



كلية الحقوق  
قسم القانون العام

# الاستقرار المهني للعامل في ضوء قوانين العمل والاتفاقيات الدولية

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق

من الباحثة

**نانسي أحمد إسماعيل أحمد**

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

(مشرفاً ورئيساً)

**أ.د/ حمدي عبد الرحمن أحمد**

أستاذ القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة عين شمس وعميد كلية الحقوق  
جامعة المنوفية الأسبق

(عضوأً)

**أ.د/ السيد عيد نايل**

أستاذ القانون المدني - عميد كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس

(مشرفاً وعضوأً)

**أ.د/ ربيع أنور فتح الباب**

أستاذ القانون العام - وكيل كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس

(عضوأً)

**أ.د/ رضا عبد الحليم عبد المجيد**

أستاذ القانون المدني - وكيل كلية الحقوق الأسبق - جامعة بنها



كلية الحقوق  
قسم القانون العام

## صفحة العنوان

اسم الباحثة : نانسي أحمد إسماعيل أحمد  
عنوان الرسالة : الاستقرار المهني للعامل في ضوء قوانين العمل  
والاتفاقيات الدولية

الدرجة العلمية: الدكتوراه

القسم : القانون العام

الكلية: الحقوق.

الجامعة: جامعة عين شمس.

سنة التخرج:

سنة المنح: ٢٠١٧



كلية الحقوق  
قسم القانون العام

### رسالة دكتوراه

اسم الباحثة : نانسي أحمد إسماعيل أحمد

عنوان الرسالة : الاستقرار المهني للعامل في ضوء قوانين العمل  
والاتفاقيات الدولية

الدرجة العلمية : الدكتوراه

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

أ.د/ حمدي عبد الرحمن أحمد  
(مشرفاً ورئيساً)

أستاذ القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة عين شمس وعميد كلية الحقوق  
جامعة المنوفية الأسبق

(عضوأ)

أ.د/ السيد عيد نايل

أستاذ القانون المدني - عميد كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس

أ.د/ ربيع أنور فتح الباب  
(مشرفاً وعضوأ)

أستاذ القانون العام - وكيل كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس

(عضوأ)

أ.د/ رضا عبد الحليم عبد المجيد

أستاذ القانون المدني - وكيل كلية الحقوق الأسبق - جامعة بنها

### الدراسات العليا

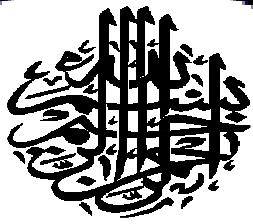
/ بتاريخ /

أُجازت الرسالة:

ختم الإجازة:

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية



رَبِّ أَوْزِعِنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ  
عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَهُ  
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ



(سورة النمل - الآية ١٩)

"ما زال المرء عالماً ما طلبَ العلمَ،  
فإذا ظنَّ أنه علمَ فقد جهلَ"

(Hadith Sharif)

اهداء

أهدى رسالتي هذه إلى أسرتي

ولا سيما والدتي التي سهرت على راحتى  
وكانـت لـى عـونـا وـسـنـداـ، بـارـكـ اللـهـ فـى  
عـمـرـهـا وـعـافـيـتـهاـ.

والـىـ أـسـتـاذـتـىـ الأـفـاضـلـ وـكـلـ مـنـ عـاـونـ  
بـشـكـلـ أـوـ بـآـخـرـ

في إنجاز هذه الرسالة فجزاهم الله  
عنـ خـيرـ الـجـزـاءـ

## شكر وتقدير

إن الباحثة بعد حمد الله وشكره والسجود له، لا يسعها في هذا المقام إلا أن تتقدم بكل الشكر والتقدير لكل من أعندها في سبيل إعداد هذه الرسالة...

