



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل

دراسة ميدانية بمديرية التكوين والتعليم المهنيين -ولاية قالمة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

إعداد:

- زدارة فوزية
- بلواحد سلمى

لجنة المناقشة

الصفة	الدرجة العلمية	اللقب والإسم
رئيسا	أستاذ محاضر ا	جاهمي عبد العزيز
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	بخوش لامية
عضوا مناقشا	أستاذ مساعد ا	ورناني فوزية

السنة الجامعية: 2022/2023

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
9	أولاً: الإشكالية
12	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
13	ثالثاً: أهمية الموضوع
13	رابعاً: أهداف الموضوع
14	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
23	سادساً: الدراسات السابقة
42	سابعاً: النظريات المفسرة للدراسة
الفصل الثاني: مدخل عام عن جائحة كوفيد 19	
55	تمهيد
56	أولاً: الجائحة والوباء عبر التاريخ
61	ثانياً: ظهور فيروس كوفيد 19 في العالم والجزائر
64	ثالثاً: أسباب انتشار فيروس كوفيد 19 في الجزائر وأعراضه
67	رابعاً: متحورات فيروس كوفيد 19
69	خامساً: التكيفات القانونية لجائحة كوفيد 19 في إطار قانون العمل
74	سابعاً: تداعيات جائحة كوفيد 19 اقتصادياً واجتماعياً وسبل الوقاية منه
85	خلاصة
الفصل الثالث: علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19	
88	تمهيد
89	أولاً: نشأة علاقات العمل
93	ثانياً: خصائص علاقات العمل
96	ثالثاً: التزامات العامل وصاحب العمل
98	رابعاً: تصنيفات علاقات العمل
107	خامساً: تداعيات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل
142	خلاصة

الفصل الرابع: الإطار المنهجي والتحليلي للدراسة

145	أولاً: المنهج وتقنيات جمع البيانات
145	1. المنهج
146	2. تقنيات جمع البيانات
147	ثانياً: مجال الدراسة
147	1. مجالات الدراسة
147	1.1-المجال المكاني
148	2.1-المجال الزمني
148	3.1 المجال البشري
148	2. أسلوب الحصر الشامل
154	ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضيات
199	رابعاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة
201	خامساً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب النظريات المفسرة للدراسة
204	سادساً: النتائج العامة للدراسة
207	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
67	المتحورات التي ركزت عليها منظمة الصحة العالمية	01
149	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	02
149	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	03
150	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	04
151	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير عدد الأولاد	05
152	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	06
153	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة المنصب	07
153	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية في العمل	08
154	يوضح تسجيل حالات الإصابة بفيروس كوفيد 19 في المؤسسة	09
154	يوضح تأثير كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل	10
155	يوضح تعليق العمل بالمؤسسة	11
156	يوضح إجراءات التعليق الجزئي للعمل	12
157	يوضح سبب الاستفاة من العطل الاستثنائية	13
158	يوضح تأثير العطلة الاستثنائية على علاقات العمل	14
159	يوضح تأثير حماية حقوق العامل أثناء الجائحة في سيرورة علاقات العمل	15
160	يوضح التدابير الوقائية المطبقة داخل المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمل	16
161	يوضح مدى تطبيق التدابير الوقائية خلال الجائحة	17
162	يوضح مدى توفير المؤسسة للجو الملائم للعمل خلال الجائحة	18
163	يوضح ما وفرته المؤسسة لضمان الجو الملائم للعمل خلال الجائحة	19
164	يوضح المشكلات التي واجهت المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمل	20
166	يوضح أهم طرق وأساليب العمل المعتمدة من قبل المؤسسة خلال الجائحة	21
167	يوضح مدى توفير المؤسسة تسهيلات للعمل عن بعد	22
168	يوضح نوع التسهيلات التي وفرتها المؤسسة للعمل عن بعد	23
169	يوضح المهام الموكلة للعمال خلال الجائحة	24

170	يوضح ممارسة العمل بالتناوب خلال الجائحة	25
171	يوضح مدة المناوبة	26
172	يوضح المهام التي يؤديها العامل أثناء المناوبة	27
173	يوضح كفاية وقت المناوبة لأداء المهام	28
174	يوضح تغيب العمال خلال عمله بالمناوبة	29
174	يوضح سبب غياب العامل بالمناوبة	30
175	يوضح تعويض المبحوثين لبعضهم في حالة التغيب عن المناوبة	31
176	يوضح استفادة عمال المؤسسة من تخفيض ساعات العمل اليومية	32
177	يوضح شروط الاستفادة من تخفيض ساعات العمل اليومية	33
178	يوضح كيفية تطبيق المؤسسة لإجراء تخفيض ساعات العمل	34
179	يوضح ارتباط تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام	35
180	يوضح تأثير تقليص ساعات العمل على جودة الأداء	36
181	يوضح مساهمة التدابير القانونية في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة للجائحة	37
183	يوضح مدى تطبيق سياسة التباعد الاجتماعي بين العمال داخل المؤسسة خلال جائحة كوفيد 19	38
184	يوضح إجراءات التباعد الاجتماعي التي طبقت خلال الجائحة	39
185	يوضح مدى فرض سياسة التباعد لأسلوب تخفيض عدد العمال في المصالح	40
185	يوضح المشكلات التي واجهت العمال أثناء أداء عملهم بسبب التباعد الاجتماعي	41
187	يوضح تأثير التباعد الاجتماعي في شعور العمال بالعزلة الاجتماعية	42
188	يوضح تأثير شعور العمال بالعزلة على أداء المهام	43
188	يوضح نوع تأثير شعور العمال بالعزلة على أداء المهام	44
189	يوضح التأثير السلبي لشعور العمال بالعزلة على أداء المهام	45
190	يوضح تقييم العمال لمناخ العمل أثناء التباعد الاجتماعي خلال جائحة كوفيد	46
191	يوضح تأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة أثر على أداء العمال	47
192	يوضح نوع تأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة على أداء المهام	48
192	يوضح مميزات علاقات العمال بزملائهم خلال جائحة كوفيد	49

193	يوضح حدوث خلافات بين العمال خلال جائحة كوفيد 19	50
194	يوضح سبب الخلافات بين العمال وزملائه خلال الجائحة	51
195	يوضح ظهور الصراعات داخل المؤسسة خلال الجائحة	52
195	يوضح مستويات الصراع داخل المؤسسة خلال الجائحة	53
196	يوضح الحد الذي وصل إليه الصراع بين العمال	54
197	يوضح مصير الصراعات بين العمال	55
197	يوضح تأثير الصراعات على أداء العامل خلال الجائحة	56

شكر و عرفان

من حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر....

فبعد شكر العزيز في علاه، المتفضل بنعمته وعطاياه....

يجدر بنا أن نتقدم ببالغ الامتنان، وجزيل الشكر والعرفان إلى كل من وجهنا، وعلمنا، وأخذ بيدنا في سبيل إنجاز هذا البحث، ونخص بالذكر

مشرفتنا، الدكتورة: بخوش لامية

التي أشدت وقومت، وتابعت، وصوبت، بحسن توجيهاتها لنا في كل مراحل البحث، والذي وجدنا في توصياتها حرص المربي والمعلم، فكانت بذلك خير شجرة طيبة أصلها ثابت تؤتي ثمارها الطيبة بإذن الله....

كما نحمل الشكر والعرفان إلى كل من أمدنا بالعلم، والمعرفة، وأسدى لنا

النصح، والتوجيه

كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساندنا بدعواته الصادقة، أو تمنياته المخلصة....

إليهم جميعا منا الشكر وأتمنى من الله عز وجل أن يجعل ذلك في موازين حسناتهم

الإهداء

إلى كل من علمني حرفا منذ طفولتي إلى الآن.... إلى كل من زرع في الأمل..

إلى رُوحِ أحماءِ بدني.... ورماح علمي السنتها نور الهداية....

إلى من أضاءت بدربي شموعا.... كالسنة لمعت في ليل مظلم فشحذت

همتي.... وساندتني.. وعززت.. وأبدعت... وشاركت أدق تفاصيل حلمي...

إلى والدتيا العزيزتين رحمهما الله "زهية" "نصيرة"

وإلى والدي العزيز "عمار"

إلى أخوتي

إلى زوجي وإبني "محمد الأمين" فقد أخذت من وقتهم من أجل حلمي وطموحي

إلى عائلتي الثانية التي دعمتني وشجعتني على إكمال المسيرة العلمية

"أسيا" "سيد علي"

شكرا لكم جميعا

بلواحد سلمي

الإهداء:

"بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على رسوله الكريم"

ها نحن اليوم أمام حلمي الذي انتظرته طويلا لأعلن للعالم أنه أصبح حليفي، أودع سهر الليالي وتعب الأيام فالحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات له الشكر على ما أنعم وله الحمد على ما أسدى ونحمده على فضله علينا، والذي أعانني على أداء هذا الواجب ووقفني على إنجاز هذا العمل المتواضع وإتمامه.

ولقوله تعالى: {وَلْيُنْ شَكَرْتُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ}

أتقدم بأحر التقدير والشكر إلى كل من أشرف على تدريسنا طوال مسارنا الدراسي أساتذة علوم اجتماع، تنظيم وعمل دون استثناء وكافة الزملاء في الدفعة على إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

وشكر خاص إلى زوجي الذي ساندني ووقف بجاني

والديا، أولادي، إخوتي، والأساتذة العايب ريمة

زدادرة فوزية

المقدمة

مقدمة:

في الأزمات خاصة منها التي تتجاوز قدرة الإنسان وتتحداه كونها تحدث غالبا دون سابق إنذار من الصعب منع وقوعها أو التنبؤ بها، لكن بالإمكان العمل على التخفيف من عواقبها والتحكم في مخاطرها بقدر الإمكان ومحاولة احتواءها.

تعتبر جائحة كوفيد 19 الأخطر في هذا القرن، حيث أربكت حتى الدول المتقدمة تكنولوجيا وعلميا وضربت النظم الصحية والاجتماعية والاقتصادية بشكل خطير، وفرضت قيودا على الحركة التجارية وأحدثت تغيرا جوهريا في نمطية التفكير الإنساني، فتغيرت الكثير من المسلمات البديهية.

إذ تبين للبشرية أنها لم تحسن الاستثمار في مجالات البحث العلمي، وذلك بخصوص المخاطر المتوقع أن تتعرض لها مثل الأوبئة والجوائح، وأجبرت المؤسسات على إعادة التفكير في الأساليب التسييرية التقليدية، والانتقال إلى أساليب أكثر مرونة وقدرة على الاستجابة للأزمات.

ذلك نتيجة الشلل الذي سببه الحجر الصحي على مختلف القطاعات لاسيما الانتاج والخدمات، الذي كان له تداعيات على علاقات العمل، وتبني بدائل لاستمرار النشاط تماشيا مع اجراءات التباعد الاجتماعي، ومحاولة للتكيف مع هذه التغيرات خاصة فيما يتعلق بانتهاج أسلوب العمل عن بعد، والذي يعتمد على التكنولوجيا الرقمية وي طرح بدائل أخرى.

لقد فرضت جائحة كوفيد 19 واقعا استثنائيا جديدا في مجالات علاقات العمل، نتيجة التدابير الوقائية المفروضة والتي أثرت بشكل ملحوظ على استقرار هذه العلاقات، والمتمثلة في سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى تسيير المرحلة بالأخذ بعين الاعتبار مبدأ حماية العمال، وعلاقات العمل دون التعدي عليها.

هنا برزت أهمية هذه الدراسة الوصفية في محاولة وصف وتحليل وتشخيص وفهم أهم انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل، ومدى تأثيرها على أداء العاملين وأداء المؤسسة الجزائرية، من خلال محاولة الكشف عن سيرورة علاقات العمل خلال الجائحة، وتأثيرها باجراءات الوقاية من الجائحة وأنماط وأساليب العمل التي فرضتها الجائحة، وأهم أنماط العلاقات التي ظهرت خلالها وانعكاساتها على الفرد العامل وأدائه ومنه أداء المؤسسة.

مقدمة

تضمنت الدراسة النظرية والميدانية للموضوع أربعة فصول، حيث خصص الفصل الأول للإطار العام للدراسة، تضمن الاشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم وأسباب ودوافع اختيار الموضوع، وأهداف وأهمية الدراسة، والدراسات السابقة للموضوع والنظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني خصص لمدخل عام لجائحة كوفيد 19 من حيث التعريف بالجائحة والوباء عبر التاريخ وظهورها وتطورها وأسباب انتشارها، وأعراضها ومتحورات فيروس كوفيد 19 وكيفية تجنب ظهور متحورات جديدة، وكذلك التعرف على تداعيات الجائحة والتدابير الوقائية من انتشارها والتكيف القانوني لهذه الجائحة.

الفصل الثالث خصص لعلاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 من حيث نشأتها، وخصائصها والتزامات العامل وصاحب العمل وكذلك تصنيفات علاقات العمل، وتداعيات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل.

الفصل الرابع خصص للإطار المنهجي والتحليلي للدراسة حيث ضم منهج الدراسة وتقنياتها ومجالاتها، ثم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب فرضيات الدراسة وحسب الدراسات السابقة والنظريات المفسرة لموضوع الدراسة، ثم النتائج العامة.

الفصل الأول:

الإطار العام

للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: الاشكالية

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: النظريات المفسرة للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإشكالية:

شهد تاريخ البشرية سلسلة من الأزمات الصحية، إذ تميزت كل حقبة زمنية باجتياح وباء معين يختلف عن غيره في الخصائص وطرق الانتقال والانتشار، إلا أنها كانت في مناطق محدودة، أما في القرن الواحد والعشرين وبالضبط في ديسمبر من عام 2019م فقد ظهر على الخريطة الصحية في المجتمعات الإنسانية نوع جديد من الفيروسات، التي تسبب مرضا يصيب الجهاز التنفسي لمجموعة من سكان يوهان عاصمة مقاطعة هوبي بالصين، والذين لفتوا انتباه منظمة الصحة العالمية لكنهم لم يحددوا مصدر الوباء، هذا الوباء الذي هدد الأمن الصحي العالمي وهو فيروس كوفيد 19.

كان وباء كوفيد 19 سريع الانتشار والانتقال، إذ وصل بسرعة إلى كل جزء تقريبا من الصين، بسبب الهجرة الجماعية في ذلك الوقت لمهرجان رأس السنة الصينية الجديدة، ثم تخطى حدودها ليتفشى في دول من قارة أوروبا وأمريكا، ليصل في أشهر قليلة إلى جميع دول العالم.

إن الجزائر من بين الدول الأولى التي سجلت حالات إصابة بهذا الفيروس وذلك في مطلع سنة 2020م، وقد اعتبرت منظمة الصحة العالمية تفشيته السريع وخطورته حالة طوارئ صحية، وأعلنت تحوله من وباء إلى جائحة والتي استطاعت أن تختار لنفسها لقب أول وأكبر وأخطر أزمة صحية إنسانية عالمية، حيث أثارت حيرة العلماء والمختصين في عالم الفيروسات واعتبروها واحدة من أخطر الأوبئة وأشدّها فتكا بالإنسان إذ لم تمهل العالم وقتا لمحاولة مجابتهها نظرا لسرعة انتشارها، وكذا تركيبها المعقدة المتحورة.

لقد شكلت جائحة كوفيد 19 صورة نمطية مماثلة في أغلب دول العالم، بصورة وأرقام مرعبة في عدد الإصابات والوفيات والتصريحات المقلقة، خاصة في ظل غياب المعلومات العلمية عن الفيروس وخصائصه وعدم توفر أدوية لمعالجته، حيث اضطرت الدول والحكومات إلى غلق حدودها البرية وتعليق الرحلات الجوية والبحرية، أملا في محاصرة الفيروس ونتج عن ذلك دخول العالم في أزمة اقتصادية ومالية واجتماعية وحتى نفسية.

كما فرضت الحجر الصحي وحظر التجوال الذي انعكس سلبا على مختلف مجالات الحياة، وعلى المعاملات الدولية وبين المؤسسات والأفراد، وتم اتخاذ جملة من التدابير الوقائية لمواجهة هذه الجائحة التي اختلفت من دولة إلى أخرى، إلا أنها شملت جميع مجالات الحياة وتم التركيز على الجانب

الإنساني، حيث إرتقى التضامن والتعاون على مستوى المجتمع الدولي، وتم تأطيره بين الأمم بالموثيق الدولية ليكتسي صبغة شبه إلزامية.

كل ماسبق كان بهدف مواجهة هذه الجائحة والتخفيف من تداعياتها، من خلال التبادل الاجتماعي وإجراءات الحجر الصحي بين الكلي والجزئي، والذي بموجبه منع التنقل بين الدول وداخلها وشل الاقتصاد وتأثر الملايين من العمال، حيث نتج عنه فقدان شرائح واسعة مداخلها ما حوّل الأزمة الصحية إلى أزمة اقتصادية واجتماعية.

لم تسلم الجزائر كغيرها من الدول من تداعيات الجائحة، فبالإضافة إلى الخسائر البشرية والتكاليف المالية المرتبطة بها والتي تزامنت مع انهيار أسعار النفط الحاد، تسببت في حدوث اضطراب في الاقتصاد الجزائري، شمل مختلف القطاعات خاصة قطاع الصناعة والتجارة والنقل والخدمات، إلى جانب توقف الكثير من الأنشطة وإغلاق الأسواق والمحلات التجارية والمؤسسات التعليمية.

كما شهدت الروابط الاجتماعية أنماط جديدة من التواصل وأثرت تأثير مباشر على نشاط المؤسسات إذ أصبحت تعمل في ظروف صعبة، وتواجه العديد من العقبات والأعباء، كاضطراب العرض والطلب والتمويل وتراجع استخدام الطاقة الانتاجية والعجز عن دفع مستحقات العمال من الأجور، وتهديد الكثيرين بانتهاء علاقات العمل نتيجة تدابير الإغلاق الكلي والجزئي، كما أثرت على صحة العمال وهددت سلامتهم وقيدت حرياتهم، وزادت من التزاماتهم وضغوط العمل عليهم وأعاقت استقرارهم.

هنا سعت الجزائر كغيرها من الدول التي عانت من الجائحة إلى بذل مجهودات من أجل تحقيق الموازنة بين ضمان السير المنظم للمصالح والحفاظ على استمرارية أداء الخدمة، خاصة العمومية منها، وعقلنة تسييرها وتقديمها بما تستلزمه من أمانة وجودة، عن طريق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة وبين الالتزام بالتدابير المستخدمة للوقاية من انتشار جائحة كوفيد 19.

