولوجيا وسوق العمل العالمي، تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، أكتوبر ٢٠٢٠، ص ٩٣.
١٩. ريمون منصور، الذكاء الاصطناعي والتحويلات في سوق العمل العربي، المركز العربي للأبحاث، بيروت، ٢٠٢٢، ص ٦٧.
٢٠. أماني العسال، التحول الرقمي وسوق العمل: بين الفرص والمخاطر، مجلة السياسة الدولية، العدد ٢٣٣ الباب الثاني: قانون العمل في زمن الكورونا (كوفيد-١٩)
٢١. وزارة القوى العاملة المصرية، نشرة الإجراءات الوقائية والتشريعات المرتبطة بالعمل أثناء جائحة كورونا، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٩
٢٢. المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير بشأن أثر جائحة كورونا على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر، ٢٠٢١، ص ١٢.
٢٣. البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي - مصر في مواجهة جائحة كورونا، مايو ٢٠٢١، ص ٨.
٢٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة الربع سنوية للقوى العاملة، الربع الثاني ٢٠٢٠.
٢٥. كريم زهران، الحق في العمل بين النصوص والتحديات الوبائية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، عدد ١، ٢٠٢١، ص ١٨٨.
٢٦. محمد عبد العال محمد، العمل في زمن الجوائح: رؤية قانونية لأثر الظروف الاستثنائية على عقد العمل الفردي، مجلة الحقوق والاقتصاد، جامعة عين شمس، العدد ٢، ٢٠٢١، ص ٢٢٩.
٢٧. المجلس القومي لحقوق الإنسان، تقرير حول أوضاع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ظل جائحة كورونا، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٤.

٢٨. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥١٧؛
٢٩. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥١٧؛
٣٠. عادل عرفة، القوة القاهرة وأثرها على عقود العمل في ظل الجوائح، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٢، ص ٦١
٣١. مصطفى حنفي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني المصري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢١، ص ٢٠٣.
٣٢. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المدخل لدراسة قانون العمل المصري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ١٢٦.
٣٣. خالد علي محمد، العمل عن بُعد: التأصيل القانوني والتحديات العملية، المجلة المصرية للقانون والاقتصاد، ٢٠٢١، ص ٥.
٣٤. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ٥٢٧.
٣٥. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قانون العمل المصري - شرح وتحليل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٢١، ص ٢٤٤.
٣٦. منظمة العمل العربية، مستقبل العمل والحقوق الاجتماعية بعد الجائحة، بيروت، ٢٠٢٢، ص ٣٤.
٣٧. المادة (٦٩٨) من القانون المدني المصري؛ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل، الجزء السابع، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٨٤.
٣٨. سمير أمين، الخصخصة في مصر: أبعادها القانونية والاجتماعية، مجلة الاقتصاد والقانون، العدد ١١، ٢٠١٧، ص ٣٤.
٣٩. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تقرير عن آثار الخصخصة على العمالة في مصر، ٢٠١٩، ص ١٥
٤٠. نقض عمالي، طعن رقم ٣٦٨ لسنة ٧٠ قضائية، جلسة ٢٠٠٨/٥/١٨؛ محمد عبد العال، القانون الاجتماعي المصري، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢١، ص ١٦٢.

٤١. منظمة العمل العربية، الخصخصة وحماية حقوق العمال - نحو رؤية تشريعية متوازنة، بيروت، ٢٠٢١، ص ٢٨
٤٢. البنك الدولي، سياسات الخصخصة والتنمية الاقتصادية في الدول النامية، ترجمة المركز القومي للترجمة، القاهرة، ٢٠٠٢، ص 21
٤٣. عبد الحميد شرف الدين، الخصخصة في مصر: الإطار القانوني والآثار الاقتصادية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٧
٤٤. عبد العزيز سالم، الخصخصة بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، مجلة الفكر القانوني، العدد ٨،
٤٥. سامي داود، الخصخصة وتحول الدور الاقتصادي للدولة، مركز الإمارات للدراسات، أبو ظبي، ٢٠١٦، ص ٢١.
٤٦. عزمي بشارة، التحول الاقتصادي وآثاره الاجتماعية في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث، بيروت، ٢٠٢١، ص ١٣٥
٤٧. وقد أشارت دراسة لمنظمة العمل الدولية إلى أن "برامج الخصخصة غير المصحوبة بسياسات حماية اجتماعية تؤدي إلى زيادة البطالة والفقر
٤٨. البنك الدولي، خصخصة المرافق العامة: التحديات والحلول، واشنطن، ٢٠٠٤، ص ٥٤.
٤٩. حسين الجمال، شرح قانون قطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٧٢.
٥٠. محمد خير، الخصخصة في مصر بين النظرية والتطبيق، مركز الدراسات السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١٥، ص ١٠٥.
٥١. منظمة العمل الدولية، الخصخصة والعمل اللائق: التحديات والسياسات، جنيف، ٢٠٢٠، ص ٢٩
٥٢. عبد الحميد متولي، القانون الإداري - المرافق العامة والتنظيم الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٩١
٥٣. أحمد البرعي، الخصخصة والشراكة بين القطاعين العام والخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٤٨.
٥٤. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تقرير تقييم خصخصة قطاع المياه والصرف الصحي في مصر، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٢.