لذلك يشرفني وقد وفقني الله سبحانه وتعالى بفضله لإنجاز هذا العمل، أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لأساتذتي الأجلاء الذين أسهموا في صقله ورعايته من الناحية العلمية، وأخص بالذكر **أستاذ العالِم الجليل الدكتور/ حمدي عبد الرحمن أحمد**، أستاذ القانون المدني، والعميد الأسبق لكلية الحقوق - جامعة المنوفية، بصفته رئيساً ومشارفاً لجنة المناقشة والحكم الذي سعدت بإشرافه على هذه الرسالة، وأسأل الله أن يطيل في عمره وأن يديم عليه الصحة والعافية، وأن ينفع به الباحثين والدارسين، وأن يجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما يشرفني أن أقدم بعظيم الشكر والوفاء والتقدير **لأستاذ الدكتور/ ديمون نور فتح الباب** الوكيل الأسبق للكلية؛ لتفضلي سعادته مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة، رغم كثرة أعبائه وانشغالاته، كما أشكره على توجيهاته السديدة التي أفادتني في معالجة كثير من قضايا هذه الدراسة، فأسأل الله أن يجزيه عنى خير الجزاء وأن يمتعه بموفور الصحة والعافية.

كما يشرفني أيضاً أن أقدم بأعمق معاني الشكر والتقدير والعرفان والامتنان وأصدقها **لأستاذنا العالِم الفاضل الدكتور/ السيد عيد نايل**، العميد الأسبق للكلية؛ لتفضلي سعادته بالاشتراك في المناقشة والحكم على هذه الرسالة وتحمله عناء قراءتها رغم كثرة أعبائه وانشغالاته، والمهمات الجسام الملقاة على عاتقه، فكم كانت سعادتي غامرة عندما علمت بقبول سعادته الاشتراك في لجنة الحكم على الرسالة ولا شك أنه سوف يكون لتوجيهاته وآرائه ما يثيرى هذه الرسالة.

كما أقدم بخالص الشكر والتقدير **لأستاذ الدكتور/ رضا عبد الحليم عبد الجيد**، أستاذ القانون المدني ووكيل كلية الحقوق - جامعة بنها - لقبول سعادته المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة، رغم كثرة أعبائه وانشغالاته وسوف أفيد من ملحوظاته وتوجيهاته القيمة في تصويب ما نذر مني هنا أو هناك.

الباحثة

## **مقدمة**

شهد العالم مؤخرًا توسيعًا كبيراً في مجال الاستثمارات الاقتصادية؛ نظراً لتخلي معظم الدول عن نظام الاقتصاد الموجه واتجاهها نحو اقتصاد السوق، وكون مصر جزءاً لا يتجزأ من نسيج العالم، فهي أيضًا قد تأثرت بهذا الوضع وأحدثت سلسلة من التحولات والمتغيرات والإصلاحات الاقتصادية لمواكبة التطورات الدولية، حيث تخلت عن النهج الاشتراكي وتحولت إلى النهج الليبرالي، واقتصاد السوق لكن إعادة هيكلة القطاع الصناعي أحدثت نوعاً من الخل في سوق العمل، وترتب عليها ازدياد في نسب البطالة وتفاقمها حتى أصبحت من أكبر المشاكل التي تواجه المجتمع المصري في الوقت الحالي، مما أثر بدوره على استقرار العامل المهني، واستيعاب هذه المشكلة فتحت الدولة المجال واسعاً أمام الاستثمار الخاص؛ كونه يعمل بآليات كفيلة على استحداث وظائف عديدة كافية لامتصاص ظاهرة البطالة، وفي ظل التفاوتية الموجودة بين المؤسسات الخاصة على الفرد الأكثر كفاءة، تواجهت عوامل عديدة تجعل من هذا الأخير يجري عملية مفاضلة للحصول على الوظيفة التي تلبي كل متطلباته وإشباعاته النفسية، والاجتماعية، وخاصة الاقتصادية في ظل الظروف المعيشية الصعبة ومستلزمات الحياة اليومية، لذلك يبحث العامل عن المنشآة التي توفر الظروف التنظيمية الملائمة من حيث عدالة الأجر والحوافز والترقية، لمنحه الراحة النفسية وتشعره بالرضا والأمان في محيط عمله؛ كي يتمنى له ترجمة هذه الإشباعات بأداء متميز يسهم في رفع إنتاجية المنشأة. ولهذا يتطرق موضوع البحث إلى أهم العوامل والعناصر في مؤسسات القطاع الخاص التي تمنح العامل شعوراً بالاستقرار الوظيفي وتأثير على أدائه في العمل<sup>(١)</sup>.