إن علاقات العمل داخل المؤسسات باعتبارها شكل من أشكال العلاقات الاجتماعية، ذات الطابع الرسمي تأثرت بتطبيق التدابير الوقائية، ماجعلها تختلف من حيث الأنماط والسيرورة وأساليب العمل، عم كانت عليه قبل الجائحة، وهذا أكيد ماقد يؤثر في أداء العامل والمؤسسة في الوقت نفسه.

هنا جاءت هذه الدراسة الوصفية كمحاولة لفهم وتشخيص وتحليل انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل داخل المؤسسة الجزائرية، وبالضبط داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية قالمة،

من خلال الكشف عن أساليب العمل أثناء جائحة كوفيد 19 ومميزات سيرورتها، وأهم الانماط الجديدة التي ظهرت كنتيجة للتدابير الوقائية وأثرها على أداء الفرد العامل والمؤسسة.

حيث انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي أهم انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل؟

التساؤلات الفرعية:

- ماهي انعكاسات جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل؟

- ماهي انعكاسات جائحة كوفيد 19 على طرق وأساليب العمل؟

- ماهي انعكاسات جائحة كوفيد 19 على أنماط علاقات العمل؟

للإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية تم صياغة الفرضية العامة والفرضيات الجزئية التالية كإجابات مؤقتة للدراسة.

الفرضية العامة: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على علاقات العمل.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على سيرورة علاقات العمل

للإجابة عن هذه الفرضية تم وضع مؤشرات لبعدها سيرورة علاقات العمل كما يلي:

- استفادة العمال من العطل الاستثنائية.

- التعليق الجزئي للعمل.

- إنهاء علاقة العمل.

الفرضية الجزئية الثانية: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على طرق وأساليب العمل.

للإجابة عن هذه الفرضية تم وضع مؤشرات لبعدها طرق وأساليب العمل كما يلي:

- العمل عن بعد.

- العمل بأسلوب المناوبة.

- تخفيض ساعات العمل.

الفرضية الجزئية الثالثة: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على أنماط علاقات العمل.

للإجابة عن هذه الفرضية تم وضع مؤشرات لبعث أنماط علاقات العمل كما يلي:

- التباعد الاجتماعي.

- العزلة الاجتماعية.

- الصراع والعنف المهني.

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

تتمحور دوافع اختيار موضوع الدراسة في أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

- أسباب ذاتية:

- الرغبة الذاتية في دراسة موضوع انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل بالمؤسسة الجزائرية باعتبار جائحة كوفيد 19 هو وباء عايشه العالم لفترة لا تقل عن ثلاثة سنوات، والطالبات العاملات عايشن تلك الأوضاع ما شجعهن على محاولة فهم انعكاساته على أفراد المجتمع الجزائري في مجال العمل.

- موضوع انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل يندرج ضمن مجال تخصص الطالباتي علم اجتماع التنظيم والعمل وهي فرصة لمحاولة توظيف التكوين النظري خلال سنوات التدرج في هذه الدراسة.

- أسباب موضوعية:

- يعتبر موضوع الدراسة موضوع حيوي وحديث إلى جانب قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت المتغيرين مع جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل، حيث أن معظم الدراسات المتوفرة تتناول متغير الجائحة كمتغير تابع مع متغير مستقل مختلف.

- محاولة فهم تأثير جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل من خلال فهم جوانب التأثير السلبي والايجابي على أساليب وطرق العمل في المؤسسة وطبيعة سيرورة علاقات العمل وأنماطه، من خلال

الكشف عن أهم التغييرات التي مست هذه العلاقات باعتبارها أساس سير المؤسسة وكلما كانت هذه العلاقات مستقرة كلما حققت المؤسسة والفرد الأداء المطلوب، حيث أن الجائحة فرضت سيرورة عمل معينة وأساليب عمل جديدة أدت إلى ظهور أنماط جديدة من علاقات العمل لم تكن قبل الجائحة.

ثالثا: أهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية علاقات العمل باعتبارها أساس سير المؤسسة وتؤثر بشكل مباشر على أداء الفرد حيث أن تأثيرها بأي ظرف يؤثر سلبا أو ايجابا على أداء المؤسسة.

- المساهمة في فهم تأثير جائحة كوفيد 19 كأزمة حقيقية على علاقات العمل من خلال فهم طبيعة الظروف التي تميزت بها علاقات العمال خلال الجائحة، والتي فرضت بعدا جديدا للأداء الوظيفي وأسلوبا جديدا في العمل.

- التعرف على انعكاسات جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل وأساليب وطرق وأنماط علاقات العمل من أجل التكيف مع الحجر الصحي والبروتوكول الصحي الوقائي الذي فرضته الجائحة.

رابعا: أهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة سيرورة علاقات العمل داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية قالمة خلال الجائحة، وأهم مميزاتها وأهم الاجراءات التي طبقت لضمان مواصلة العمل خلال تلك الفترة وأهم الصعوبات التي واجهت العاملين في ذلك.

- فهم أساليب وطرق العمل التي تم تطبيقها خلال الجائحة ومدى التزام العمال بتطبيقها وفعاليتها في تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها ومدى تأثيرها على أداء الأفراد.

- التعرف على أهم أنماط علاقات العمل خلال جائحة كوفيد 19 داخل المؤسسة الجزائرية، والعوامل التي ساهمت في ظهورها وأهم مميزات كل نمط وجوانب تأثيرها في أداء الفرد والمؤسسة.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

1-الانعكاس:

التعريف اللغوي:

انعكس، اسم جمعه انعكاسات مصدره انعكاس.

انعكس الضوء ارتداده على سطح صقيل بحيث تساوي زاوية الانعكاس زاوية السقوط.

حدث انعكاس خطير على حياته، ارتداد، إثر، انقلاب. (1)

يعنى الانعكاس في علم الاجتماع فعلا ذا مرجعية ذاتية إذ يتكئ الفعل أو الاختبار ويؤثر على الكيان الذي يحرضه، تشير الانعكاسية عادة إلى قدرة الفرد على التعرف على قوى التنشئة الاجتماعية وتغيير مكانها في البنية الاجتماعية، يؤدي انخفاض مستوى الانعكاس إلى نشوء فرد تكونه البيئة أو المجتمع إلى حد كبير.

مما سبق أن الانعكاس علاقة تبادلية تفاعلية ثنائية التأثير فيرتد أحدهما على الآخر أي يؤثر به ويتحدد الانعكاس سلبيا أو ايجابيا بمدى تأثيره على الأفراد.

- التعريف الاصطلاحي:

- "في نظرية المعرفة بالتحديد في علم اجتماع المعرفة تشير الانعكاسية إلى علاقات دائرية بين السبب والنتيجة في العلاقة الانعكاسية ثنائية الاتجاه ببعضها بشكل متبادل فلا يمكن تعيين السبب او النتيجة."

(1)معجم المعاني الجامع، معنى الانعكاس، تمت الزيارة بتاريخ: 2023/03/5، متاح على

الموقع <https://www.almaany.com.ar.ar>

يعنى الانعكاس في علم الاجتماع: "فعلا ذا مرجعية ذاتية، اذ يتكئ الفعل او الاختبار ويؤثر على الكيان الذي يحرصه، يشير الى قدرة الفرد على التعرف على قوى التنشئة الاجتماعية، يؤدي انخفاض مستوى الانعكاسية على نشوء فرد تكونه بيئته على حد كبير.⁽¹⁾

مما سبق نجد أن الانعكاس هو علاقة تبادلية تفاعلية ثنائية التأثير فيرتد أحدهما على الآخر اي يؤثر به، يتحدد الانعكاس سلبيا او ايجابيا بمدى تأثيره على الافراد.

- التعريف الاجرائي:

الانعكاس هو مجمل الآثار التي ترتبت عن جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل، والتفاعلات داخل المؤسسات الجزائرية، سواء كانت على سيرورة علاقات العمل او اساليب وطرق العمل، او انماط علاقات العمل.

2-جائحة كوفيد 19:

1.2-تعريف الجائحة (pandemic):

- التعريف اللغوي:

الجائحة لغة جمعها جوائح من جاح يجوح جوحا، والجوح هو الإهلاك والاستئصال، وهي البلية، والتهلكة والداهية العظيمة.⁽²⁾

جاء في قاموس المعاني " الجائحة مؤنث للجائح وجمعها جوائح وجائحات وهي بلية وتهلكة ومصيبة."⁽³⁾

- التعريف الاصطلاحي:

- "تستعمل كلمة الجائحة للتعبير عن كل مرض جديد سريع الانتشار عالميا وغير المتحكم فيه."⁽⁴⁾

(1)دينا محمد صفوت عبدالحفيظ : "الانعكاسات الاجتماعية لجائحة كورونا على الاسرة المصرية دراسة ميدانية"، المجلة العلمية لكلية الآداب، المجلد 28، العدد 85، جامعة اسيوط، مصر، 2023، ص 791.

(2)بقة عبد الحفيظ: "إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد 19 بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، عدد خاص (القانون وجائحة كوفيد 19)، جامعة يوسف بن خدة الجزائر 2020، ص 551.

(3)قاموس المعاني، الجائحة، تم الاطلاع بتاريخ: 2023/3/5، متاح على الموقع <https://www.walmany.com>

(4)جيهان سعد عبده المعبي: "أطر المعالجة مواقع الصحف الإلكترونية والإجبارية تداعيات جائحة فيروس كوفيد 19 المستجد (COVID19)"، مجلة البحوث الإعلامية، العدد 54، جامعة الأزهر، القاهرة، دار الكتب المصرية، 2020، ص 3379.

- تعتبر الجائحة أعلى مراتب تفشي الأمراض والأوبئة المعدية، في كافة المناطق والتجمعات البشرية في العالم وليس في قارة أو إقليم، مما يتطلب مزيدا من التنسيق بين السياسات الوطنية والإقليمية والعالمية في تعزيز الوقاية والحماية من استمرار التفشي، وتعتبر منظمة الصحة العالمية اليد العليا في تحديد السياسات الملائمة للتعامل مع المرض والحد من انتشاره.⁽¹⁾

- **تعريف منظمة الصحة العالمية:** "وباء ينتشر على نطاق شديد الاتساع يتجاوز الحدود الدولية مؤثرا على عدد كبير من الأفراد، وقد تحدث الجوائح لتؤثر على البيئة والكائنات كالماشية، الأسماك والحيوانات المائية، المحاصيل الزراعية والأشجار وغير ذلك"⁽²⁾ فالجائحة هي وصف لمرض جديد انتشر على مستوى العالم بسرعة وتعدى السيطرة.

2.2- تعريف فيروس كوفيد 19 (covid19):

فيروس كوفيد 19 هو مرض تسبب به سلالة جديدة من فيروسات كوفيد 19 الاسم الانجليزي للمرض مشتق كالتالي: "co" هما اول حرفين من "corona" و "vi" هما اول حرفين من كلمة فيروس "virus" و "d" هو أول حرف من كلمة مرض "disease". فيما يرمز الرقم 19 إلى سنة 2019 وهو العام الذي ظهر فيه الفيروس لأول مرة.

كوفيد 19 سلالة جديدة من الفيروسات التاجية يصيب الجهاز التنفسي للفرد المصاب ظهر في مدينة ووهان الصينية، وقد تحول إلى جائحة عالمية بدءا من مارس 2020 بسبب قدرته على الانتشار، عبر التواصل المباشر مع المصابين، يظهر في مجموعة من المؤشرات المرضية، وبالتالي شكل ذلك سياقاً

⁽¹⁾ احمد حمدي الرملاوي، محمد محمد المغير، وآخرون : الطوارئ المعقدة: إدارة الاخلاء والإيواء والعزل والمستشفيات، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020، ص 39.

⁽²⁾ عادل أمين مهمل: "الأثار الصحية والاقتصادية لجائحة كوفيد 19 والاعباء المالية المترتبة عن الحجر الصحي الاحترازي، فندق مازافران نموذجا"، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الجزائر 3، 2021، ص 655.

دوليا لإعلان حالة الطوارئ دوليا ومنع تجمع الأفراد وإلغاء كافة النشاطات التجمعية من خلال فرض إجراءات التباعد الاجتماعي والجسدي".⁽¹⁾

مما سبق نصل إلى أن مستويات انتشار فيروس كوفيد 19 حيث تفشى المرض بظهور العدوى في أماكن غير متوقعة وبزيادة مفاجئة، ثم انتقل إلى مستوى الوباء باتساع رقعته الجغرافية، وأعلى مستوياته هي الجائحة عندما أصبح نطاقه عالميا ماتطلب تدخلا سريعا للوقاية منه.

3.2-تعريف جائحة كوفيد 19:

المعروفة أيضا باسم فيروس كوفيد 19 وهي جائحة عالمية مستمرة لمرض فيروس كوفيد 19.

حسب منظمة الصحة العالمية: فيروسات كوفيد 19 سلالة واسعة من الفيروسات التي تسبب المرض للحيوان والإنسان، وتسبب فيروسات كوفيد 19 عادة مشاكل في الجهاز التنفسي.

تمثل فيروسات كوفيد 19 فصيلة كبيرة من الفيروسات التي تسبب أمراض متنوعة للإنسان كالزكام، نزلات البرد العادية، ومتلازمة كوفيد 19 الشرق الأوسط التنفسي cov mers ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (SARS) ويعد فيروس كوفيد 19 المستجد (SARS-COV-2) سلالة جديدة لم يسبق تحديدها وإصابتها للبشر من قبل، وقد أعلنت اللجنة الدولية لتصنيف الفيروسات تسمية كوفيد 19 المسبب لمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (SARS-COV2) اسما رسميا للفيروس الجديد في 11 فيفري 2020م، واختير هذا الاسم لارتباط الفيروس جينيا بفيروس كوفيد 19 الذي سبب فاشية متلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم سارس في عام 2003م وأعلنت اللجنة ومنظمة الصحة الدولية أن كوفيد 19 هو الاسم الرسمي لهذا المرض الجديد الذي يشبه هذا الفيروس.⁽²⁾

مما سبق نجد ان الجائحة حالة وباء اصابت العالم باسره واثرت على البيئة وكل الكائنات الحية.

⁽¹⁾زكية العمواوي: "تأثير الألعاب الإلكترونية على سلوكيات الأطفال في ظل جائحة كوفيد 19 في المجتمع الجزائري"، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد 1، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2010، ص 14.

⁽²⁾عبد العزيز وردة، خماد محمد: "الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر في ظل إنتشار فيروس كوفيد19"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الشلف، الوادي، الجزائر، جانفي 2021، ص 432.

التعريف الإجرائي:

"جائحة كوفيد 19 هي أزمة صحية عالمية مست العالم ككل نتيجة انتشار فيروس خطير، أثر على الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكافة الدول، وانعكس على العلاقات الاجتماعية، بكل أشكالها الأسرية والتنظيمية ما فرض على الدول وضع اجراءات وقائية لضمان بقائها واستمرارها."

3-علاقات العمل:

1.3-العلاقة: (Relation)

التعريف اللغوي:

- "يقصد بها حالة الاستجابة المتبادلة بين جماعتين أو أكثر بحيث يمكن لكل منها أن يستجيب فوراً ويتعاطف مع الآخر." (1)

- " جمع علاقة: والعلاقة بالفتح هي الربط بين موضوعين أو أكثر." (2)

التعريف الاصطلاحي:

- "تعني التواصل الناجم عن تفاعل فردين أو أكثر إذ أن العلاقة بين أفراد المجتمع بعد حدوث سلسلة من ردود الأفعال الناجمة عنهم، وهذا ما يسمى التفاعل قد يكون هذا التفاعل ايجابيا فتكون النتيجة علاقات اجتماعية قائمة على التعاون والارتباط بين الأفراد وقد يكون سلبيا مما يؤدي إلى حدوث علاقات متوترة، يعبر عنها بالصراع ويؤدي إلى التفكك والاختلاف بين الأفراد." (3)

يركز هذا التعريف على أن كل تفاعل تنتج عنه علاقات إما أن يسودها التعاون أو الصراع، لكن ما يؤخذ على هذا التعريف انه أغفل كيفية الحفاظ على هذه العلاقات بتقديم تنازلات من كلا الطرفين تجنباً للتفكك.

(1) أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، 1982، ص 345.

(2) محمد منير حجاب : المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004، ص 364.

(3) حاج أحمد كريمة : العلاقات العامة داخل المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاعلام والاتصال (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2010، ص 14.

- " هي رابطة بين شيئين أو ظاهرتين تستلزم تغيير أحدهما من أجل الأخرى وأن مبدأ التفكير بأن العمل الذهني في جملته محاولة بين طرفين أحدهما بالآخر. (1)

يشير هذا التعريف إلى أن العلاقة رابطة تنشأ بين طرفين تستلزم تقديم تنازلات من كلا الطرفين، غير أن هذا التعريف أغفل كون العلاقة تنشأ دون تقديم تنازلات من قبل الأطراف.

2.3- العمل (Travail):

- التعريف اللغوي:

- "عمل، عملا، فعل فعلا عن قصد، مارس نشاطا وقام بجهد للحصول على منفعة أو الوصول إلى نتيجة مجدية." (2)

- يعرف كذلك على أنه: "مجهود إرادي عقلي يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد." (3)

- التعريف الاصطلاحي:

- تعريف عالم الاجتماع والانتربولوجيا مارسال موس Marcel Mouss:

"عبارة عن ظاهرة إنسانية ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي، المتمثل فيما يبده الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد المتواجدين داخل مجالات العمل." (4)

(1) مراد عبد الفتاح : موسوعة البحث وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفة، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، 1985، ص 217.

(2) أنطوان نعمة وآخرون : المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، ط2، بيروت، 2001، ص 1020.

(3) أحمد زكي بدوي : مرجع سيق ذكره، ص 236.

(4) عائشة الثابت : مرجع سيق ذكره، ص 15.

تعريف هشام مصطفى الجمل: " هو العمل البشري ويشمل جميع المجهودات البدنية والذهنية التي يتبناها الإنسان، قصد تحقيق المنافع وزيادتها، وهو بهذا الشكل كل عمل إنتاجي سواء كان في مجال إنتاج السلع وغيرها." (1)

يركز هذا التعريف على أن العمل خاصية إنسانية يشمل جميع المجهودات التي يتبناها الأفراد لتحقيق منافع غير أنه ركز على العمل في مجال إنتاج السلع وأهم مجالات العمل الأخرى.

-تعريف أحمد زكي بدوي: " هي علاقات التي تنشأ وتتطور بسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعاً لذلك علاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشأة ونقابات العمال، وبين أصحاب العمل والهيئات والحكومة." (2)

حدد هذا التعريف الأطراف الفاعلة في علاقات العمل والمشاركة فيها.