٥٥. الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ١١، نيويورك، ١٩٦٦
٥٦. نعيم فوزي، الخصخصة في المغرب: دراسة نقدية، مجلة الاقتصاد المغربي، العدد ٨٧، ٢٠٢٢، ص ٧٧.
٥٧. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العمالة والخصخصة: دراسة في تأثيرات الخصخصة على الأجور، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٧.
٥٨. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٢٩
٥٩. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٣١
٦٠. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تأثير الخصخصة على العمالة والأجور في مصر،
٦١. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، تأثير الخصخصة على العمالة والأجور في مصر، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٩.
٦٢. المركز العربي للأبحاث، تقرير الخصخصة في العالم العربي: الدروس المستفادة، بيروت، ٢٠٢٠، ص ٦١
٦٣. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العمالة والخصخصة: دراسة في تأثيرات التحول إلى القطاع الخاص على الضمانات القانونية، القاهرة، ٢٠٢١، ص ٢٣.
٦٤. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الاجتماعي المصري (العمل)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٠، ص ٢٤١
٦٥. خليل عبد الرازق، ضمانات العامل في مواجهة الخصخصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢٢، ص ٧٥.

المراجع الأجنبية: -

1. ILO, International Labour Standards: A Global Approach, Geneva, 2008, p. 42.
2. United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23
3. United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23;
4. United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, Article 6: David Harris & John Darcy, Human Rights Law and Practice, Oxford University Press, 2020, p. 275
5. ¹ International Labour Organization, Convention No. 122: Employment Policy Convention, Geneva, 1964;
6. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 112-115.
7. United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23;
8. International Labour Organization, Convention No. 111 on Discrimination (Employment and Occupation), 1958;
9. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 82-85.
10. International Labour Organization (ILO), Convention No. 158: Termination of Employment Convention, 1982;
11. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, p. 133
12. David Harris & John Darcy, Human Rights Law and Practice, Oxford University Press, 2020, p. 271.

13. ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, Geneva, 1949, Article 3.
14. ILO, Occupational Safety and Health Convention, No. 155, Geneva, 1981, Articles 4–7.
15. Code du travail français, Article L.1132–1, Éditions Dalloz, 2020.
16. Cour de cassation, chambre sociale, 28 octobre 2003, n°01–44.194.
17. ILO, Minimum Wage Fixing Convention, No. 131, Geneva, 1970
18. ILO, Hours of Work (Industry) Convention, No. 1, 1919.
19. International Labour Organization, Convention No. 131 concerning Minimum Wage Fixing, 1970;
20. Jean–Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 119–123.
21. Code du travail, Article L3231–2 (France);
22. United States Department of Labor, Fair Labor Standards Act (FLSA), 1938.
23. World Economic Forum, The Future of Jobs Report, Geneva, 2020, p. 7.
24. ILO, Human Resources Development Recommendation, No. 195, Geneva, 2004, para. 8–12.
25. OECD, Employment Outlook, Paris, 2019, p. 111.
26. ILO, Digital Labour Platforms and the Future of Work, Geneva, 2021, pp. 85–89.
27. ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2022, Geneva, 2022, p. 61.
28. UNCTAD, Digital Economy Report 2021, Geneva, 2021, p. 38.