---

(١) أ. بن منصور رفيقة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعنوان، "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، الجزائر، جامعة باتنة، ٢٠١٣-٢٠١٤،

كما لا يفوتنا الإشارة إلى ما حملته العولمة إلى عالم العمل من متغيرات سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية حيث استتبع هذا النظام الجديد عدة مشكلات تواجه - على وجه الخصوص - دول العالم الثالث ومنها مصر، فعولمة الاقتصاد تشكل عاملًا من عوامل النمو الاقتصادي الذي يشكل شرطًا أساسياً لإحراز النعم، إلا أن هذا الشرط ليس كافياً ولا بد أن يكون هذا النمو مقترنًا بحد أدنى من الاعتبارات الاجتماعية القائمة على قيم مشتركة، لذا أضافت منظمة العمل الدولية في المعايير الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضات الجماعية، كما اعتمدت إعلاناً بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وآلية المتابعة الخاصة به منذ عام ١٩٩٨، وهي ترمي بذلك إلى الرد على التحديات التي برزت كنتيجة لعولمة الاقتصاد والتوفيق بين استثارة الجهود الوطنية في كل البلاد، بحيث يسير التقدم الاجتماعي، والتقدم الاقتصادي جنبًا إلى جنب.

وهو ما دعا المشرع المصري إلى إصدار قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ليتعامل إيجابياً مع جميع المتغيرات السابقة ويساير التطور ويلبى جميع احتياجات المرحلة؛ أملاً في تحقيق علاقات عمل متوازنة يحكمها قانون واحد، مع عدم الإخلال بالمزايا المستمدة من أحكام قوانين واتفاقيات وقرارات سابقة على العمل به.

كذلك بالنسبة لفرنسا أصبح قانون العمل الفرنسي الحالي قانوناً موحداً، وأصبح يشكل إصلاحاً لكثير من المعوقات، فطالما واجهت الشركات في فرنسا بيئه معادية في الداخل، حيث توجد قوانين العمل الجامدة من بين شكاواها الرئيسية. وهذا أمر بالغ الأهمية على اعتبار أن فرنسا هي ثاني أكبر اقتصاد في أوروبا، واستقرارها الاقتصادي أساسى لسلامة اليورو<sup>(١)</sup>.

وقد بدأت فرنسا أولى مراحل التقدم بصياغة ميثاق لإصلاح قانون العمل بين الحكومة، وأغلبية من النقابات الفرنسية، والمنظمة الممثلة لأرباب العمل.

---

(١) مقال بالفرنسية بعنوان، فرنسوا هولاند الرئيس المنتخب للجمهورية الفرنسية منشور بتاريخ ٢٠١٢/٥/٧ .m.france24.com

والجدير بالذكر أن قوانين العمل ليست السبب الوحيد الذي جعل فرنسا تجتاز عام ٢٠١٢ بمعدل نمو يبلغ الصفر ؛ ذلك أن السياسة الاقتصادية الفرنسية تعمل وفق رؤية قصيرة النظر على نحو مدمّر للشركات، رؤية تقف وراء الركود الاقتصادي لفرنسا، وقد أحسن المشرع صنعاً، بفرضه الكثير من القيود على خفض الأجر وساعات العمل وإجراءات تسريح العمال. وكلها تدابير من النوع الذي يمكن أن يساعد على تحفيز خلق الوظائف في فرنسا وبلدان أوروبية أخرى. وبرغم ذلك تكمن المشكلة في أن هذه الإصلاحات تعمل فقط على زيادة المرونة خلال الأزمات الاقتصادية، ولا تفعل شيئاً لتغيير الواجبات الأساسية التي تنقل كاهل المشغلين تجاه الموظفين، وتم ملاحظة الآتي :

أولاً : ما زالت الشركات لا تستطيع تسريح العمال من أجل زيادة التنافسية وتحسينها، عندما تكون الشركة بصحة جيدة ؛ بل يمكنها فحسب أن تقوم بعملية تسريح اقتصادية من أجل الحفاظ على التنافسية عندما تكون في أوقات مالية عصبية.

ثانياً : ما زالت الشركات مرغمة على مساعدة الموظفين الذين تم تسريحهم على إيجاد وظائف أخرى وعلى إعادة تدريسيهم من أجل تهيئتهم لوظائفهم الجديدة - وهذه ظاهرة تحدث في فرنسا. علمًا بأن هذه الفترة التي تسبق التسريح يمكن أن تدوم، بالنسبة للشركات التي توظّف أكثر من ١٠٠٠ عامل، من أربعة إلى تسعه أشهر<sup>(١)</sup>.