- تعريف ناصر قاسيمي: "كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة." (3)

يركز هذا التعريف على أن علاقات العمل، تمثل التفاعلات التي تتم بين العمال في مختلف المستويات سواء كانت رسمية بموجب القوانين أو غير رسمية بين العمال، وما يترتب عنها من صراع وتعاون ومنافسة ونزاع.

" المهنة أو الحرفة بما أنه تمثيل نشاط مهني يتلقى من أجله الفرد تكويناً ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين." (4)

يركز هذا التعريف على أن العمل حرفة يتلقى من خلالها العامل تكويناً يكتسب من خلاله مهارات لتحقيق الذات.

(1) هشام مصطفى الجمل : دور الموارد البشرية مدخل استراتيجي، مالك للكتب الحديثة، ط3، عمان 2006، ص 28.

(2) أحمد زكي بدوي : مرجع سبق ذكره، ص 238.

(3) ناصر قاسيمي : الاتصال في المؤسسة دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 92.

(4) عائشة الثابت : النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، دون دار نشر، القاهرة، مصر، 2011، ص 16.

تعريف المشرع الجزائري: " هي تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام الشخص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته التوجيهية مقابل أجر، وتنشأ هذه العلاقة بعقد كتابي أو غير كتابي وتنتج عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده القانون والاتفاقيات الجماعية، وعقد العمل".⁽¹⁾

" هو مهنة يتقاضى عليها العامل أجر ويسعى من خلاله إلى تحقيق الحاجات النفسية والفسولوجية فردية كانت أو جماعية، وكيفيات إنشاء هذه العلاقة فهناك علاقات عمل فردية تخص العامل بمفرده ورب العمل، وأخرى جماعية تتعلق بجماعة العمال أو ممثليهم من جهة والمستخدم من جهة أخرى".⁽²⁾

وضح هذا التعريف كيف تنشأ وتقوم علاقات العمل وشروطها والآثار المترتبة على قيامها حسب وجهة نظر المشرع الجزائري، ثم تصنيف علاقات العمل إلى علاقات فردية وعلاقات جماعية، دون أن يتطرق إلى الجوانب الإنسانية والأبعاد الاجتماعية، لعلاقات العمل سواء كانت رسمية أو غير رسمية، فعلاقات العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية اجتماعية وهي علاقات مهنية.

" يمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تنجز مقابل أجر أو بدون أجر مجموعة مهام يحتاج تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعضلي بغرض إنتاج سلع وخدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات".⁽³⁾

يعتبر هذا التعريف شاملا ومكملا للتعريف السابقة حيث أوضح كل خصائص العمل.

3.3- علاقات العمل: relation de travail

هي علاقات تعبر عن ارتباط طرفين أساسين في علاقة ثنائية يمثل المأجور طرفها الأول وأصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا عاما أو خاصا.

⁽¹⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 08 من قانون 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات

العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1990.

⁽²⁾ المرجع نفسه.

⁽³⁾ عائشة الثابت : مرجع سبق ذكره، ص 15.

- ترى الباحثة (Bogamolova Nina) أن كل من مصطلح العلاقات الإنسانية في الصناعة أو العلاقات الإنسانية شأنها في ذلك شأن المصطلحين "علاقات العمل الصناعية" وأنها قابلة لأن تحل محل بعضها أحيانا".⁽¹⁾

من خلال ماسبق هناك عقد مقارنة بين خصوصيات مفهوم علاقات العمل، ومفهوم العلاقات الصناعية وجدت أن علاقات العمل كمفهوم، يستعمل لتصنيف العلاقة المحددة في العقود أو بواسطة التشريع، أما العلاقات الإنسانية فتقوم على المعايير الأخلاقية والنفسية وأشارت إلى أن العلاقات الصناعية كمصطلح يشمل كلا من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية.

- عرفها الأنجلو سكسونيون: "هي العلاقات المتبادلة ذات الطبيعة السيكولوجية والاجتماعية التي تظهر أثناء تأدية العمل الجماعي مركزين على البعدين السيكولوجي والاجتماعي اللذان يتحكمان في سلوك الأفراد وبالتالي علاقات العمل هي المناخ والبيئة الملائمة لأداء الأدوار بشكل طبيعي".

يركز هذا التعريف على أهمية البعدين السيكولوجي والاجتماعي في تحسين الأداء للعمال من خلال توفير المناخ الملائم للعمل واستقرار علاقات العمل بين العمال.²

التعريف الإجرائي: "علاقات العمل هي شكل من أشكال العلاقات الاجتماعية التي تنشأ وتتطور داخل أماكن العمل سواء بين العمل وزملائه أو بين صاحب العمل ومرؤوسيه خلال مواقف التفاعل الاجتماعي التي تنشأ بين أطراف العمل تنظم وفق السلطة الهرمية المنظمة وتؤثر وتتأثر بعوامل داخلية وخارجية".

⁽¹⁾ عصمان بوبكر : علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية، دراسة ميدانية بمركب صناعة الكوابل الكهربائية، أطروحة دكتوراه لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع (غير منشورة)، جامعة الحاج لخضر-باتنة-كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع، 2014-2015-2014، ص 7.

⁽²⁾ سامية خرخاش: انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي-جامعة محمد بوضياف-المسلية-، مجلة وحدة البحث لتنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 01، (خاص) الجزء 1، جامعة سطيف 1، 2021، ص 543.

سادسا: الدراسات السابقة

1-الدراسات الخاصة بمتغير "كوفيد 19:

1.1. الدراسات الأجنبية:

- دراسة بعنوان: "تأثير وباء كوفيد COVID19 على نمو الإنتاجية في كندا" إعداد ويمين وانغ، كندا، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نمو إنتاجية العمل في كندا ومصادر هذا النمو حسب القطاع. اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واتخذ المسح كطريقة لدمج المعلومات التي تخص العاملين، والكشف عن الإنتاجية كما وظفت المقابلات مع القائمين على هذا القطاع. بالإضافة إلى الملاحظة، والتي ساعدت الباحث في توثيق ملاحظات حول الخدمات والبرامج التي تقدم داخل هذا القطاع حيث أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العمال قدرت بـ 1600 موظف. توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج:

- يعزى النمو القوي في إنتاجية العمل الذي لوحظ في قطاع الأعمال في كندا في جزء كبير منه إلى التغيرات الهيكلية أثناء الوباء في القطاعات التي تؤدي حصة أكبر من الأنشطة الأساسية، بالإضافة إلى ذلك يمكن تمثيل إنتاجية العمل على أنها خلال الأشهر الأولى للوباء، كان الانخفاض في عدد ساعات العمل أسرع من انخفاض الإنتاج ثم بعد انتعاش النشاط الاقتصادي كانت الزيادة في عدد ساعات العمل أسرع من الزيادة في الإنتاج، كما كانت القطاعات التي شهدت نموا قويا في الإنتاجية خلال فترات الإغلاق التي ميزت الأشهر الأولى للوباء من انخفاضات حادة بعد انتعاش الاقتصاد، وأن أحد التغيرات الدائمة المحتملة المرتبطة بالوباء هو التبني الواسع لترتيبات العمل من المنزل. (1)

التعليق على الدراسة:

(1) ويمين وانغ : "تأثير جائحة كوفيد 19 على نمو الإنتاجية في كندا"، مجلة التقارير الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 1، العدد 5، هيئة الإحصاء الكندية، كندا، ماي 2021.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة من حيث الهدف هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع علاقات العمل داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين -قائمة- في حين هدفت دراسة ويمين وانغ إلى التركيز على تأثير ساعات العمل على نمو الانتاجية في القطاع، أما من ناحية المنهج فقد اتفقت مع الدراسة السابقة في توظيف المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب لوصف الحالات في العلوم الاجتماعية والإنسانية. واختلفت عنها في مجتمع البحث اين كانت الدراسة في كندا وطبيعة البيئة الاجتماعية تختلف بينها وبين الجزائر. ولقد أفادت الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري وإعداد الاستبيان، وضبط المفاهيم خاصة مفهوم جائحة كوفيد 19.

2.1. الدراسات العربية:

- دراسة بعنوان: " واقع المشاريع الصغيرة في ظل حالة الطوارئ وجائحة كوفيد 19"، إعداد رانيا عواد بصير، عمر جابر، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2011. (1)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع قطاع المشروعات الصغيرة في فلسطين في ظل حالة الطوارئ الناتجة عن جائحة كوفيد 19 في محافظة بيت لحم وبيان أهم المشاكل والمعوقات التي واجهتها المشاريع الصغيرة في ظل جائحة كوفيد 19 والتعرف على خصائص ريادي المشاريع الصغيرة في محافظة بيت لحم. اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وشمل مجتمع الدراسة مجموعة من المشاريع الصغيرة العاملة في محافظة بيت لحم (تجارة، صناعة، خدمات، حرف، ومهن، المقاولات) .

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- استمرار حالة الاغلاق الكامل غير ممكنة فقد كان قرار إعادة فتح المنشآت وبشكل تدريجي قرار صائبا وفي مكانه الصحيح، وأن الاقتصاد المحلي في المحافظة معرض لصدمة كبيرة أبرزها: الصعوبة البالغة التي تواجهها المنشآت في تغطية الالتزامات المالية خاصة وأن الطاقة الانتاجية للمنشآت تراجعت وبشكل كبير وكذلك نسب المبيعات تراجعت أيضا، حيث أفاد أصحاب المنشآت بذلك الأمر الذي أثر على إيرادات هذه المنشآت وبشكل كبير. وعليه فإن أصحاب الأعمال في المحافظة أصبح لديهم مشكلة صعبة

(1) رانيا عواد بصير عمر جابر: "واقع المشاريع الصغيرة في ظل حالة الطوارئ (جائحة كوفيد 19) دراسة تطبيقية على محافظة بيت لحم، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 34، جامعة القدس المفتوحة-فلسطين، 2021.

وعدم قدرة على دفع الرواتب العاملين لديهم وكذلك محدودية الحلول التي يمكن اللجوء إليها لمعالجة آثار الأزمة كالأقتراض من البنوك، لذلك فإن التدخل الحكومية الفلسطينية وبشكل مباشر ومتلائم مع حجم الأضرار والتي فرضتها جائحة وحالة الاغلاق على الاقتصاد بات أمراً ملحا وضرورياً.

2-دراسة بعنوان: " واقع التعليم عن بعد في ظل جائحة كوفيد 19" إعداد: أحمد شلال الشمري، ناجي الصقيري، دلال فرحان العنزي، الكويت، 2022⁽¹⁾.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت بنين وبنات، حول التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا لتحقيق أهداف استخدام منهجية البحث المختلط من خلال استخدام الاستبيان المنهج الكمي، والمقابلة الشخصية المنهج النوعي.

كانت عينة الدراسة عينة عشوائية من طلبة التربية الأساسية دولة الكويت، وقد استخدم الباحث استمارة المقابلة كوسيلة لجمع المعلومات وذلك لمناسبتها في دراسة هذه الفئة كما وظفت المقابلات الشخصية.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- أظهرت نتائج الدراسة تباين في وجهات نظر الطلبة حول التعليم عن بعد كونها تجربة جديدة بالنسبة لهم حيث يرى معظم الطلبة بأن التعليم عن بعد ينمي لديهم مهارات البحث والاستكشاف والتعليم الذاتي، من ناحية أخرى أتت النتائج لتوضيح بأن محاضرات التعليم عن بعد مثل مشكلات تقنية خاصة بشبكة الانترنت وانقطاع التواصل وعدم توفر بعض الأجهزة الالكترونية اللازمة للتعليم عن بعد.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في العينة حيث شملت عينة الدراسة الحالية عمال مديريةية التكوين والتعليم المهنيين كعينة قصدية أما الدراستين فالأولى شملت عينتها مجموعة من المشاريع الصغيرة وكانت عينة الدراسة الثاني طلبة التربية كما كان اختيار عينة دراستنا الحالية كلاهما بطريقة عشوائية. وتشابهت في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي. وكل الدراسات جاءت بعد الأزمة

(1) أحمد شلال الشمري، وآخرون : واقع التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية

لدولة الكويت -دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، العدد97، جامعة سوهاج، الكويت، 2022.

لتدرس الآثار المترتبة على وباء كوفيد ومدى تأثيره على علاقات العمل في المؤسسة، أفادت الدراسة الحالية في إثراء الجانب النظري.

3.1. الدراسات المحلية:

- دراسة بعنوان "انعكاسات أزمة كوفيد 19 على خدمات المكتبات الجامعية"، إعداد سطحة وحيدة، قفال شهيناز، قالمة، 2022. (1)

تهدف الدراسة إلى إبراز أهم الحلول التي اعتمدها مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة قالمة لضمان استمرارية تقديم خدمة البحث البيبليوغرافي والإعارة أثناء الأزمة والكشف عن مدى نجاح فعالية تقديم خدمة الإعارة عن بعد في ظل الأزمة الصحية بالنسبة للمستفيد والمكتبة ومعرفة أهم الصعوبات التي واجهتها مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية أثناء تقديم خدمتي البحث البيبليوغرافي والإعارة للمستفيد أثناء الأزمة.

- تدور هذه الدراسة حول التساؤلات التالية:

هل تتوفر لدى مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية سياسة واضحة لإدارة الأزمات؟

- ماهي الإجراءات التي لجأت إليها مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لتقديم خدمة الإعارة للمستفيد في ظل أزمة كوفيد 1؟

- ماهي أهم الصعوبات التي واجهت مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية خلال الأزمة.

ضمت العينة 9 مكتبيين من رتب مختلفة، استخدم المنهج الوصفي وتقنيات المقابلة والاستبيان في الدراسة الميدانية.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أزمة كوفيد 19 أثرت على خدمات مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة 8 ماي 1945 بقالمة بدرجة كبيرة.

(1) سطحة وحيدة، وقلال شهيناز : مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات (غير منشورة)، تخصص إدارة المؤسسات

الوثائقية والمكتبة، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022.

- أدت إلى غلق أبوابها مع توقيف خدماتها المباشرة مع المستفيد مما جعلها تتوجه نحو حل أولي وهو تقديم خدمة الاعارة عن بعد بشكل جزئي نظرا لعدم توفيرها للأوعية الفكرية ومصادر المعلومات في نسخ pdf مع عدم تجاوب المستفيدين مع هذا الكل مما أدى إلى عرقلة سير العمل المكتبي في ظل تلك الظروف أما النتائج الايجابية أنها عززت الوعي لدى مسؤولي المكتبة وعملها بضرورة تشكيل فريق الإدارة للأزمات بالإضافة لتشجيعهم على التوجه نحو تقديم الخدمات الإلكترونية لتحسين من عملها وخدماتها.

- **دراسة بعنوان "التعليم عن بعد تحت ظل جائحة كوفيد 19 في الجزائر، إعداد بوفلفل زيد، جامعة،قائمة، 2021. (1)**

هدفت الدراسة للتعرف والتعمق أكثر في مفهوم التعليم عن بعد وأهميته في تطوير المنظومة التعليمية والتشجيع على استخدام تقنية التعليم عن بعد، والتحسيس بأهمية الاستعانة بها الأستاذ والمتعلم في الظروف الوباء لتفادي تدهور المستوى التعليمي وتحسين وتطوير جودة ونوعية التعليم عن بعد والمنصات المستخدمة ومعالجة المشاكل التي يلاقيها المتعاملون بهذه التقنية لضمان الاستعانة الجيد والمريح.

- انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

- ماهي مختلف الامكانيات التي وفرتها جامعة 8 ماي 1945 بقائمة من أجل تسهيل تطبيق التعليم عن بعد؟

- كم كان مدى تقبل الطلبة والأساتذة لهذا التغير الذي طرأ على طريقة تحصل العلم وماهي تقييمهم الأولى حول ما تم تحقيقه من خلال برامج التعلم عن بعد؟

- ماهي التسهيلات التي قدمها النظام التعليمي الجديد للطلبة والأساتذة تحت ظل الوباء العالمي المنتشر؟

- ماهي المشكلات المتوقعة وأثرها على الاستراتيجية التي سيتم وضعها لاستمرار التطوير في العملية التعليمية؟ وماهي سبل العلاج لتحقيق منظومة متوازنة تحقق الأهداف الاستراتيجية؟

(1) بوفلفل زيد : **التعليم عن بعد تحت ظل جائحة كوفيد19 في الجزائر (غير منشورة)**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والاتصال(غير المنشورة)، جامعة 8 ماي 1945، قائمة، 2021.

استخدم المنهج الوصفي وأجريت الدراسة الميدانية عينة عشوائية طبقية من طلبة جامعة 8 ماي 1945 قالمة بجميع الكليات وجميع أطوار التكوين الجامعي، أعتمد على العينة العشوائية الطبقية وتم تطبيق الاستبيان كأداة جمع البيانات.

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج:

- النسبة الغالبة لمستخدمي منصة التعليم عن بعد أغلبهم إناث.
- أغلبية الطلبة وجدوا صعوبة في الولوج لموقع موودل وأغلبهم يستخدمون الهاتف الذكي لاستخدام المنصة.
- المنصة التعليمية أو تقنية موودل للتعليم عن بعد غير ناجحة في مساهمة في تطوير العملية التعليمية.
- طلاب المرحلة الجامعية غير قادرين على الانتقال من أسلوب التعليم التقليدي إلى أسلوب التعليم عن بعد وذلك لعدم توفير الامكانيات الكافية من طرف الدولة.

- **دراسة بعنوان: "التباعد الجسدي في زمن كوفيد 19 فرصة للوقاية والترابط الاجتماعي"**، إعداد كرابية أمينة، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، سنة 2021. (1)

هدفت الدراسة إلى معرفة الآثار التي خلفها وباء كوفيد 19 على الأفراد، ومعرفة مدى وجود صلة وثيقة بين العوامل البيولوجية والعوامل الاجتماعية، خاصة في قرار التباعد الجسدي والحجر المنزلي.

استخدم الباحث المنهج الكيفي واتخذ الملاحظة والمقابلة كتقنيتين لجمع المعلومات ومعرفة حالة المبحوثين الذين طبق عليهم الحجر المنزلي الجزئي من طرف الدولة. أجريت هذه الدراسة على 28 أسرة بحي الرائد شريف بحي مدينة وهران.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التضامن الاجتماعي لا يكون في تقسيم العمل الاجتماعي فقط بل يكون بطرق أخرى كالعزل الاجتماعي المعروف بالحجر الصحي المنزلي في ثناياه تضامن اجتماعي وإنساني للبقاء.

(1) كرابية أمينة: "التباعد الجسدي في زمن كورونا فرصة للوقاية والترابط الاجتماعي، دراسة سوسولوجية بمدينة وهران"،

سلسلة الأنوار، المجلد 12، العدد 1، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، 2022.