29. International Labour Organization (ILO), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 7th edition, January 2021.
30. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 156–159.
31. International Labour Organization, ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Sixth edition, September 2020, p. 5.
32. ILO, COVID-19 crisis and the informal economy, Geneva, May 2020, p. 5.
33. International Labour Organization (ILO), COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses, ILO Monitor 1st Edition, March 2020, p. 6.
34. ILO, Social Dialogue, Collective Bargaining and the Crisis Recovery, Geneva, 2021, pp. 21–23.
35. International Labour Organization, Convention No. 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949.
36. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 165–168.
37. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Statement on the COVID-19 Pandemic and Economic, Social and Cultural Rights, April 2020.
38. ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Companies, Geneva, 2018, pp. 8–10
39. Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank Policy Research, 2003, pp. 22–24

40. OECD, The Social Effects of Privatization, Paris, 2000, pp. 30–33.
41. ILO, Collective Bargaining and Wages in Privatized Enterprises, Geneva, 2019
42. Estrin, Saul & Pelletier, Adeline, Privatization in Central and Eastern Europe, Journal of Economic Perspectives, Vol. 23, No. 2, 2009, pp. 24–26.
43. OECD, The Impact of Privatization on Labor Market and Industrial Relations, Paris, 2009, pp. 38–41.
ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Enterprises, Geneva, 2018, pp. 9–11.
44. Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank Policy Research, 2003, p. 24.
45. ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, 1949, Articles 3–5.
46. Vickers, John & Yarrow, George, Privatization: An Economic Analysis, MIT Press, 1991, pp. 102–104.
47. Megginson, William L. & Netter, Jeffry M., From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization, Journal of Economic Literature, Vol. 39, No. 2 (2001), pp. 321–329.
48. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 160–165.
49. Cour de cassation, chambre commerciale, 20 janvier 2021, n° 20–00.328.
50. القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٥

51. ILO, Wages and Working Conditions in Privatized Enterprises, Geneva, 2018, pp. 9–10.
52. Birdsall, Nancy & Nellis, John, Winners and Losers: Assessing the Distributional Impact of Privatization, World Bank, 2003, p. 24.
53. ILO, Convention No. 95 on the Protection of Wages, 1949, Articles 3–6.
54. ILO, Employment Protection and Privatization, Geneva, 2018, pp. 11–14.
55. Chapus, René, Droit administratif général, Tome 1, Montchrestien, Paris, 2010, p. 352.
56. UNCTAD, Public Services and the Role of Private Sector Participation, Geneva, 2016, pp. 6–9.
57. OECD, Privatization in the 21st Century: Recent Experiences of OECD Countries, Paris, 2009, pp. 15–19
58. Vickers, John & Yarrow, George, Privatization: An Economic Analysis, MIT Press, 1991, pp. 123–126.
59. IMF, Fiscal Monitor: Curbing Corruption, April 2019, pp. 56–59.
60. ILO, Social Dimensions of Privatization, Geneva, 1999, p. 17.
61. Duguit, Léon, Les transformations du droit public, Paris, 1925, pp. 210–215.
62. OECD, Privatization and Regulatory Reform, Paris, 2003, pp. 7–9.
63. World Bank, Privatization and Economic Performance, Washington, 1992, p. 9.
64. International Labour Organization (ILO), An Employers' Guide on Managing Your Workplace during COVID–19, Geneva, 2020, p. 9.
65. International Labour Organization, Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981;

66. United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, Article 7(b).
67. Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2020, pp. 156–162.
68. European Court of Human Rights, Vavříčka and Others v. the Czech Republic, Application no. 47621/13, April 2021.
69. International Labour Organization (ILO), An Employers' Guide on Managing Your Workplace during COVID-19, Geneva, 2020, pp. 6–8.
70. Megginson, William L., The Financial Economics of Privatization, Oxford University Press, 2005, pp. 14–16.
71. ILO, Convention No. 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949.
72. International Labour Organization, Convention No. 155 on Occupational Safety and Health, 1981.
73. International Labour Organization (ILO), Safe and Healthy Working Environments during COVID-19, Geneva, 2020, pp. 5–6.
74. Code du Travail (France), Article L2242–8;
75. European Parliament, Right to Disconnect Resolution, 2021.
76. ILO, Privatization and Decent Work, Geneva, 2017, pp. 10–12.
77. WHO & ILO, Protecting Workers' Health during the COVID-19 Pandemic, Geneva, 2021.
78. International Labour Organization (ILO), Working from Home: From Invisibility to Decent Work, Geneva, 2021, p. 14.
79. European Commission, The Four-Day Workweek Debate: Productivity vs. Well-being, 2022.

80. ILO, Decent Work Agenda, Geneva, 2020, pp. 6–7.
81. Gallup, State of the Global Workplace Report, 2021.
82. World Health Organization & ILO, Safe Return to Work: Guide for Employers, Geneva, 2020.