ثالثاً: الإصلاح لا يقلص سوى الفترة المتاحة للموظفين الذين تم تسريحهم للطعن قضائياً في قرار تسريحهم من خمس سنوات إلى سنتين. وهو ما يمثل بعض التقدم على كل حال ؛ لكن الواقع لا يشير فقط إلى أن ١ من كل ٤ موظفين فرنسيين يرفع دعوى أمام المحكمة، ولكن أيضًا يشير إلى أن محاكم العمل

---

(١) مقال بالفرنسية بعنوان، فرانسا هولاند الرئيس المنتخب للجمهورية الفرنسية، منشور بتاريخ ٢٠١٢/٥/٧ .m.france24.com

الفرنسية هي الأقل ودية تجاه الشركات في أوروبا، حيث يخسر المشغلون ٧٥ في المئة من القضايا، حسب تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وبالإضافة لذلك يعتبر الاتفاق بزيادة الضرائب والرسوم من أجل توظيف عمال بعقود مؤقتة، أمراً ضاراً بالشركات؛ لأن ٨ من كل ١٠ عمليات توظيف جديدة تتم بهذه العقود، وفق تقديرات وزارة العمل الفرنسية. وقد كان هذا مطلاً للنقابات من أجل تشجيع استخدام عقود العمل المؤقت، الذي يُعتبر تهديداً للعقود الدائمة المحمية من قبل النقابات.

وتضر هذه الإصلاحات بالشباب الفرنسي بشكل خاص، على اعتبار أن أكثر من نصف أولئك الموظفين الآن ينتقلاً من وظيفة إلى وظيفة تحت عقود مؤقتة، ولكن الشركات، وعلى نحو يمكّن تفهمه، لا ترغب في المجازفة وتوظيف موظف لا تستطيع تسریعه لاحقاً<sup>(١)</sup>.

والواقع أن إيطاليا قد أخذت بالتجربة الفرنسية، حيث قامت بتخفيف قيود تسریع العمل وإدخالها على نحو متواضع، وزادت في الوقت نفسه من كلفة العمل المؤقت. غير أن الشركات الإيطالية ما زالت لا توظف، وما زال الشباب الإيطالي عالقاً في سوق عمل من طبقتين : طبقة الوظائف المحمية من قبل النقابات وطبقة الوظائف المؤقتة غير المستقرة<sup>(٢)</sup>.

وتماماً مثلاً يتعين على إيطاليا أن تلغي العديد من قوانينها الثقيلة التي تشكل عبئاً بدلاً من مجرد إدخال تعديلات بسيطة، فذلك الحال بالنسبة لفرنسا. ولكن بالنظر إلى موقف الحكومة الفرنسية الحالية تجاه الشركات، نجد أنه أمام تهديدات الضرائب المرتفعة ، ووزارة اقتصاد تشن ما يشبه الحرب على الشركات، تقدم نحو ٥ آلاف من رجال الأعمال ومديري الشركات وأصحابها بطلبات لمغادرة

---

(١) مقال بالفرنسية بعنوان، فرانسا هولاند الرئيس المنتخب للجمهورية الفرنسية منشور بتاريخ ٢٠١٢/٥/٧ .m.france24.com

(٢) مقال فرنسي بعنوان، فرانسا هولاند الرئيس المنتخب للجمهورية الفرنسية منشور بتاريخ ٢٠١٢/٥/٧ .m.france24.com

فرنسا، وتحديداً منذ انتخاب الرئيس الاشتراكي Holand، علماً بأن ذلك يعادل أكثر من نحو ثلاثة أضعاف العدد الذي غادر البلاد في عام ٢٠١١، وذلك وفق تقريرات «سيلفان تشارات» من كلية «جروف سيتي» في بنسلفانيا.

وهذا يعني أن هجرة مقاولي فرنسا والأزمة الاقتصادية المستمرة تشيران إلى الحاجة إلى إصلاح حقيقي لقطاع العمل، وليس مجرد تعديل متواضع. غير أن سجل Holand غير الودي تجاه الشركات حتى الآن يشير إلى أن هذا التحذير سيواجه آذاناً صماء على الأرجح. والأهم من ذلك أن فرنسا في حاجة إلى تبني رؤية جديدة بخصوص الشركات، ليس كوسيلة ميكانيكية مصممة لخلق الوظائف ودفع الضرائب فحسب، ولكن باعتبارها المصدر الرئيسي للثروة والإنتاجية والابتكار الإنساني.