- اتضح أن بعد كل حرب أو زلزل أو وباء تتجدد أفكار المجتمعات والدول من هذه الظاهرة والحرب على ما يبدو ستختفي سلوكيات وتنشأ سلوكيات وتستجد العلاقات الاجتماعية والروابط الاجتماعية وتظهر أهميتها وحقيقتها وفائدتها الاجتماعية.

-العزلة الاجتماعية تعيدنا لمراجعة أنفسنا وبعبارة أخرى عندما يعزل الإنسان نفسه عن السياق الاجتماعي لحياته فقد يستطيع رؤية تأثير هذا السياق على شخصيته بصورة أوضح.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة وتقنيات الدراسة وحتى متغيرات الدراسة فقد ركزت الدراسة الأولى على تأثير التعليم بجائحة كوفيد وكان الطلبة عينة للدراسة والدراسة الثانية ركزت على التباعد الاجتماعي كنمط جديد من للروابط الاجتماعية فرضه الحجر الصحي، ولكن اتفقتا مع الدراسة الحالية في دراسة انعكاسات جائحة كوفيد 19 على أفراد المجتمع، وساهمت في إثراء الجانب النظري للدراسة في متغيري جائحة كوفيد والتباعد الاجتماعي.

2-الدراسات الخاصة بمتغير علاقات العمل:

1.2. الدراسات الأجنبية

دراسة بعنوان "تأثير علاقات الموظفين على المنظمة"، إعداد جيمس مارك نجاري، نيكسون لومواجي أجوسيوما ونيكسون لومواجي أجوسوما، جامعة الوسائط المتعددة، كينيا، 2016. (1)

هدفت هذه الدراسة إلى قياس جودة علاقات العمال بمكان العمل الأكثر تأثير على مستوى دافعية العمال والأداء اللاحق وما مدى تفاعلهم مع المنظمة خاصة مع بيئتهم المباشرة التي تكون في معظم الحالات زملاءهم ومدى بقائهم في الوظيفة.

(1) جيمس مارك نجاري، نيكسون لومواجي أجوسيوما: "تأثير علاقات الموظفين على المنظمة أداء الجامعات الخاصة في كينيا"، المجلة الدولية للبحوث والدراسات المبتكرة، المجلد 6، العدد 8، جامعة كينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2016.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي حيث أعتمد في هذه الدراسة على العاملين في الجامعات الخاصة بمقاطعة نيروبي في المستوى الإداري الأعلى والمتوسط والدنيا لأنها في وضع يمكنها من إعطاء معلومات موثقة عن تأثير علاقات العمال على أداء المنظمة حيث تم اختيار عينات عشوائية من السكان، تم جمع البيانات بشكل رئيسي عن طريق استخدام الاستبيانات.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج:

- قسم الموارد هو قسم رئيسي في مؤسسة رفيعة المستوى مثل الجامعة.
- لابد من اشراك العمال في صنع القرار الرسمي وفي اجراءات التنظيم والإجراءات التأديبية الرسمية.
- اشراك المشرفين لموظفين آخرين في سياسة التوظيف.
- أشار إلى أن المتغيرات المستقلة كان لها تأثير إيجابي وهام على الأداء التنظيمي للجامعات الخاصة في مقاطعة بيروبي.
- دراسة بعنوان " تأثير علاقات الموظفين على التنظيم " حالة مقاطعة نيامشيكي روائد، إعداد توماس هاجنيمان، توماس نغوي ووينيامين موليلي، الجامعة الكاثوليكية بشرق افريقيا. 2018.¹
- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور الاتصال في الأداء في منطقة نيامشيكي لفحص كيفية تأثير هيكل المفاوضات الجماعية على عملية أداء المنظمة وتقييم كيف تؤثر على صحة العمال وسلامتهم ومعرفة عواقب تضارب العمال في الأداء التنظيمي في منطقة نيامشيكي.
- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وأخذ عينة من موظفين منطقة نيامشيكي كما استخدم في جمع البيانات بشكل رئيسي عن طريق الاستبيان.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أغلبية العمال يحصلون على معلوماتهم من وحدة إدارة الموارد البشرية.

¹- توماس هاجنيمان، توماس نغوي ووينيامين موليلي: "تأثير علاقات الموظفين على التنظيم " حالة مقاطعة نيامشيكي روندا، مجلة الموارد البشرية والقيادة، المجلد 3، العدد 2، الجامعة الكاثوليكية بشرق افريقيا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، 2018.

- العمال يتواصلون بحرية مع صاحب العمل وأن طريقة الاتصال تؤثر على أداء العمال في قلب أي علاقة ناجحة مع العمال.
- الاجماع على النقابة تؤثر على أداء المنظمة لأنها تحسن معنويات العمال وتحفيزهم.
- وافقت الأغلبية على أن صحة العمال وسلامته تؤثر كثيرا على أداء المؤسسة في منطقة نيامشيكي.
- اتفق أغلبية المبحوثين على أن انقطاع الاتصال هو تأثير التعارض في أداء المنظمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة وعينتها ولكن تشابهتا الدراساتان معها في المتغير التابع للدراسة وهو متغير علاقات العمل وهذا ماساهم في إثراء الجانب النظري للدراسة في هذا الجانب.

2.2. الدراسة العربية:

- دراسة بعنوان: " العلاقات الانسانية والرضا عن العمل " ، إعداد طلعت لطفي إبراهيم، بني سوف، 1993. (1)

هدفت الدراسة إلى أن استخدام أسلوب العلاقات الانسانية في المصنع يؤدي إلى شعور العمال بالرضا عن العمل وأنه تزداد نسبة الأهمية بالنسبة للعوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل بالنسبة لغيرها من العوامل الخاصة بالعمل. حيث اعتمد الباحث على منهج المسحي الاجتماعي. وتقنيات الملاحظة المباشرة والمقابلات الحرة غير مقننة واستمارة الاستبيان وتم الدراسة على عينة طبقية عشوائية من العمال الصناعيين.

- انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

- هل يشعر الصناعيين بالارتياح والرضا عن العمل داخل المصنع؟

(1) طلعت لطفي ابراهيم : العلاقات الإنسانية والرضا في العمل، دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج بمدينة بني

سوف، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 37، 1993، ص ص 159-191.

- ماهي أهم العوامل الاجتماعية وغير الاجتماعية التي توفق الرضا عن العمل؟
- ما الأهمية النسبية للعوامل الاجتماعية المؤدية إلى رضا عن العمل بالنسبة لغيرها من العوامل المادية؟
- ما مدى استخدام أسلوب العلاقات في المصنع أو هل يؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى تحقيق الارتياح والرضا عن العمل؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- العوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل مثل الصداقة، والانتماء إلى جماعات العمل غير الرسمية والشعور بالأمن والاستقرار تفوق أهميتها عن بعض العوامل المادية مثل: ارتفاع الأجور والحوافز المادية والظروف الطبيعية.
- هناك علاقة بين استخدام أسلوب العلاقات الإنسانية في المصنع وبين شعور العمال بالرضا عن العمل.
- الرضا عن العمل يرتبط ببعض العوامل الاجتماعية التي تمثل شعور العلاقات الاجتماعية الطبيعية مع الزملاء والرؤساء وانتماء العامل إلى جماعات العمل غير الرسمية، ومشاركة العامل في عملية اتخاذ القرارات داخل المصنع.
- **التعقيب على الدراسة السابقة:**

اختلفت الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الهدف وطبيعة العينة ولكنها تشابهت في دراسة متغير علاقات العمل بالتركيز على الجانب الانساني وأهميته في توطيد العلاقات بين العمال أكثر من تأثير الجانب المادي، فكانت هذه الدراسة ذات فائدة في إثراء الجانب النظري للدراسة في متغير علاقات العمل.

2.3-الدراسات المحلية:

- دراسة بعنوان " دور علاقات العمل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية"، إعداد بوركو شافية وبوصبيعة راضية، جيجل، 2015-2016. (1)

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين علاقات العمل والأداء لدى العمال وإمكانية الوصول إلى توصيات من نتائج الدراسة العلمية ودراسة مدى تأثير علاقات العمل بأداء العاملين وتسليط الضوء على أهم المشاكل والعوائق التي من الممكن أن تتعرض أداء العاملين، وكذلك تهدف إلى الكشف عن الدور الفعال الذي تلعبه علاقات العمل باعتبارها المصدر الأساسي لأي مؤسسة.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة عن المنهج الوصفي باعتباره أن هذه الدراسة تسعى إلى وصف وتشخيص طبيعة العلاقات الموجودة داخل المؤسسة.

اعتمد على العينة العشوائية الطبقية وهذا لتوفير المناصب مختلفة داخل المؤسسة وذلك من خلال أدوات جمع البيانات والتمثلة في الملاحظات والاستمارة، المقابلة.

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل تساهم نوعية الاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي؟
- هل تساهم مشاركة العمال في اتخاذ القرارات في زيادة الولاء داخل المؤسسة؟
- هل التغيير التكنولوجي يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة؟
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- مساهمة نوعية الاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي.
- مساهمة مشاركة العمال في اتخاذ القرار في زيادة الولاء داخل المؤسسة.
- التغيير التكنولوجي يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة.
- المؤسسة تهتم بالعنصر البشري داخل المؤسسة وتحسين أدائه كما تعمل المؤسسة بالاتصال والتواصل مع عمالها والاجتماع معهم ومناقشة مشاكلهم.

(1) بوركو شافية، وبوصبيعة راضية : دور علاقات العمل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل (غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل،- كلية العلوم الانسانية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2015-2016.

- دراسة بعنوان "علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية"، إعداد طواهرية هيثم، مرزاقه محسن، قالمة، 2022. (1)

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الفعال الذي تلعبه علاقات العمل باعتبارها المصدر الأساسي لأي مؤسسة سواء كانت انتاجية أو خدماتية وخاصة الصناعية. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باعتبار أن هذه الدراسة تسعى إلى وصف وتشخيص طبيعة العلاقات المتواجدة داخل المؤسسة. وعلى الملاحظة والمقابلة والاستمارة كتقنيات لجمع المعلومات من عينة عشوائية من العمال.

- جاءت الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مدى اعتماد علاقات العمل في المؤسسة على الجانب غير الرسمي؟

- ما مدى مساهمة النقابة في تنظيم علاقات العمل؟

- ما مدى مساهمة مفتشيه العمل في استقرار علاقات العمل؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- طبيعة العلاقة الموجودة في المؤسسة يسودها التفاهم والتعاون والنقابة تقوم بدورها الرقابي وتتمتع بكل الصلاحيات المخولة لها في ضمان المصلحة العامة والخاصة لجميع أطراف العمل.

- العمال غير راضون عن الدور الفعلي للنقابة ولكن المؤسسة تهتم بالعنصر البشري داخل العمل.

- علاقات العمل داخل المؤسسة لها أهمية كبيرة، لذلك وجب على المؤسسات تطوير هذه العلاقات من أجل كسب رضا العامل مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الانتاجية وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

- دراسة بعنوان: "تأثير الاتصال التنظيمي على إيجابية علاقات العمل داخل المؤسسة"، إعداد رزقي عبلة وبوفركاس شريفة، البويرة، 2018-2019. (1)

(1) طواهرية هيثم، مرزاقه محسن : علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2021-2022.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الاتصال التنظيمي على علاقات العمل داخل المنظمة ومعرفة رأي العمال التنفيذيين في ذلك، ومحاولة معرفة الدور الذي يلعبه الاتصال التنظيمي في تنمية وتطوير المعرفة الإدارية في مجال الاتصالات وعلاقات العمل ومحاولة معرفة واقع الاتصال التنظيمي وعلاقات العمل داخل المؤسسة ومساهمتها في تحقيق الفعالية للمؤسسة.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتبار أن هذه الدراسة تسعى لمعرفة مدى تأثير الاتصال التنظيمي على علاقات العمل داخل المنظمة. اختار عينة طبقية من العمال المؤسسة حيث استخدم أدوات جمع البيانات الاستمارة والمقابلة.

- توصلت الدراسة إلى مايلي:

- الاتصال عملية أساسية في بناء علاقات عمل قوية ومنتجة بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة.
- انفتاح قنوات الاتصال ووضوحها بين الفاعلين يجعل الاتصال فعال الذي يعتبر عماد العلاقات العمل الرسمية.

- الإدارة تلعب دور الرئيسي في خلق هذا الجو عن طريق حل الخلافات والنزاعات.

- الاتصال التنظيمي وعلاقات العمل دور كبير في تحقيق النجاح للمؤسسة.

- توطيد علاقات العمل الرسمية بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلف كل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة وعينتها وحتى في بعض تقنيات جمع البيانات ولكنها تشابهت في متغير علاقات العمل من حيث أنها ساهمت في اثراء التراث النظري للدراسة الحالية في هذا الجانب.

3-الدراسات الخاصة بمتغيري تأثير جائحة كوفيد على علاقات العمل:

1.3. الدراسات الأجنبية:

(1)رزقي عبلة، وبوفركاس شريفة : تأثير الاتصال التنظيمي على إيجابية علاقات العمل داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل(غير منشورة)، جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم الاجتماع، 2018-2019.

- دراسة بعنوان " تأثير جائحة كوفيد 19 عن المشاركة في العمل الموظفون الناشطون في المملكة المتحدة، إعداد كارلوس رويز فروتوس، جامعة هويلفا في المملكة المتحدة، 2022. (1)

هدفت هذه الدراسة لوصف المشاركة في العمل التي يتصورها عمال المملكة المتحدة أثناء وباء كوفيد 19 وتحديد علاقاتها بالخصائص الاجتماعية الديموغرافية للمشاركة في بيئة العمل، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باعتبار أن هذه الدراسة تسعى لوصف المشاركة في العمل حيث أخذ عينة من عاملين نشطين يعيشون في المملكة المتحدة، واعتمد في جمع البيانات على استبيان عبر الانترنت.

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية وهي:

- الإجراءات التي اتخذتها الشركات للتعامل مع الوباء كانت مرتبطة بضيق التنفس وبالتالي لابد من حماية العمال.

- هناك أدلة تدعيم أن الاجهاد المرتبط بالعمل يؤدي إلى تقاوم مشاكل الصحة العقلية ومع ذلك يبدو أن تدابير منع العدوى في البيئات العمل وتعزيز البروتوكولات الأمنية وتوافر معدات الجماعة الشخصية تحقق من مخاطر الصحية العقلية وتعزيز أداء ورفاهية العمل بشكل أفضل.

- دراسة بعنوان " الأثار المترتبة على علاقات العمل الناجمة عن كوفيد 19 جائحة"، إعداد بوفان ناجد فيوفسكي بوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2020. (2)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل عواقب كوفيد 19 على سوق العمل وعلاقات العمل بما في ذلك اللوائح القانونية من مختلف الأنواع المنصوص عليها على أنها إلزامية أو موصى بها من قبل الحكومة ومنظمة

(1) كارلوس رويز فروتوس: "تأثير جائحة كوفيد 19 على المشاركة في العمل الموظفون الناشطون في المملكة المتحدة"، مجلة الرعاية الصحية، المجلد 10، العدد 1226، جامعة هويلفا للتمريض، المملكة المتحدة، 2022.

(2) بوفان ناجد فيوفسكي: "أثار المترتبة على علاقات العمل الناجمة عن جائحة كوفيد 19"، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، usaid، دون سنة نشر.

الصحة العالمية بشكل أكثر دقة. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم في جمع بياناته على الاستمارة، المقابلة وأخذ عينة من العمال لإجراء دراسته.

- توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- لا يمكن فصل العمال الذين تم عزلهم أو كانوا في منطقة أزمة أو مارسوا حقهم في إجازة مدفوعة الأجر أثناء حالة الطوارئ في الفترة التالية بعد العودة إلى العمل.

- إنشاء آلية رقابية من قبل الدولة لأن هناك مواقيت يستخدم فيها إجازة ويتقاضون راتب كامل لأن الشركات غير قادرة على التحقق من هذه المعلومات وإعطاء تعريف قانوني واضح لما إذا كان يتعلق بعلاقات العمل وحالة الطوارئ وتدابير الإدارة والأزمات تتدرج تلقائياً تعريف القوة القاهرة.

- التعديل رامي لأنظمة العمل في الجزء المتعلق بإبرام عقود العمل في اتجاه التفاوض.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسات الأجنبية عن الدراسة الحالية في العينة والمجتمع الدراسة، ولكن اتفقت مع الدراسة الحالية في متغير مرتبط بإجراءات الحجر الصحي وإجراءات العمل خلال الجائحة بما يضمن سلامة العمال وصحتهم النفسية والعقلية والجسدية، ما ساهم في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية.

2.2. الدراسات العربية:

- دراسة بعنوان " آثار جائحة كوفيد 19 على عقود العمل "، إعداد زيد كمال أحمد المؤمن بجامعة الشرق الوسيط، 2021. (1)

هدفت الدراسة إلى تحليل النصوص القانونية الخاصة بالظروف الطارئة والقوة القاهرة واستظهارها على جائحة كوفيد 19 وانعكاساتها على قانون العمل، واستعراض أهم القطاعات العمالية المتضررة من جائحة كوفيد 19 ودراسة القواعد القانونية الواردة في قانون العمل الأردني ومدى تطبيقها على آثار جائحة كوفيد

(1) زيد كمال أحمد المؤمن : **آثار جائحة كوفيد 19 على عقود العمل**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن-، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، 2021.

19 على عقود العمل. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال وصف وتحليل بعض النصوص القانونية للعمل الأردني ونصوص قانون الدفاع المعمول بها في ظل جائحة كوفيد 19.

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ماهي الطبيعة القانونية لأوامر الدفاع؟
- ماهي الآثار القانونية لأوامر الدفاع المنظمة لعلاقات العمل؟
- هل حققت أوامر الدفاع الحماية القانونية لأطراف عقد العمل؟
- ماهي الآثار القانونية التي تترتب بعد العمل بقانون الدفاع على عقود العمل.
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- العامل لا يملك رفض أوامر صاحب العمل بالتحاقه بعمله أثناء فترة الوباء، في حال كان ذلك ضمن القوانين المراعية والمطبقة وبما يتوافق مع الأوامر الصادرة بموجب قانون الدفاع.
- يجب على العامل بموجب نص المادة 82 من قانون العمل التقييد بأحكام وتعليمات وقرارات الخاصة.
- لصاحب العمل رفض منح أي عامل إجازته السنوية خلال فترة انتشار وباء جائحة كوفيد 19.
- اعتبار نقشي وباء فيروس جائحة كوفيد 19 المستجد من حالات القوة القاهرة.
- يجب التفريق بين آثار انتشار وباء فيروس جائحة كوفيد 19 المستجد على العمال الذين اقتضت طبيعة عملهم الوجود على رأس عملهم فترة الوباء.
- صدر أمر الدفاع رقم 6 لعام 2020 عن رئيس الوزراء بوقف العمل بنص المادة 50 من قانون العمل.