ونتج عن ارتفاع استمرار الأزمة الاقتصادية ارتفاع عدد الباحثين عن العمل في فرنسا<sup>(١)</sup>.

كما أضاف ضغوطاً على الحكومة الاشتراكية الجديدة التي جعلت من ممارسة البطالة إحدى أهم أولوياتها وأظهرت وزارة العمال بياناً أفاد بأن عدد طالبي العمل المسجلين في فرنسا وصل عام سنة ٢٠١٣ إلى ٢٩٤٦ مليون عاطل.

وقد تعهد الرئيس الفرنسي François Holand بعد فوزه في انتخابات الرئاسة بالتصدي لظاهرة البطالة المتزايدة، لكنه مع ذلك يواجه صعوبات في وقف موجات من الاستغناء عن العمل مع تعرض الاقتصاد لخطر الانزلاق إلى الركود، وهو ما دعا المشرع الفرنسي إلى إصدار تشريع قانون العمل الصادر سنة ٢٠١٤ (القانون الموحد) الذي أحدث طفرة هائلة أنتجت آثاراً إيجابية بالنسبة للعامل كذلك بالنسبة للشركات. ويتضح من ذلك حرص المشرع ورغبتـه في

---

(١) مقال بالفرنسية بعنوان، فرنسوا هولاند الرئيس المنتخب للجمهورية الفرنسية منشور بتاريخ ٧/٥/٢٠١٢ .m.france24.com

إحداث نوع من التوازن في العلاقة بين العامل وصاحب العمل. مما يسهم بشكل فعال في تحقيق الاستقرار المهني للعامل.

وعن حقوق العمل في القانون الدولي، نجد أن أولى المحاولات لحماية حقوق العمل من خلال القانون الدولي بدأت من قبل بعض المثقفين في بريطانيا وبلجيكا وفرنسا وسويسرا، وفي أواسط القرن التاسع عشر و لكن المحاولات هذه لم تتخذ شكلاً منظماً إلى سنة ١٨٩٠، حيث تم عقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية، ولكن الفكرة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى، حيث نص القسم الثامن من معاهدة فيرساي للسلام سنة ١٩١٩ على تأسيس منظمة العمل الدولية تكون من ضمن واجباتها وضع مسودة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمل وإصدار التوصيات.

ولكن هذا لا يعني أن حماية حقوق العمل تقصر فقط على جهود منظمة العمل الدولية، بل تشتهر في هذه الجهود الآن العديد من المنظمات الدولية والإقليمية كالأمم المتحدة وجامعة الدول العربية والمجلس الأوروبي ومنظمة الدول الأمريكية ومنظمة الوحدة الإفريقية. وإزاء ما سبق نستطيع القول إن القانون الدولي كأي حقل آخر من القانون يحتاج إلى آلية معينة لغرض تأدية واجباته في تطبيق قواعده وتنفيذها كما هو الحال في القوانين الوطنية، حيث إن هناك المحاكم التي تطبق القانون والأجهزة التنفيذية التي تنفذ قرارات المحاكم. ولو أن الأمر يختلف نوعاً ما في القانون الدولي؛ إذ إنه يفتقر على المستوى الدولي إلى آلية تنفيذية مركبة وأن الدول تعتمد - إلى حد كبير - على حق الشأن، أي الرد بالمثل، كما هو الحال في المجتمعات العشائرية ما عدا بعض الحالات الخاصة على المستوى الإقليمي كالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان مثلاً.

وآلية القانون الدولي لحماية حقوق العمل على المستوى الدولي هي منظمة العمل الدولية.

إزاء ما سبق يثبت لنا أن آلية حماية حقوق العمل على المستويين الدولي والإقليمي هي آلية ضعيفة جداً والطريق لا يزال طويلاً أمام المجتمع الدولي

ومنظمات المجتمع المدني لوضع آلية فعالة لحماية حقوق العمال الذين يمكن مقارنة وضعهم في بعض الدول بوضع العبيد.