- دراسة بعنوان: "جائحة فيروس كوفيد 19 وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، إعداد ياسر عبد الحميد الإفتياحات، الإمارات العربية المتحدة، 2022. (1)

هدفت الدراسة إلى معالجة آثار جائحة كوفيد 19 على الالتزامات العقدية، حيث لا يمكن إغفالها كون أن كثير من الأشخاص يدعون أنهم غير قادرين على تنفيذ ما التزموا به فلا بد من تسليط الضوء على ذلك

(1) ياسر عبد الحميد الإفتياحات : جائحة فيروس كوفيد 19 وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية بالإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد6، كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، 2022.

في محاولة لبيان أن كل الالتزام عقدي يلزم ألا يقاس على غيره تحقيقاً للعدالة، اعتمد الباحث على المنهج التحليلي في مناقشة مفهوم الجائحة وتأثيرها

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- حاول جانب من الفقه الإسلامي وضع نظرية للجوائح والتي ناقشها الفقه القانوني من خلال نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة.

- احترام مبدأ سلطان الإدارة وأن التدخل الممكن حصوله يلزم أن يبقى استثناءً فيما تفعيله بأضيق الأحوال فالفقه فضلاً عن القوانين بين كيف يتم خرق مبدأ سلطان الإدارة بنظريتي القوة القاهرة والظرف الطارئ.

- الجائحة قد تكون حديث يحصل وينتهي لتبقى آثاره كما في حالة فيضان والزلازل، أما الجائحة طويلة الأمد يمكننا أن نسميها الجائحة الزمنية كوباء كوفيد 19 فلا تعلم مدة انتهائها.

- الآثار التي تترتب على الجائحة تقاس وفق معايير موضوعية، أثرت في غالب الأحيان بالجانب الاقتصادية للعقد الذي يختل بوجود الجائحة ليمنح القاضي سلطة رفع الإرهاق عن المدين بعد مطالعة الأخير لذلك إن لم يحكم بالأساس يفسخ العقد للقوى القاهرة.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث نوع العينة ومجتمع الدراسة، ولكن تشابهت مع الدراسة الحالية في تركيزها على آثار جائحة كوفيد على الالتزامات العقدية وعلى عقود العمل، أين برز اختلاف في تطبيق البروتوكول الصحي في العمل باختلاف القوانين في كل مجتمع، وهذا ما أفاد في ضبط استمارة الاستبيان وإثراء الجانب النظري في هذا المجال.

3.3. الدراسات المحلية:

- دراسة بعنوان: "انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر"، إعداد سامية خرخاش، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021. (1)

(1) سامية خرخاش: "انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر"، مجلة البحث في التنمية الموارد البشرية، العدد 1، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي وتبيان مدى تأثير فيروس كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لتحليل واستخدامه في دراسته تصميم استبيان طبقت على مجموعة من أساتذة جامعي محمد بوضياف.

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود علاقة عكسية بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل في الجزائر، أي أن كلما زاد انتشار الفيروس وطال أمده، كلما قلت علاقات العمل وأصبح محدود من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

- وجود تأثير سلبي بين جائحة كوفيد 19 المستجد وعلاقات العمل في الجزائر.

- أن الأساتذة التعليم العالي دور إيجابي في ضمان استقرار علاقات العمل عن طريق تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19.

- دراسة بعنوان "التفاعل الاجتماعي في ظل الأزمات جائحة كوفيد 19 أنموذجاً"، إعداد سلاطنية كريمة، قالمة، 2021. (1)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير أزمة كوفيد 19 على عملية التفاعل الاجتماعي والكشف عن طبيعة تأثير الأزمة على عملية التفاعل الاجتماعي، وعن شكل الاتصال والتفاعل الذي ظهر بين الأفراد في ظل أزمة كوفيد ومعرفة الوسائل الاتصال والتفاعل البديلة التي يستخدمها الأفراد في ظلها.

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي بغية الكشف عن أنماط وأشكال الاتصال والتفاعل خلال جائحة كوفيد 19، واستعملت لجمع المعلومات الاستمارة واختار عينة طبقية تتمثل في قسم علم الاجتماع بكل تخصصاته وجاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة تأثير أزمة كوفيد 19 على الاتصال والتفاعل الاجتماعي؟

(1) سلاطنية كريمة : التفاعل الاجتماعي في ظل الأزمات جائحة كوفيد 19 أنموذجاً، منكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع الاتصال (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم عم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021.

- ما شكل الاتصال والتفاعل الذي ظهر بين الأفراد في ظل أزمة كوفيد 19؟
- ماهي وسائل الاتصال والتفاعل البديلة التي يستخدمها الأفراد في ظل أزمة كوفيد 19؟
توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- أثرت أزمة كوفيد 19 على الممارسات والمناسبات الاجتماعية بطرق مختلفة، أغلقت فضاءات كانت ساحات للتفاعل المباشر بين الأفراد.
- ساهمت أزمة كوفيد 19 بالتحسين في التفاعلات والعلاقات الأسرية من مشاركة وتعاون وتواصل ونقاشات... الخ.
- قيدت إجراءات أزمة كوفيد 19 مثل الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي من مساحة التفاعلات الاجتماعية وحدت من حجم العلاقات الاجتماعية.
- تراجعت العادات الاجتماعية المعنية بإظهار التقارب عن طريق الحركات والمصافحة والتواصل الجسدي خوفا من الإصابة بالفيروس وانتشار عادات جديدة.
- توسيع دائرة وسائل الرقمنة في ظل أزمة كوفيد 19 بسبب العزل الاجتماعي.
- ساهم الحجر الصحي والتباعد الجسدي التي تم التأكيد عليها في انتهاء بعض العادات وانتشار عادات جديدة.
- كلما طال زمن الأزمة كلما تطور تداعيات تنعكس سلبا على العلاقات الاجتماعية
- **دراسة بعنوان: "ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19"**، إعداد طيب مروى ونحال نجم الدين، تبسة، 2021. ⁽¹⁾
- هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير ضغوط العمل على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19 ومعرفة ما إذا كان عبء العمل يؤثر على أداء العاملين وعلى ماذا كانت الضغوط النفسية تؤثر على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19. اعتمد الباحثين على العينة القصدية كأسلوب من العينات غير الاحتمالية باختيار عمال مصلحة كوفيد 19 على مستوى المؤسسة الاستشفائية.
- جاءت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:
- هل لضغوط العمل تأثير على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19؟

⁽¹⁾ طيب مروى، نحال نجم الدين : ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل (غير منشورة)، جامعة تبسة، 2021.

- هل لضغوط العمل النفسية أثر على أداء الاملين في ظل جائحة كوفيد 19؟
- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- بالنسبة لساعات العمل فإنها لا تتناسب مع حجم العمل الملقى على عينة الدراسة.
- يتم تطبيق نظام الدوامين والنظام العادي في ساعات العمل بالنسبة للموظفين.
- يشعر المبحوثين بالتعب والإرهاق بسبب كثرة العمل المطلوب منهم.
- تم إعفاء بعض العمال من العمل في ظل جائحة كوفيد 19 وهذا ما زاد من المسؤوليات الملقاة على البعض الآخر.
- فترة الراحة الممنوحة غير كافية.
- كثرة الوفيات بسبب هذه الجائحة أثر على العمال من الجانب النفسي.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في مجتمع الدراسة وعينته ولكن كانت مطابقة لها في موضوع الدراسة وهو انعكاس جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل، حيث تأكد تطبيق بروتوكول صارم أفضى إلى غلق بعض المؤسسات والعمل عن بعد مثل الجامعة ومواصلة بعض المؤسسات العمل كالمستشفيات، ولكن أساليب العمل اختلفت عن ماكانت عليه قبل الجائحة فظهرت التباعد الاجتماعي وظهر تطبيق نظام الدوامين ولكن للأسف أساليب العمل الجديدة كانت لها انعكاسات سلبية وإيجابية فصحيح ضمنت سيرورة علاقات العمل ولكن التباعد والعزلة الاجتماعية أدت إلى نتائج سلبية أثرت على أداء الأفراد والمؤسسات.

سابعا: النظريات المفسرة للدراسة:

1- نظرية المخاطرة:

اكتسبت نظرية المخاطرة الكثير من الشعبية بين أوساط الباحثين والعلماء المهتمين بدراسة الأوبئة في المجتمع المعاصر ومجتمع المخاطر مفهوم صاغه عالم الاجتماع الألماني أورليش بيك (urich Beek) في كتاب بعنوان Risksouiety عام 1986م ثم صدر مؤلف آخر له بعنوان world risk society سنة 1999 ومجتمع المخاطر في رأي أورليش بيك جزء من حياتنا اليومية، يعرفه بأنه طريقة منهجية للتعامل مع المخاطر وانعدام الأمن الناجم عن التحديد ويغزو وذلك إلى تغيير بعيد المدى يسميه

"التحديث الانعكاسي" حيث تأتي الآثار الجانبية غير المقصودة وغير المتوقعة لحياة عكسية بنتائج عكسية على الحداثة.

تؤكد نظرية المخاطر على أن المجتمعات الصناعية والتكنولوجية المعاصرة شهدت انتشارا لمخاطر جديدة يصعب قياسها بالرغم من الالتزام السائد بحسابها وكانت المفاجأة هي نجاح هجمة كوفيد 19 وانهايار بعض الأنظمة الصحية في بلدان متقدمة.

من أبرز المخاطر الصحية ظهور أمراض جديدة تأخذ شكل الأوبئة مثل الإيدز وجنون البقر وأنفلونزا الخنازير والطيور وسارس ومؤخرا جائحة كوفيد 19 فالمخاطر المعاصرة ومنها المخاطر الصحية لا تعرف الحدود الجغرافية أو الحواجز بين الطبقات الاجتماعية على الرغم من أن الطبقات الأكثر فقرا أكثر عرضة للخطر وقد يكون لها أيضا عواقب على أجيال المستقبل وأكد بيك أن هذه المخاطر ليس كذلك ببساطة نتيجة الأخطار والافتراضات وبالتالي لا يمكن اختزالها كآثار جانبية غير مرغوب فيها ولكن هي متصلة في تعقيدات النشاط البشري الحديث.

كما يرى جيد نو Gidnes أن العولمة تطرح علينا أشكالا جديدة من الخطر تختلف اختلافا بين عما ألقاه في الصور السابقة حيث كانت أجه الخطر في الماضي معروفة الأسباب والنتائج أما مخاطر اليوم فهي النوع الذي يتعذر تحديد مصادره وأسبابه والتحكم في عواقبه اللاحقة وبالنسبة لـ Giddens، العيش في عالم الحداثة العالمية مثل العيش في بيئة من الصدفة والمخاطر ما يصاحب ذلك من حتمية نظام موجه نحو هيمنة الطبيعة وصنع انعكاسي للتاريخ. (1)

ترى نظرية المخاطرة أن السلوك الصحي للأفراد يكون نتيجة عقلانية لحساب التكاليف والفوائد المتصورة حول سلوك الخطر، ويعد تقشي كوفيد 19 في العالم حالة استثنائية فالخطر الذي تشكله احتمال الإصابة بالفيروس يجعل الفرد يفكر في فكرة الخطر في عالم متزايد الغموض مترامي الأطراف لا تفصل بينه الحدود.

لقد اختلفت التفسيرات حول أسباب انتشار وباء كوفيد 19 ما بين مخاطر خارجية تتمثل في آثار بيئية على اعتبار أنه ليس من صنع البشر أعراضه مخاطر مصطنعة في حالة أنها حرب وبائية ضد العالم.

(1) دينا محمد صفوت عبد الحفيظ : مرجع سبق ذكره، ص ص 798، 799.

ومجتمع المخاطر وفق رئيسه "أوليش بيك هو مجتمع يواجه صعوبة في السيطرة على الآثار الجانبية لأخطار الجائحة وتداعياتها وذلك تحده انتشار هذه المخاطر وتزايد وتنوع تداعياتها وانعكاساتها على الحكومات والمؤسسات وعلاقات العمل⁽¹⁾.

تفسر نظرية المخاطر موضوع الدراسة من حيث أن تطبيق البروتوكول الصحي والإجراءات الوقائية خلال جائحة كوفيد 19 والتي مست سيرورة علاقات العمل وأساليب وطرق العمل وأنتجت أنماط جديدة من العلاقات داخل المؤسسات، كلها كانت نتيجة حتمية لمجتمع المخاطر الذي يواجه صعوبة السيطرة على فيروس كورونا مادفعه لحل وسط وهو الحفاظ على استمرارية الحياة داخل المجتمع بالحفاظ على نشاط المؤسسات وفي نفس الوقت ضمان سلامة الأفراد.

2- نظرية الاستمرارية:

وفق هذه النظرية يمكن للشركات التخطيط بشكل مناسب لمواصلة الأنشطة الرئيسية خلال وقت الأزمة وذلك من خلال تحديد أحداث الأزمة المعروفة وغير المعروفة، ووضع أطر معينة لكيفية الاتصال والتواصل بين إدارة الموارد البشرية والعمال لاتخاذ القرارات المشاركة خلال وقت الأزمة وكيفية التعامل مع الأطراف الخارجية مثل الصحافة والإعلام.

بالإضافة إلى التعزيز من رفع مستوى الوعي لدى الأفراد بأهمية الاستعداد المستمر للتعامل الفعال مع المخاطر والأزمات التي تقع بشكل مفاجئ، وذلك من أجل التمكين من قدرة المنظمة على الاستمرار في تقديم الخدمات لمستويات مقبولة في أوقات الأزمات في حين أن قلة الوعي من قبل الأفراد بأهمية الاستعداد الدائم والمستمر من أهم العوامل التي قد تساهم في تفاقم أضرار الأزمات وآثارها السلبية على المنظمة أو المؤسسة.

يمكن حسب هذه النظرية تقييم الاستعداد لمواجهة الأزمة من خلال اختبار خطة استمرارية الأعمال وقد قدمت بلانك ومغراي بطاقة تقييم الامتثال للتخطيط تساعد المنظمات على فحص استمرارية الأعمال العضوية وخطط حل والتعافي من الكوارث.

وتشير نظرية الاستمرارية أن الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة يجعل الشركات بدورها تعتمد على إمدادات متواصلة من الطاقة وهناك مراحل ثابتة من خطط استمرارية البناء التي يمكن للمؤسسات تنفيذها

(1) المرجع نفسه، ص ص 801، 800.

لضمان البقاء. فلقد قدمت نيكول وأوينز 2013 خطة من ثماني مراحل شملت العديد من جوانب الاستمرارية بما في ذلك: إدارة البرامج تقييم المخاطر، الوقاية والتخفيف، إدارة الموارد، وضع الخطة، التدريب، الاجراءات التصحيحية والتنفيذية ومراجعة البرامج.⁽¹⁾

تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من حيث إبراز أهمية التخطيط السليم لمواجهة الأزمات والأخطار المعروفة وغير المعروفة المتوقعة وغير المتوقعة، بهدف تخفيف الأضرار وهذا ينطبق على جائحة كوفيد فللاستعداد دور كبير في مواجهة هذا الوباء والتخفيف من عواقبه والتعافي من المخاطر عن طريق التباعد الاجتماعي واعتماد وسائل التكنولوجيا للتواصل والامتنال، والعمل بالتناوب والعطل الاستثنائية وغيرها من الاجراءات الوقائية خلال الجائحة.

3-نظرية الطوارئ في الإدارة:

يعتمد نهج الطوارئ الذي يطبق عليه نهج الموقف على فرضية أن كل إدارة هي في الأساس ذات طبيعة ظرفية وبالتالي تتأثر بقرارات المديرين بحالات الطوارئ التي تنشأ من عوامل بيئية مختلفة حيث يجب مراعاتها، وتتنظر هذه النظرية للمنظمة على أنها نظام مفتوح يتكون من وحدات فرعية مترابطة يتأثر فيها سلوك الوحدات الفرعية الفردية بمجالات الطوارئ البيئية الداخلية والخارجية وتقتصر أيضا تغييرات أو تصميمات هيكلية وأنماط القيادة وأنظمة التحكم في المؤسسة التي تسمح لها بالتفاعل مع الطوارئ البيئية.

تشمل الخصائص الأساسية لنظرية الطوارئ مايلي:

- عدم عالمية نظرية الإدارة: لا توجد طريقة واحدة أفضل للقيام بالأشياء.
- الطوارئ: اتخاذ قرار لإدارة يتوقف على الموقف.
- البيئة: يجب أن تتكيف السياسات والممارسات الإدارية مع التغيرات في البيئة.
- التشخيص: يجب أن يمتلك المديرين مهارات التشخيص ويستمرروا في تحسينها من أجل التغيرات البيئية ولاستعدادها.

⁽¹⁾ هبة للمعرفة : نظريات إدارة الأزمات أهم 5 نظريات في إدارة الأزمات، 2021/6/8 ، أطلع عليه بتاريخ، 2023/2/5،

متاح على الموقع: <https://www.hibaknowledge7.com>

- العلاقات الإنسانية: يجب أن يتمتع المدبرون بمهارات علاقات بشرية كافية لإستيعاب التغيير واستقراره.
- المعلومات والاتصالات: يجب على المديرين تطوير نظام اتصالات ملائم للتعامل مع التغييرات البيئية. كيفية تأثير الطوارئ على الهيكل التنظيمي: حدد المنظران بيرتر وشوكر في نضمها إدارة الابتكار (1968) نوعين من الهيكل التنظيمي (ميكانكي) وعفوي (وفئتين من البيئة) (مستقرة ودينامكية) .
- والهياكل الميكانكية أكثر شيوعا في البيئات المستقرة أما الهياكل العضوية فهي أكثر شيوعا في البيئات الدينامكية.

تشمل الحالات الطارئة التي تم تحديدها بشكل عام والتي تؤثر على الهيكل التنظيمي مايلي:

- حجم المنظمة
- طبيعة الأعمال والتكنولوجيا الحاجة إلى التخصص
- عدم الاستقرار البيئي.
- الفروق الفردية والتفصيلات التنظيمية.
- لا تحدد نهج الطوارئ أنماط التفاعل الداخلي فحسب بل تقترح أيضا تصميمات المنظمة وأساليب الإدارة الأكثر ملائمة بحالات معينة.
- من أبرز المساهمين في نظرية الطوارئ إضافة إلى:
- جون وود وارد:** قامت بتحليل تأثير التكنولوجيا على الهيكل التنظيمي ولاحظت أن نوع التكنولوجيا المستخدمة للإنتاج تمثالاوحدة والدفعات الصغيرة والدفعات الكبيرة والإنتاج الضخم، وعملية الإنتاج المستمرة كما درست كيف أثرت تحولات الإنتاج بشكل مباشر على مدى السيطرة واستخدام اللجان واتخاذ القرارات التشاركية والخصائص الهيكلية الأخرى.

Lawrence و jw lorsch في الدراسات التي بدأت في عام 1969م اقترحا أن المنظمات التي تعمل في بيئة معقدة تتبنى درجة أعلى بكثير من التمايز والتكامل من تلك التي تعمل في بيئة بسيطة.

حيث أن القضايا الرئيسية هي عدم اليقين البيئي وتدفق المعلومات ودعا كل منها إلى التركيز على استكشاف علاقة المنظمة بالبيئة وتحسينها والتي تتميز بسلسلة متصلة من اليقين وعدم اليقين.⁽¹⁾

تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من حيث أن المجتمع خلال جائحة كوفيد شهد حالة الطوارئ وهي حالة استثنائية وعجز عن التصدي لها، ما فرض عليه اتخاذ مجموعة تدابير الغرض منها المحافظة على استقرار الأفراد وعلاقات العمل بالمنظمات، وتحقيق فعالية لمواجهة الظروف الاستثنائية من خلال التفاعل الإيجابي واتخاذ القرارات المناسبة من طرف الإدارة حسب الموقف وخصوصية المؤسسة وتماشيا مع التغيرات والمستجدات للحالة الوبائية التي حصلت في المجتمع الإنساني، والتي كان الإنسان محورها والقوة المحركة لها أقصت تفكير المجتمع الإنساني إلى صياغة علاقات عمل جديدة عبر إعادة صياغتها وهياكلها وفق التصور الحديث لها.

4- النظرية الحديثة وتفعيل دور العلاقات الاجتماعية للعمل:

جاء تصور النظرية الحديثة محدد لأسس جديدة تعتبر من خلالها المنظمة نظاما اجتماعيا هادفا يقوم على أساس اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف وكذا المؤشرات التي تتفاعل معها وسبل تحقيق تلك الأهداف، فمدرسه النظم اعتبرت المنظمة مركب يجمع ويربط بين الأجزاء ليكون تركيبا كليا واهتمت بالجانب الشكلي للمنظمة مع اعتبارها تشمل مجموعة من الأجزاء المترابطة والمتفاعلة فيما بينها والتي تمثل علاقات العمل جزء من تلك الحقائق.

لقد ظهر التأكيد على العلاقات الاجتماعية للعمل عند جيستر بركارد الذي أولى أهمية للنشاط التعاوني بين الأفراد ضمن نظرية النظام التعاوني واعتبر المنظمة نظاما تعاونيا يقوم على التعاون بين الأعضاء ضمن جملة من العلاقات والاتصالات.

إن تطور التفكير الإنساني الذي أفرزه الكثير من التقدم التكنولوجي صاحبه توسع في وعي أفراد المجتمع من حيث الاهتمامات ودرجة الاهتمام ربط القضايا الإنسانية ببعضها البعض، كما أخذت كينونة الإنسان الأهمية الأولى في اهتمامات العلماء والدارسين لتحقيق الرفاهية والعيش اليسير له مما جعل الكثير من العلماء يقدمون انتقادات كثيرة للتصور الكلاسيكي، حيث تم الكشف عن نقائص أهمها تلك التي تتعلق في

(1) هبة للمعرفة : مرجع سبق ذكره.

جوهر التصور الكلاسيكي البدء من إعداد قراءة قيمة الفرد في المجتمع والعامل بالخضوع مقارنة بقيمة الموارد الطبيعية المختلفة والعديدة في المجتمع بما فيه من مؤسسات اقتصادية تحديدا ولقد أفضت التغيرات الإرادية واللاإرادية التي خضعت في المجتمع الإنساني والتي كان الإنسان محورها والقوة المحركة لما أقضته تفكير المجتمع الإنساني إلى صياغة علاقات عمل جديدة عبر إعادة صياغتها وهيكلتها وفق التصور الحديث لها.

إن أهم تغيير أحدثه الإنسان في هذا الإطار يتمثل في صياغة تشريع عمل يضبط ويبلور العلاقة بين العامل ورب العمل على النحو الذي يضمن للأول مصالحه ويضمن للثاني حقوقه وإنسانيته وذلك من خلال ما يعرف بعقد العمل بالمفهوم الصحيح لمداول التعاقد الحر حيث أن وجود عقد مضمونه الاتفاق المشروط من الطرفين كقاعدة لتشكيل علاقة عمل مرنكة على التشريع العمل أصبح أكثر إستيعابا من ذي قبل للواقع الاجتماعي للعامل وظروفه الاجتماعية إضافة إلى العمل وطبيعة وشروط أدائه وما زاد الاهتمام بالعامل ككائن نفسي اجتماعي متكامل كونه يؤثر على الاستقرار المهني للعامل وكذا الحماية والأمن المهني حيث أن الاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل يؤثر بطريقة كبيرة جدا وإلى أبعد حد على الاستقرار المهني له لأن العلوم الحديثة تنظر للعامل كوحدة متكاملة ومتفاعلة ولا يمكن له أن يبتز انفعالاته الخاصة غير المهنية عن انفعالاته المهنية الناتجة عن سيرورة تفاعلات العمل وأثناء تواجده في المؤسسة إضافة إلى وجود التفاعلات التنظيمية وبالتالي حصلت علاقات العمل على عدة مميزات أو بالأصح إمتيازات تعاقدية أعادت بعض الشيء الحاجات الاجتماعية والنفسية للعامل وكيفية إشباعها أي الاهتمام بالعامل كونه المورد الطاقوي الحقيقي لكل المؤسسات الاقتصادية والصناعية ومن ثم العامل محل اهتمام بالدرجة الأولى.¹

تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال التركيز على الإطار القانوني الذي يضبط العلاقة بين الهيئة المستخدمة والعامل بما يضمن للأولى مصالحها والثاني حقوقه الأساسية واستقراره المهني والنفسي خاصة في ظل ظروف عمل إنسانية بهدف ضمان استقرار علاقات العمل داخل المؤسسة.

5- النظرية البنائية الوظيفية:

(1) - مليكة عرعر: سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2015، ص ص 45-47.

تعد من أهم وأقدم النظريات المعرفية حيث تمتد جذورها التي ما قبل نشأة علم الاجتماع ومن أبرز روادها روبرت ميرتون، أتا ليكون بارسوز، إيميل دوركايم وغيرهم.

حيث اهتم بارسونز بدراسة النسق الاجتماعي الذي يقوم بمجموعة من العناصر التكاملية التي تمثل في النسق القيمي والثقافي الذي هو أساس الأنساق الفرعية، بحيث هو الذي يمنح الشرعية للتنظيم فهو عبارة عن علاقات المترابطة والمساندة بين أفراد المجتمع أو عمال المؤسسة. ومن الجوانب التي يركز عليها اهتمامه بأفكار الناس ومعتقداتهم وقيمهم باعتبارها الخلفية الحقيقية التي توجه سلوكهم اليومية وتحكم علاقاتهم اليومية وتفاعلاتهم، وتمتد هذه السلوكيات في كل المؤسسات والتنظيمات التي يتعامل معها الإنسان حيث يتم بداخلها تبادل التعاون بهذه القيم عن طريق جملة من الرموز وأنماط الأصول المختلفة، التي يتم من خلالها تبادل المعلومات الضرورية لاستكمال تلك العلاقات ضمن نظام متكامل هو النسق الاجتماعي تماما مثل الكائن العضوي بحيث يقوم بكل تلك العمليات في ظل الاستقرار والتضامن والتعاون، وإذا كان التنظيم نسقا واحدا متكاملا فهو يتضمن أنساق فرعية متكاملة فيما بينها من خلال الوظائف التي تقوم بها حيث لا تهدد بأية حال النسق الكلي بل تعمل كلها بانسجام بما يتوافق مع أهداف المؤسسة ومتطلبات البنية⁽¹⁾ فالبناء القيمي تتمثل في مجموعة من القوانين والأحكام أو الضوابط التي تحدد الواجبات والأدوار ويرسم قنوات الاتصال بين الأدوار البنوية⁽²⁾ وتحدد أيضا علاقات العمل بين أعضاء التنظيم داخل المؤسسة.

يقوم المنظور الوظيفي على تحليل وتفسير السمات البنائية والعلميات الاجتماعية التي تميز المنظمات، حيث يجب الوقوف على العناصر البنائية التي يجب توفرها في التنظيم مثل وجود جماعة ثابتة مستقرة لها قيم تضامنية ووجود مجموعة من الأهداف المحددة الواضحة لتي ترسم ابعاد التنظيم ونشاطاته، وتبرز وجوده وتحافظ على بقاءه وتحديد طريقة تحديد هذه الأهداف من خلال معايير وادوار محددة، مع اتباع تنظيم دقيق لنشاطات الافراد بطريقة تضمن افضل تقسيم للعمل، يمكن ان يتولى بمقتضاه كل عضو مهام وواجبات محددة يتعين عليه أداءها اذا ما اراد الاستمرار في عضويته،

⁽¹⁾ ناصر قاسمي : الصراع داخل المنظمة وفعالية التفسير الإداري، دراسة نظرية وتطبيقية، دار الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص 152.

⁽²⁾ إحسان محمد الحسن : النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 38.

مع وضع نظام رئاسي (تسلسل رئاسي) يحدد واجبات وحقوق كل عضو داخل التنظيم يرتبط به تسلسل محدد للسلطة يتخذ شكلا هرميا (تسلسل السلطة)، ووضع نظام محدد للاتصال يحدد القنوات والمسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية بين كافة المستويات داخل التنظيم، واتباع تنظيم عادل في التعيينات والترقيات والاجور والمكافآت ووجود نظام قانوني يضبط سلوك الافراد⁽¹⁾.

لقد تحدث عالم الاجتماع الفرنسي ايميل دوركايم فيما يتعلق بالتضامن الاجتماعي الآلي وحدد سمة المراحل التنظيمية السابقة عن الرأسمالية ويتم هذا التضامن التقليدي عن طريق العادات والتقاليد والعواطف المشتركة بينهم تلك العناصر التي تسمى روابط الضمير الجمعي، وهي تعمل على ارساء طابع التكامل الاجتماعي الذي يعد العامل الأساسي في وجود العلاقات والتكامل بين الأفراد حيث تسعى لتكريس التوازن من خلال فكرتين أساسيتين: الأولى في الوعي الجمعي المتمثل في مجموعة من المعتقدات والمشاعر يسود في المجتمع والهدف من ذلك هو التصدى ومواجهة الأخطار والكره الثانية هي التضامن الاجتماعي أو الكرم الفرد نحو الجماعة التي ينتمي إليها ويرى دوركايم تسود كل المجتمعات وأن أختلف نوعية هذا التضامن من اختلاف المجتمعات التقليدية والصناعية.⁽²⁾

تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال التركيز على أهمية العلاقات المترابطة والقيم المهنية التي تحكم السلوكيات في المؤسسة من تعاون وتضامن، وتبادل هذه القيم وتكامل الأدوار من خلال الوظائف التي تعمل كلها بانسجام بما يتوافق مع أهداف المؤسسة ومتطلبات البيئة المتغيرة وتكريس التوازن بهدف التصدى ومواجهة الأخطار بمعنى إبراز العلاقة بين النسق الاجتماعي المؤسساتي والتفاعل الايجابي للأفراد لمواجهة تداعيات جائحة كوفيد 19.

6- النظرية التفاعلية الرمزية:

تعد التفاعلية الرمزية من النظريات السوسيولوجية المعاصرة التي اهتمت بالتركيز على قضايا ومشكلات معقدة ; تتمثل في دراسة السلوك والتفاعل والمواقف الاجتماعية والجماعات الصغرى ومنها تنطلق لفهم الوحدات الكبرى بمعنى أن تبدأ بالأفراد وسلوكهم كمدخل لفهم النسق الاجتماعي، يشير مصطلح التفاعل

⁽¹⁾حسين عبد الحميد أحمد رشوان : نظريات في علم اجتماع التنظيم - الأبعاد المتعددة - مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية، 2018، ص ص 99، 100.

⁽²⁾عبد الرزاق عريق، شايب ذراع ميدني : الإدراك السوسيولوجي لوباء كوفيد 19(بحث في أثر العوامل السوسيولوجية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 8، العدد4، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2020، ص 38.

الرمزي إلى عملية التفاعل الاجتماعي التي يكون فيها الفرد على علاقة واتصال بعقول الآخرين وحاجاتهم ورغباتهم الكاملة ووسائلهم في تحقيق أهدافهم.

مصطلح التفاعل الرمزي فيه شقين فاعلين هما:

عملية التفاعل والتي هي الفعل الاجتماعي أي النظام الرمزي والأصل اللغوي لكلمة نظام يقال: نظم الشيء، ينظمه ونظمه نظاما ونظما أي ألفه وجمعه في سلك واحد فاننظم وتنظم. وفي الدلالة الاجتماعية يراد به مجموعة المبادئ والتشريعات والأعراف وكل الأمور التي تنظم بها حياة الأفراد والمجتمعات والدول. يقابل عملية التفاعل الرمزي فهم الرمز وهذا يعتمد على عملية ذهنية مرهونة بنشاط العقل ومخزونه المعرفي من المعاني والتصورات والمعتقدات.

أول من أطلق مصطلح التفاعل الرمزي هو العالم "هيربرت بلومر" يعنى به أن الفعل الاجتماعي موجه للحصول على استجابة من الآخرين تؤدي إلى عملية التفاعل وهذا يعتمد على الخاصة الرمزية للعقل ضمن عملية التفاعل والاتصال والمتفاعلون لا يتبعون وصفات اجتماعية ثقافية ثابتة إنما يؤولون معنى العقل والرمز وبهذا فالعمليات الاجتماعية والعلاقات تواجهها من بناءات اجتماعية ليست ثابتة إنما عمليات ديناميكية متغيرة ومفتوحة.

تركز التفاعلية الرمزية على الفرد أساسا كغيرها من النزعات النفسية الاجتماعية كما تسعى لتحليل نسق الرموز والمعاني التي تترجم السلوك الفردي والدور الوظيفي والسيكولوجي، وفي نفس الوقت تحرص على دراسة المظاهر الرمزية للتفاعل ومركب العلاقة المتبادلة بين الفرد والمجتمع وكيفية تنظيم هذه العلاقات لاسيما من قبل الفرد في اطار أسلوب عقلائي يعكس مجموعة العناصر الذاتية للفرد واستجابة للمواقف والعمليات الاجتماعية من ناحية أخرى، إن أنماط التفاعل الاجتماعي تربط بمجموعة من الأدوار والمعاني والتي تتغير بدورها حسب الموقف والجماعة وعن طريق نسق الاتصال، فالعلاقات التبادلية التي تتم بين الأفراد والجماعات تؤدي إلى عملية التكامل الاجتماعي فهناك من الروابط الاجتماعية التي تزيد عناصر

التكامل كما أن المجتمع لا يمكن أن يكون متكاملًا عن طريق العلاقات الوظيفية فقط ولذا يتطلب وجود نوع من التفاعل الاجتماعي الفعال أو الحقيقي بين أفراده.⁽¹⁾

تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من حيث تأثير جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل حيث أن الجائحة فرضت على الإنسان ضرورة التفاعل الإيجابي والوعي والتكامل السوسولوجي والوظيفي عن طريق نسق الاتصال، لاسيما في الظروف العسيرة لمواجهة الأخطار المهددة لوجود الجنس البشري فيرتقي التضامن الإنساني بين العمال في المؤسسات والذي يتم تأطيره بالمواثيق الدولية والتدابير القانونية ليكتسي صبغة شبه إلزامية واعتماد وسائل الضبط الاجتماعي التي تهدف إلى حمايتهم من خطر العدوى وكذا حفاظا على سيرورة علاقات العمل.

7- نظرية العلاقات الإنسانية:

يعتبر التون مايو أول دعاة الاتجاه السلوكي في مجال التنظيم والإدارة حيث قاد فريق للبحث والدراسة في شركة "ويسترن إلكترونيك" بمصنع "هاوتورن" في الولايات المتحدة الأمريكية وقد انطلقوا في بداية الأمر من دراسة واختبار فرضية حول تأثير الظروف الفيزيائية على العمل والأداء الوظيفي وإنتاجية العامل لتتطور وتتمثل جماعات العمل من حيث الجوانب الاجتماعية والإنسانية والقيم والمعايير كما اهتمت بدور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي.⁽²⁾

توصل فريق العمل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

⁽¹⁾ إحصان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل

للنشر، الأردن، 2008، ص 66

⁽²⁾ لوكيا الهاشمي: نظريات المنظمة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، الجزائر،

دون سنة، ص 80

- لا يمكن تحديد العمل الذي يقوم به العامل من خلال قدرته الفيزيائية فقط لكن لابد من الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الاجتماعية والشخصية.
- من الأفضل إشراك العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
- أهمية دور العلاقات الإنسانية بين العمال كالتعاون والزمالة في العمل.
- أهمية فهم الأفراد لبعضهم البعض أيا كان مستواهم من حيث سلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم حتى يمكن خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك.
- لقد أثبتت هذه الدراسات أهمية العلاقات غير الرسمية بين جماعات العمل في التأثير على سلوك العمال واتجاههم الآثار التي تتركها جماعات العمل كنسق اجتماعي من العلاقات غير الرسمية وأثرها في تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها، أهمية بناء فلسفة جديدة من الاتصالات بين الأفراد.
- تفسر هذه النظرية موضوع الدراسة من خلال تركيزها على تأثير الجوانب الاجتماعية على علاقات العمل وأهمية تنميتها بين أفراد المؤسسة من رضا متبادل وتجانس وأخلاقيات عالية تعبر عن أساسيات العمل الناجح، وقد سلطت الضوء على الجوانب الإنسانية والاجتماعية في المؤسسات من خلال تعزيز اهتمام العامل ولذا توفير بيئة عمل مأمونة تساعد على الأداء الحسن في ظل ظروف الاستثنائية الموبوءة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: مدخل عام عن جائحة كوفيد 19

تمهيد

أولاً: الجائحة والوباء عبر التاريخ

ثانياً: ظهور وتطور فيروس كوفيد 19 في العالم والجزائر

ثالثاً: أسباب انتشار فيروس كوفيد 19 في الجزائر وأعراضه

رابعاً: متحورات فيروس كوفيد 19

خامساً: التكيفات القانونية لجائحة كوفيد 19 في إطار قانون العمل

سادساً: تداعيات جائحة كوفيد 19 اقتصادياً واجتماعياً وسبل الوقاية منها

خلاصة

تمهيد:

لقد تعرضت المجتمعات البشرية على مر العصور للعديد من الأزمات التي تتعلق بالأوبئة، إلا أن أزمة كوفيد 19 بموجتها الأولى والثانية تعتبر أشدها وطأة وذلك لأسباب عديدة منها انتشارها وبشكل مخيف في كل أرجاء العالم، عدم التوصل إلى لقاح، صعوبة التنبؤ بالتطورات الخاصة بالفيروس نفسه، التأثير النفسي على أفراد المجتمع وهذا ما حفز على معالجة الموضوع انطلاقاً من دراسة الجوائح عبر العصور وإنتهاء بظهور جائحة كوفيد 19 عبر العالم وكذا الجزائر.