لذلك فإن الوضع الحالي لحماية حقوق الإنسان في القانون الدولي هو وضع يبعث على التساؤم ويكشف عن حقيقة أن العمال لا يزال عليهم الاعتماد على أنفسهم لحماية حقوقهم كتنظيم للإضرابات مثلاً، ولكن ما يبعث على التفاؤل هو حساسية المؤسسات الخدمية والصناعية ودقتها في العالم، خاصة في الدول المتقدمة صناعياً بحيث تilmiş هذه المؤسسات بطريقة لا تقبل الخطأ أو التشويش، مما يجعلها سلاحاً فعالاً بيده العمال؛ لأنها باتت بوسع العمال شل مؤسسات الدولة بكاملها من خلال إضراب عام في غضون دقائق.<sup>(١)</sup>

وإذاء ما سبق حرصنا على أن تلخص الدراسة الراهنة ظاهرة تنظيمية تحت عنوان (الاستقرار المهني للعامل)، وقد حظى هذا الموضوع باهتمام العديد من المفكرين والباحثين، حيث نجد عدة دراسات اهتمت بتحقيق الاستقرار، والجدير بالذكر أن هذه الظاهرة قد حظيت بإهتمام نظري واسع النطاق، كما شهدت هذه الدراسة اهتماماً واسعاً كشف عن دور الحوافز المعنوية وأهميتها كعنصر فعال في تمية الأفراد، وهي تعتبر من بين أهم الأهداف التي يسعى العمل لتحقيقها من خلال الوظيفة، وهي لا تقل أهمية عن الحوافز المادية، ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الراهنة تشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة في ضوء الاتفاقيات الدولية، ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة على النحو التالي:

#### **خطة الدراسة تشمل:**

**فصل تمهدى: مفاهيم عامة، الباب الأول: محاور حماية الاستقرار المهني للعمال، الباب الثاني: الأزمات الاقتصادية للمنشأة واستقرار علاقات العمل.**

---

(١) أ. بن منصور رفيقة، المرجع السابق، ص ١.

**وللدراسة هدفان:** أولاً: الوقوف على السياسة التشريعية التي يتعين أن تنتهي في معالجة موضوع استقرار العامل ؛ ثانياً: تحسين أحوال العمل لتحقيق الاستقرار المهني لهم.

**منهج الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التاريخي الذي يقوم على فكرة الرجوع إلى الماضي لأن التاريخ سلسلة متصلة الحلقات وأن معرفته تساعد على فهم الحاضر ومن ثم فإن الفهم الكامل لهذا الإجراء لا يتحقق إلا بعد معرفة نشأة تطوره.

واعتمدت الدراسة كذلك على الأسلوب الوصفي التحليلي للنصوص القانونية القائمة التي تنظم هذا الموضوع من أجل فهمها ومعرفة مضمونها ومحاولة تطبيق تلك النصوص على الواقع، اعتماداً على القواعد العامة من خلال تسلیط الضوء عليها بشكل موسع وبطريقة موضوعية لاستجلاء الحقيقة التي يمكن معرفتها باللحظة والدراسة.

واستخدمنا في هذه الدراسة أيضاً المنهج المقارن الذي يقوم على تناول القواعد القانونية في عدة تشريعات التي تحكم موضوع الدراسة، بهدف كشف ما يوجد بين تلك القواعد من صلات ومعرفة ما يوجد فيما بينها من تشابه واختلاف، من أجل زيادة إيضاح الحلول الواردة في هذه التشريعات المقارنة والتعرف على اتجاهاتها ؛ حتى يساعد ذلك على تقديم الاقتراحات لإصلاح وتعديل النصوص القانونية القائمة التي تحكم موضوع الدراسة، وكذلك تتبع آقوال الفقهاء وآرائهم في المسائل المتعلقة بموضوع البحث واستباطها، ومن ثم إسقاطها على عناصر الموضوع ومقارنتها، وصولاً إلى معرفة الأحكام الجديدة المتعلقة بالدراسة.

**خطة الدراسة:** سنتناول هذا الموضوع من خلال بابين يسبقهما فصل تمهدى، وذلك على الوجه الآتي:

**فصل تمهدى: مفاهيم عامة .**

**الباب الأول: محاور حماية الاستقرار المهني للعامل.**

**الباب الثاني: الأزمات الاقتصادية للمنشأة واستقرار علاقات العمل.**

# **الفصل التمهيدي**

## **مفاهيم عامة**