أولاً: الجائحة والوباء عبر التاريخ:

إن ظاهرة انتشار مرض ما بشكل واسع في منطقة معينة ضمن نطاق زمني محدد يطلق عليها لفظ الوباء epidemic أو في حال انتشار المرض في مساحة واسعة كانتشاره عبر العالم يسمى الجائحة pandemic وقد أودت الأوبئة والأمراض المزمنة عبر العصور بحياة عدد كبير من الأشخاص تسببت في أزمات كثيرة استغرقت وقتاً طويلاً، لتجاوزها نذكر أهمها في تسلسل تاريخي:

1.1. طاعون عمواس (640): من أوائل الأوبئة التي انتشرت في المنطقة العربية ويعد أشهرها ظهر في السنة 18 للهجرة 640 م في عهد الخليفة عمر بن الخطاب وظهر في البداية في بلدة اسمها عمواس بالقرب من القدس ومنها انتشر في منطقة الشام وقد حصد طاعون عمواس بحياة 30 ألفاً من أهل الشام من بينهم عدد كبير من الصحابة وترجع شهرة طاعون عمواس في كتب التراث والتاريخ إلى الطريقة التي تعامل بها عمر بن خطاب مع الوباء، إذ امتنع عن دخول المدينة وأمر بعدم دخولها وعدم خروج المصابين منها، وهو ما يعده البعض أول الطرق العملية لتضييق أسلوب الحجر الصحي وعزل المناطق الموبوءة منها لتفشي المرض وهي الطريقة التي اتبعتها الصين فور اكتشاف تفشي فيروس كوفيد 19 في مدينة ووهان إذ قامت بعزل المدينة وعدة مدن أخرى وصل إليها الفيروس مما ساهم في الحد كثير من إصابة الملايين، وكان الطاعون الموت الأسود "أخطر كارثة واجهتها البشرية في القرن الرابع عشر وأكثر الأوبئة فتكاً وقدرة على الانتقال والانتشار".⁽¹⁾

2.1. طاعون جيستيان (541-750): ظهر طاعون جيستيان أول مرة في مصر عام 541م وربما انتقل إليها من مكان مجهول ثم انتقل عبر ميناء الإسكندرية إلى القسطنطينية عاصمة الإمبراطورية البيزنطية أو روما الشرقية في عهد الإمبراطور جيستيان، ولذلك أطلق على الطاعون اسم "طاعون جيستيان" الذي أصيب هو أيضاً بالطاعون لكنه تعافى منه كما امتد الطاعون إلى الإمبراطورية الساسانية ومعظم المدن المطلة على البحر الأبيض المتوسط وتشير بعض المصادر التاريخية إلى أن طاعون جيستيان حصد أرواح من 30 إلى 50 مليون شخص أي حوالي نصف عدد سكان العالم آنذاك. لم يتخذ الناس آنذاك

⁽¹⁾ طه عبد الناصر رمضان: قبل كوفيد 19...4 أوبئة غيرت مسار حياة البشر، 3 أغسطس 2020، متاح على الموقع:

إجراءات حازمة ضد انتشار المرض الذي أصاب حتى حيوانات الشوارع ونفق منها الآلاف وأهمل الناس في دفنها بصورة سليمة مما أدى إلى تفشي الطاعون أكثر.⁽¹⁾

3.1. الموت الأسود 1331م - 1351م: كان طاعون "الموت الأسود" أخطر كارثة واجهتها البشرية في القرن الرابع عشر، وأكثر الأوبئة فتكا وقدرة على الانتقال والانتشار إذ انتقل بسرعة من الصين إلى الهند وآسيا الوسطى حتى اجتاحت أوروبا وشمال إفريقيا. وقد ظهر طاعون "الموت الأسود" عام 1331م في الصين وانتقل منها إلى آسيا الوسطى وشرق أوروبا والقسطنطينية ومنها إلى أوروبا والشرق الأوسط وبحلول عام 1349م كان "الموت الأسود" قد تفشى في كل دول أوروبا ومدنها وحصد مئات الآلاف بل الملايين من السكان، وبحلول عام 1351م كان الوباء قد قضى على نحو نصف سكان أوروبا، وتذكر بعض المصادر أن عدد ضحايا الموت الأسود يقدر بـ 75 مليوناً إلى 200 مليون وتسبب في تغيرات كبيرة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وفي تغيير التركيبة السكانية في أوروبا وبخاصة بالنسبة إلى المكون اليهودي، إذ كانت الكثير من بلدان أوروبا التي اجتاحتها الطاعون تقتل السكان اليهود إذا لم يدخلوا في المسيحية اعتقادهم أنهم هم سبب انتشارا لطاعون في أوروبا. كما أدى الموت الأسود إلى اختفاء طبقات اجتماعية كاملة من المجتمع الأوروبي، حاولت بعض الدول مثل إسبانيا وهولندا مواجهة انتشار المرض وقامت بقطع أي اتصال بينها وبين الدول التي تفشى بها الطاعون وعلقت عمليات التبادل التجاري معها وهي خطوة أشبه بقيام الدول في يومنا الحالي بتعليق حركة الطيران من الدول الموبوءة وإليها ومنع مواطنيها من الدخول. كما لجأت إيطاليا وبالتحديد في فلورنسا إلى عزل المصابين في مكان واحد، وحجز السفن القادمة إليها لمدة أربعين يوماً قبل السماح لها بالرسو في موانئها و إفراغ حمولاتها، في تطبيق أشبه بالحجر الصحي في يومنا هذا. وقد تمكنوا بالفعل من الحد من انتشار المرض إلى حد ما.⁽²⁾

4.1. طاعون لندن العظيم 1665م: ظهر طاعون في هولندا عام 1664 وانتقل مع سفن التجارة إلى لندن عام 1665 ليفتك بسكانها ويقتل نحو ربع سكان المدينة، و انتشر الطاعون بسرعة أكبر في الأحياء

¹ - مسارات هذه الأوبئة عبر التاريخ: تمت الزيارة بتاريخ: 2023/02/15، متاح على الموقع:

<https://arabi21.com/story>

⁽²⁾ نعيم بوعموشة: "فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 في الجزائر - دراسة تحليلية"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 02، العدد 02، جامعة عمار تلجي الأغواط، 2020، ص 116.

الفقيرة لانعدام الرعاية الصحية بينما غادر الملك تشارلز والنبلاء وكبار التجار في المدينة للهروب من الطاعون ومنع الفقراء من مغادرة أسوار المدينة كما منع المواطنين من الخروج من منازلهم إذا ظهر فيه أي حالة إصابة كما كانت توضع علامة على المنزل لمنع الاقتراب منه، وبذلك كان يعزل المرض ويمنع اقتراب الأصحاء منهم، إلى أن ذلك كان يؤدي إلى إصابة كل أفراد العائلة بالمرض ومن ثم موتهم وخصصت عربات تجوب شوارع المدينة لجمع الجثث ودفنها بمقابر جماعية خارج أسوار المدينة.⁽¹⁾

5.1. الجدري القرنين 15 و17: من أكثر الأوبئة التي حصدت أرواح البشر على مر التاريخ. يعتقد أنه ظهر أول مرة في مصر قبل نحو 3 آلاف عام، وتفشى الجدري في أماكن متفرقة في مختلف أرجاء العالم وفي حقب زمنية مختلفة، وحصد نحو 300 مليون إلى 500 مليون شخص وأدخله الأوروبيون إلى الأمريكيين في القرن الخامس عشر وتسبب في مقتل غالبية السكان الأصليين بالمكسيك. و تذكر بعض المصادر التاريخية أن أول طريقة لعلاج الجدري اكتشفت في الصين قبل نحو ألف عام، وتذكر مصادر أخرى أن أترك لويغور في تركستان الشرقية هم أول من اكتشفها قبل ذلك بكثير وتوارث الأتراك هذه الطريقة إلى أن وصلت إلى الأناضول واستخدمها الأتراك السلاجقة والعثمانيون. وفي القرن الثامن عشر بالتحديد عام 1721م كتبت الليدي ماري موناتاغو زوجة السفير البريطاني لدى الدولة العثمانية رسالة إلى بلادها تتحدث فيها عن طريقة يستخدمها العثمانيون لتحسين أنفسهم من الجدري تتمثل في أخذ بعض المواد المعدية من جلد الشخص المصاب بالجدري ووضعها في خدوش سطحية بذراع الشخص المراد تحصينه. وقد اعتمدت هذه الطريقة في أوروبا بعد فترة من الرفض. ثم انتشرت هذه الطريقة في العالم كله. وفي عام 1796 استخدم الطبيب الفرنسي "إدوارد جينر" جدري البقر لتحسين الأشخاص ضد الجدري، مما ساعد في تشكيل مناعة داخل الجسم. ومهد الطريق أمام الأبحاث والدراسات لاكتشاف لقاح ضد الجدري مما أدى إلى انخفاض كبير بالتدريج في حالات الإصابة، وسجلت آخر حالة للجدري عام 1977 في الصومال، وفي 1980 أعلنت منظمة الصحة العالمية انتهاء مرض الجدري من العالم وانتصار البشر عليه.⁽²⁾

(1) الجزيرة : من الموت الأسود إلى فيروس كوفيد 19...10 أوبئة غيرت مجرى التاريخ البشري، 2020/03/10، متاح

على الموقع: <https://www.aljazeera.net>

(2) طه عبد الناصر رمضان : قبل كوفيد 19...4 أوبئة غيرت مسار حياة البشر، 3 أغسطس 2020، متاح على

الموقع: <https://www.alarabiya.net>

6.1. الكوليرا 1817 م - 1823: ضرب وباء الكوليرا العالم عدة مرات منذ القرن التاسع عشر بداية من دلتا نهر الغانج بالهند، وحصد أرواح الملايين حول العالم. وقد أنتج لقاح الكوليرا عام 1885، إلا أن استخدام اللقاح لم يقض على المرض واستمر الكوليرا في الظهور وحصد الأرواح في بلدان متفرقة⁽¹⁾ وتعتبر منظمة الصحة العالمية أن موجة التفشي السابعة للمرض التي بدأت عام 1961 في جنوب آسيا، لا تزال مستمرة حتى الآن. وتشير بيانات المنظمة إلى وفاة نحو 3 آلاف طفل في اليمن بسبب الكوليرا منذ عام 2016. وطبقا لإحصائيات منظمة الصحة العالمية يصيب وباء الكوليرا سنويا 1.3 مليون إلى 4 ملايين شخص ويتسبب بمقتل 21 ألفا إلى 143 ألفا. وينتشر الكوليرا أكثر في البلدان التي يعاني سكانها من سوء التغذية ومن تلوث الأغذية والمياه. ويمكن مواجهته بتحسين الظروف المعيشية لهم ورفع جودة الخدمات الصحية.

7.1. الأنفلونزا الإسبانية 1918 م - 1919 م: من أشهر الأوبئة في القرن العشرين وأكثرها حصدا لأرواح ظهرت عام 1918 في أواخر الحرب العالمية الأولى، وتقترب بعض النظريات نشوء المرض بالصين وانتقاله منها إلى أمريكا الشمالية وأوروبا. ولم تظهر أولى حالات الإصابة بالوباء في إسبانيا بل ظهرت في الولايات المتحدة أوائل عام 1918 ثم في أوروبا إلا أن الرقابة على الصحافة آنذاك كانت تمنع نشر تقارير تتحدث عن انتشار الوباء لعدم تثبيط الروح المعنوية للجنود، كانت الصحافة الإسبانية أول من تحدثت عن الوباء في مايو/أيار 1918 م باعتبارها دولة حافظت على مبدأ الحياد خلال الحرب ولذلك سمي بالأنفلونزا الإسبانية على الرغم من أنه كان قد قتل حينها مئات الآلاف في دول أخرى، لم يهتم العالم كثيرا بالوباء بسبب انشغالهم بأمور الحرب فضلا عن تضرر المنشآت الصحية ووفاة آلاف الأطباء في الحرب وقد حصدت الأنفلونزا الإسبانية أرواح 50 مليون شخص على الأقل حول العالم وأصابت نحو نصف مليار إنسان وساعد في انتشاره أكثر عودة الجنود المصابين بالوباء من الحرب إلى مدنهم وقراهم وكانت معدلات الوفاة في إفريقيا والأماكن الفقيرة أعلى من الأماكن الغنية التي تتوفر بها رعاية صحية مناسبة. عكس أنواع الأنفلونزا الأخرى تميزت الأنفلونزا الإسبانية بقدرتها على إحداث مضاعفات مميتة فيمن أعمارهم أقل من 45 سنة.⁽¹⁾

8.1. المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة أو فيروس سارس: 2002 م - 2003 م المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة تعد مرضا يسببه أحد فيروسات كوفيد 19 السبعة التي يمكن أن تصيب البشر، ويشبه

(1) -نعيم بوعموشة: مرجع سبق ذكره، 118.

تركيبها الوراثي تركيب فيروس كوفيد 19 الجديد بنسبة 99 % تقريبا، ظهر وباء الالتهاب الرئوي الانمطي الحاد سارس، المعروف علميا أيضا بالمتلازمة التنفسية الحادة، في نوفمبر/ تشرين الثاني 2002 في مدينة فوشان بمقاطعة غوانجدونغ جنوبي الصين. وأصاب 8 آلاف و96 شخصا، وتسبب في وفاة أكثر من 774 في العالم، حوالي شخصا 350 منهم في الصين، وأثار فيروس سارس موجة ذعر عالمية منذ ظهوره في نوفمبر/ تشرين الثاني 2002 حتى اختفائه في يوليو/تموز 2003. وفي مارس/آذار 2003 أصدرت منظمة الصحة العالمية تحذيرا من السفر إلى مكان ظهور المرض ووصفته بـ"التهديد العالمي". وفي 5 يوليو/تموز 2003 أعلنت منظمة الصحة العالمية أن فيروس سارس قد جرى احتواؤه.

9.1. أنفلونزا الخنازير 2009 م - 2010م: ظهر وباء أنفلونزا الخنازير في المكسيك في مارس/آذار 2009 لدى أشخاص يعملون في مزارع لتربية الخنازير بعد حدوث طفرة جينية للفيروس مكنته من الانتقال من الخنازير إلى الإنسان وبين البشر. وتقول بعض الدراسات إن الفيروس المسبب لجائحة الأنفلونزا الإسبانية عام 1918 أصاب الخنازير أيضا ثم تحور بعد ذلك وانتقل مرة أخرى من الخنازير إلى الإنسان وفي يونيو/حزيران 2009 أعلنت منظمة الصحة العالمية أن الوباء أصبح جائحة بعد تفشيه في العديد من الدول حول العالم وحصد أرواح الآلاف. كما حذرت من أن التحول السريع للفيروس يجعله أكثر خطورة ويتم اكتشاف لقاح مضاد له وفي 2010 قدرت منظمة الصحة العالمية الوفيات الناتجة عن الإصابة بالفيروس بـ18.5 شخص حول العالم بينما قالت دراسة نشرت عام 2012 إن الأعداد الحقيقية للوفيات تتراوح بين 151 ألفا و575 ألفا وقد واجه العالم جائحة أنفلونزا الخنازير بطرق الوقاية نفسها التي يجري الحديث عنها اليوم للوقاية من فيروس كوفيد 19 المستجد، مثل العزل والتباعد الاجتماعي وما إلى ذلك. ولاحقا صنع لقاح للمرض وأعلن عن احتوائه⁽¹⁾.

10.1. فيروس إيبوالا 2014م - 2016م: ظهر فيروس إيبوالا لأول مرة عام 1976 وتفشى في قرية تقع على مقربة من نهر إيبوالا وتفشى في السودان، وفي جمهورية الكونغو (زائير سابقا) رجح أن يكون الخفاش آكل الثمار هو مصدر الفيروس غير أن المرض اكتسب اسمه منها. ويرى بعض أنواع القرود مثل الغوريلا والشمبانزي هو ناقل الفيروس الأساس للإنسان ويتسم الفيروس بشدة فتكه وارتفاع معدل الوفيات لدى المصابين به إذ تصل إلى نحو 50% وفي عام 2014 تفشى وباء إيبوالا مرة أخرى في

(1) أحمد عبد الرزاق جبر : الطاعون الخطر القادم، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، كلية الزراعة، قسم انتاج الحيوان، مصر، 2009، ص90.

غينيا وانتقل منها إلى عدة دول إفريقية ووصل حتى الولايات المتحدة بواسطة مسافر واحد فقط. وحصد الفيروس أرواح أكثر من 11 ألف شخص وأصاب حوالي 27 ألف شخص به في إفريقيا. و يوجد حتى الآن علاج حرص على توفير الرعاية الطبية المناسبة للمصابين وتقديم أدوية تعزز كفاءة الجهاز المناعي ".من خلال العرض المقدم لأهم الأوبئة والجوائح التي عرفها العالم عبر التاريخ نجد أن هناك عاملين مشتركين في التعامل معها هما: عزل المصابين وعزل المناطق التي يتفشى بها المرض أو قطع التواصل معها وهو ما طبقتة غالبية الدول اليوم لمواجهة تفشي فيروس كوفيد 19 المستجد، وإن كانت بعض الدول قد تأخرت في تطبيق ذلك مثل بعض الدول الأوروبية كإيطاليا وإيران⁽¹⁾

ثانيا: ظهور وتطور فيروس كوفيد 19 في العالم والجزائر:

1.2. ظهور فيروس كوفيد 19 في العالم:

ظهر الوباء القاتل والذي عرف باسم كوفيد 19 ثم باسم كوفيد 19 في ديسمبر 2019 في منطقة ووهان بالصين وقد ذكر أن مصدر الوباء يعود إلى السوق العمومي للأسماك حيث تناولت سيدة في التاسعة والأربعين من عمرها حساء الوطواط فأصيبت بأعراض مرض فتاك لم تعرف حقيقته في أول الأمر إلا أن أحد الأطباء الشباب دكتور ونليانق إلى 33 سنة استطاع في الثالث والعشرون من ديسمبر 2019، أن يتعرف على الفيروس القاتل فقام على الفور بنشر تحذير صارم لزملائه الأطباء على صفحته الخاصة. ولكن سرعان ما تم استدعاؤه إلى مكتب الأمن العام ووجه له اتهام بأنه ينشر معلومات كاذبة تضرب النظام الاجتماعي وطلب منه سحب الاعلان وبعد أيام قليلة أصيب الدكتور (لي) نفسه بأعراض المرض فأخذ إلى المستشفى حيث قام للمرة الثانية بنشر صورته وهو على سرير الموت يتنفس من خلال الأجهزة الصناعية وكان ذلك هو المشهد الذي أربع العالم كله أما إعلان وفاته فقد أحدث رنة حزن عميقة في طول البلاد وعرضها كما أثار موجة من الغضب العارم في الوسائط الاجتماعية في الصين مطالبة الحكومة المحلية بالاعتذار ومطالبة الحكومة المركزية بحرية الكلام ولم تصبح وفاة الدكتور "لي" كارثة سياسية للرئيس "شي جنبنق" وحسب ، وإنما غدت كارثة عالمية.

(1)نعيم بوعموشة : مرجع سبق ذكره، ص 117.

انتشر الفيروس في كل أقطار العالم تقريبا خلال ثلاثة أشهر فقط من التعرف عليه، وفي أقل من أربعة أشهر بلغ عدد المصابين في أنحاء العالم نحو مليوني مصاب وبلغ عدد الوفيات نحو مئة ألف نسمة وأصيب آلاف الملايين من البشر بحالة من الرعب وقد أجبرتهم السلطات على البقاء في المنازل ومنع التجول إلا عند الضرورة القصوى وترتيب على ذلك آثار كارثية على الاقتصاد العالمي، من توقف للصناعات وانهيار في أسواق المال العالمية وانخفاض غير مسبوق في أسعار النفط وفقدان لملايين الوظائف في العالم في القطاعين الخاص والعام.⁽¹⁾

منذ تفشي الجائحة في العالم والشائعات والحقائق لم ينتهي حول كيفية نشوء الفيروس وسيطرة نظرية المؤامرة على الكثير من التقارير منها انتقل عن طريق أكل أحد الصينيين للخفافيش، حامل الفيروس منذ اللحظة الأولى لتفشي الجائحة في الصين وتحول إلى خبر رسمي في صحف العالم بأن المصدر المباشر للفيروس هو خفاش "حذوة الحصان: إلا أن نتائج دراستين منفصلتين صدرتا في 24/ مارس 2020 تشير إلى أن حيوانا آخر ربما يكون هو العامل الوسيط الذي نقل الفيروس إلى البشر وهو أكل النمل الحرشفي ويطلق هلى مجموعة الأمراض التي تنتقل من الحيوانات إلى البشر بالأمراض الحيوانية المنشأة وهناك الكثير من الفيروسات المنتقلة من الحيوانات للبشر تسبب كوارث حقيقية بينما يعتقد العلماء أن الفيروس انتقل للبشر من الحيوانات البرية التي تباع كغذاء في سوق ووهان أما منظري المؤامرة يرجحون لافتراضات مختلفة إذ يزعم البعض منهم أن الفيروس قد يكون سلاح حربي بيولوجي ثم في المختبر بينما يزعم آخرون أنه قد يكون تسرب من المخبر وهو إدعاء وضعه العلماء ولا أساس له من الناحية العلمية ويتخصص معهد ووهان لعلم الفيروسات الذي يحتفظ بأكثر من 1500 سلالة من الفيروسات القاتلة، في البحث عن أخطر مسببات الأمراض وخاصة الفيروسات التي تحملها الخفافيش حسب ما جاء في تقرير الصحيفة *daily mail the* البريطانية منذ ظهور الفيروس التاجي الجديد في المدينة في ديسمبر 2019 كان المعهد الذي تبلغ تكلفته إنشائه حوالي 34 مليون جنيه إسترليني في قلب نظريات المؤامرة والتي تشير ان الفيروس قد نشأ داخل المختبر.⁽²⁾

(1) أسماء حسين ملكاوي وآخرون: "أزمة كوفيد 19 وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم السياسية والعلاقات الدولية"، مركزية ابن خلدون للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قطر، قطر، 2020، ص ص 62.63.

(2) ابن دحوة نصر الدين، بورقية بلال: "أزمة كوفيد 19 وتأثيرها على التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة دراسة ميدانية بمصنع صناعة علب البيض شعبة اللحم عين تيموشنت نموذجا، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع العمل

2.2. ظهور وتطور فيروس كوفيد19 في الجزائر:

ظهرت أول حالة إصابة في الجزائر عند وصول رجل إيطالي الجنسية في 27 فيفري 2020، وقد قامت السلطات الجزائرية بمغادرته إلى وطنه في 28 فيفري 2020 ثم ظهرت إصابتي جديدتين في 02 مارس 2020 وبدأت عدد الاصابات ترتفع إلى أن وصلت في أواخر شهر مارس إلى 716 إصابة وسجلت 44 حالة وفاة، كما سجلت وزارة الصحة شفاء 37 مصاب كما تزايدت عدد الاصابات بفيروس كوفيد 19 في شهر أفريل ليصل العدد الاجمالي إلى 4006 حالة مؤكدة فيما بلغ اجمالي الوفيات إلى 450 حالة، وقد ارتفعت عدد الحالات للشفاء إلى 1702 حالة شفاء، وقد وصل عدد الحالات تحت العلاج إلى 6805 وتشمل 2714 حالة مؤكدة حسب التحليل المخبري و 4091 حالة محتملة حسب التحليل بالأشعة والسكانير فيما يتواجد 23 مريض في العناية المركزية وفي شهر ماي وصل عدد الاصابات المؤكدة إلى 9394 حالة، فيما بلغ اجمالي الوفيات 638 وفاة وعدد الحالات التي تماثلت للشفاء 5549 حالة بلغ عدد الحالات التي استفادت بالعلاج حسب البرتوكول المعمول به 17753 حالة.

بقيت عدد الإصابات في ارتفاع في شهر جوان حيث وصلت إلى 13907 إصابة وارتفاع اجمالي عدد الوفيات إلى 912 وفاة وتماثلت 9887 مريضا للشفاء من الفيروس كما بلغت في أواخر جويلية عدد الاصابات بفيروس كوفيد 19 30394 إصابة وارتفع عدد الوفيات إلى 1210 وقد ارتفعت عدد الحالات التي تماثلت للشفاء إلى 20575 حالة شفاء.⁽¹⁾

حسب آخر الاحصائيات ليوم 22 أوت 2020 فقد بلغت عدد الحالات المؤكدة 41068 إصابة ووصل عدد الوفيات إلى 1424 وفاة، بينما بلغت حالات الشفاء 28874 حالة، وفي 27 ديسمبر 2020 كانت الاصابات الجديدة 456 حالة ليصل العدد الاجمالي إلى 95659 حالة، بينما عدد الحالات التي شفيت كانت 384 لتصل إلى اجمالي 63704 حالة شفيت، بينما عدد الوفيات كان 9 وفيات ليصل الى اجمالي 2675 حالة وفاة، وفي يوم 27 فيفري من عام 2021 كانت عدد الاصابات الجديدة 161

والتنظيم (غير منشورة)، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2020-2021، ص 28.

⁽¹⁾سهيلية سماح : الاجراءات الوقائية للتصدى لفيروس كوفيد 19 في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 05، العدد 03، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2020، ص 28.

لتصل لعدد الاجمالي منذ بداية الجائحة إلى 112622 بينما عدد الحالات التي شفيت كانت 146 حالة لتصل إلى 77743 أما عدد الوفيات كانت 3 وفيات ليصل العدد الاجمالي إلى 22973.⁽¹⁾

ثالثا: أسباب انتشار فيروس كوفيد 19 في الجزائر وأعراضه:

1.3. أسباب الانتشار فيروس كوفيد 19 في الجزائر:

- عدم غلق المطارات والموانئ ومداخل البلاد من الوافدين من خارج الجزائر بالرغم من أن الحالات الأولى المسجلة كانت من الوافدين من إيطاليا وفرنسا مع ذلك لم تغلق الحكومة النشاط.
- التأخر في اتخاذ التدابير الصارمة والإجراءات الاحترازية للوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19.
- نقص الوعي واستهتار فئة كبيرة من شرائح المجتمع الجزائري بخطورة الفيروس ومواصلتهم حياتهم بشكل عادي.

2.3. أعراض فيروس كوفيد 19:

تتمثل الأعراض الأكثر شيوعا لمرض كوفيد 19 في الحمى والإرهاق والسعال الجاف، وقد يعاني بعض المرضى من الالام والأوجاع أو احتقان الأنف أو الرشح أو ألم الحلق أو الإسهال وعادة ما تكون هذه الأعراض خفيفة وتبدأ تدريجيا ويصاب بعض الناس بالعدوى دون أن تظهر عليهم أي أعراض ودون أن يشعروا بالمرض ويتعافى معظم الأشخاص نحو 80% من المرض دون الحاجة لعلاج خاص وتشتد حدة المرض لدى شخص واحد تقريبا من كل 6 أشخاص يصابون بعدوى حيث يعانون من صعوبة التنفس وتزداد احتمالات اصابة المسنين والأشخاص المصابين بمشكلات طبية أساسية مثل ارتفاع ضغط الدم أو أمراض القلب أو داء السكري بأمراض وخيمة.⁽²⁾

حيث أن أعراضه تظهر في الأيام الثلاثة الأولى تبدأ أعراض خفيفة تشبه الأنفلونزا وبعد ذلك يبدأ الشعور بألم الحلق ويزداد يوما بعد يوم بصاحبه سعال جاف وارتفاع في درجة حرارة الجسم أعلى من 38 درجة مئوية وكذلك لمن هم ذوي مناعة ضعيفة سيصابون باضطرابات هضمية وربما اسهال وقيئ ومع مرور

⁽¹⁾وكالة الأنباء الجزائرية : كوفيد19: الجزائر تتبنى استراتيجية وقائية استباقية للتصدي لتفشي الجائحة،

2020/05/20، متاح على الموقع: <https://www.aps.dz>

⁽²⁾سهيلية سماح : مرجع سبق ذكره، ص 28.

الأيام تظهر آلام المفاصل بشكل عام واستمرارية في ارتفاع درجة حرارة الجسم، حيث أنه تكمن خطورة فيروس كوفيد 19 في حدوث الالتهاب الرئوي مما يؤدي إلى قصور في وظائف أعضاء الجسم ويؤدي في الأخير إلى الوفاة لا قدر الله.⁽¹⁾

3.3. طرق انتشار فيروس كوفيد 19:

تنتشر الأمراض المعدية بطريقتين هما:

- **الطريقة المباشرة:** وهي تنتقل من شخص إلى آخر مباشرة بوساطة أحد الأمور التالية:
 - الملامسة الشخصية للمريض وأكثر الأمراض انتقال الأمراض الجلدية المعدية مثل الجرب والقمل والفطريات.
 - الرداد الصادر من المصاب بوساطة السعال أو العطس أو البصق مثل الأنفلونزا والسل.
 - العالقات والتجارب والملامسة الجنسية الخاطئة والمحرمة مثل الزهري والسيلان والايديز.
 - بوساطة نقل الدم تنتقل عندما يكون الدم مصابا بمرض مثل الايدز
 - من الأم إلى الجنين عبر المشيمة مثل مرض الايدز
- **الطريقة غير المباشرة:** والذي يحتاج إلى وسيط آخر لنقل المرض من شخص إلى آخر مثل
 - الوسائط الحية أي الكائنات الحية الموجودة في الطبيعة مثل القوارض والحشرات والحيوانات الأخرى وخير مثال عليه مرض الطاعون وأنفلونزا الطيور
 - الوسائط غير الحية الموجودة في الطبيعة مثل الماء والتربة والهواء والحليب والأغذية مثل التسمم الغذائي والإسهالات والجفاف والتهابات الأمعاء

"وبما أن فيروس كوفيد 19 من بين الأمراض المعدية فإن طريقة انتقاله أيضا تتم بطريقتين مباشرة وغير مباشرة. وقد أثبتت أغلب الدراسات والأبحاث حول طريقة انتشار فيروس كوفيد 19 أن "طريقة الانتقال الرئيسية هي من إنسان إلى إنسان عن طريق الإفرازات التنفسية مثل السعال أو العطاس(لهذا يجب أن

(1) محمد غلام أحمد : "كوفيد 19 والاحترازاات الوقائية من منظور الكتاب والسنة"، مجلة البحوث الإسلامية، العدد 52، الجامعة الإسلامية، الولايات المتحدة الأمريكية، 2020، ص 16.

تكون المسافة بين الأشخاص 1.5 متر على الأقل حتى لا تنتقل العدوى إذا عطس شخص مصاب (الازدحام خطير)

تبقى الفترات الناقله لفيروس كوفيد 19 معلقة في الهواء لفترة قصيرة، وقد تتسبب على منضدة مثال أو أي شيء من هذا القبيل فيصبح ناقلا للعدوى عندما يلمسه شخص ما ولا يغسل يديه جيدا بالماء والصابون. وينصح بغسل اليدين كل حين وآخر حيث قد تنتقل العدوى من مسك أكرة باب ملوث. من اليدين تتم بعد ذلك الإصابة بالعدوى عندما يلمس الشخص فمه أو أنفه أو عينه فيجد الفيروس طريقه إلى الجهاز التنفسي للشخص ويفترض أنه شبيه ببقية فيروسات المعدية ، التي قد تبقى حية على السطوح المعدنية، أو الزجاجية، أو البلاستيكية، لفترة تصل إلى تسعة أيام في درجة حرارة الغرفة.⁽¹⁾

رابعاً: متحورات فيروس كوفيد 19:

لقد تم الحديث عن المتحور البريطاني، متحور جنوب إفريقيا، المتحور البرازيلي والمتحور الهندي... كانت الهند مستاءة من التسمية التي نسبت إليها واعتبرتها وبسمة البلاد، لتقادي هكذا حساسيات وعدم وضم البلدان التي تظهر فيها تلك السلالات لأول مرة وتكون أسهل وأكثر عملية مناقشتها من قبل الجماهير. قررت منظمة الصحة العالمية الاستعانة بأحرف الأبجدية الإغريقية لتسمية هذه المتحورات. أهم هذه المتحورات والتي ركزت عليها منظمة الصحة العالمية واعتبرتها متحورات مثيرة للقلق نذكرها في يلي:

جدول رقم (01): المتحورات التي ركزت عليها منظمة الصحة العالمية

تسمية المنظمة	تسمية السلالة حسب تصنيف بانغو	أولى العينات الموثقة	تاريخ التسمية
ألفا	B.1.17	المملكة المتحدة/ سبتمبر 2020	18 ديسمبر 2020
بيتا	B.1.351	جنوب افريقيا/ ماي 2020	18 ديسمبر 2020
غاما	P.1	البرازيل/ نوفمبر 2020	11 جانفي 2021
دلطا	B.1.617.2	الهند / أكتوبر 2020	11 ماي 2021

(1) قدرى الشيخ علي وآخرون : علم الاجتماع الطبي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2008، ص 101.

26 نوفمبر 2021	دول متعددة/ نوفمبر 2021	B.1.1.529	أميكرون
----------------	-------------------------	-----------	---------

(المصدر: منظمة الصحة العالمية، تتبع متحورات فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم،

2022 /09/14، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/3/3، متاح على الموقع <https://www.who.int>)

ترتبط هذه المجموعة من المتحورات بتغيير واحد أو أكثر من التغييرات التالية بحسب درجة الأهمية بالنسبة للصحة العامة. (WorldHealth Organization 2022) ،

- زيادة قدرة الفيروس على الانتقال أو تغيير مضر في وبائيات كوفيد 19
- زيادة في فوهة الفيروس أو تغيير في المظاهر السريرية للمرض.
- انخفاض فعالية تدابير الصحة العامة والتدابير الاجتماعية أو وسائل التشخيص واللقاح والعلاجات المتاحة.

1.4. أنواع المتحورات:

- متحور ألفا (Alpha variant) : اسمه الكامل سارس-كوف-2 متحور ألفا (CoV-SARS 2 - Alphavariant) (أول متحور لفيروس كوفيد 19 المسبب لمرض كوفيد 19 اكتشف هذا المتحور للمرة الأولى في المملكة المتحدة في أكتوبر 2020 ، جراء عينة مأخوذة في شهر سبتمبر بدأ الفيروس المتحور يجذب الأنظار إليه بعد أن انتشر بسرعة كبيرة بحلول منتصف ديسمبر لقد أدى هذا المتحور إلى ارتفاع أعداد الحالات المصابة بمرض فيروس كوفيد 19.

- متحور بيتا (Betavariant) : اسمه الكامل سارس-كوف-2 متحور بيتا (sars_cov_2) (Betavariant) أحد متحورات الفيروس المسبب لمرض فيروس كوفيد 19 2019 اكتشف هذا المتحور للمرة الأولى في جنوب افريقيا اثر عينة مأخوذة في ماي 2020 وقد تم تسمية هذا المتحور في 18 ديسمبر 2020

- متحور غاما (Gamavariant) : اسمه الكامل سارس-كوف-2 متحور غاما CoV-SARS 2 - Gamavariant) أحد متحورات الفيروس المسبب لمرض فيروس كوفيد 19 2019 اكتشف هذا المتحور للمرة الأولى في البرازيل اثر عينة مأخوذة في نوفمبر 2020 وقد تم تسمية هذا المتحور في 11 جانفي 2021 .

- متحور دلتا: B.1.617.2.: أكتشف للمرة الأولى في الهند إثر عينة مأخوذة في أكتوبر 2020 وقد تم تسمية هذا المتحور في 11 ماي 2021 تعد هذه السلالة أكثر سلالة لكوفيد 19 مقارنة بالسلالات المتحورة السابقة، كما أنها قد تسبب حالات مرضية أشد وطأة⁽¹⁾.

- متحور أوميكرون: B.1.1.529 اخرا متحورات المثيرة للقلق لفيروس كوفيد 19 المسبب لمرض كوفيد19 لقد تم اكتشافه في عدة دول بنوفمبر . 2021 تمت تسميته بتاريخ 26 نوفمبر 2021 وهو من سلالة B.1.1.529. ولديه سلالات متفرعة BA.1 و BA.1.1 و BA.2 و BA.3. كوكبة من الطفرات التي تحدد أوميكرون تتداخل تماما مع سلالة بانغو BA.1. يتميز هذا المتحور بعدد كبير من الطفرات بعضها مثير للقلق وتشير البيانات الأولية بغيره من المتحورات المثيرة للقلق بالعدوى بهذا المتحور مقارنة إلى زيادة خطر الإصابة مجددا.

2.4. كيفية تجنب ظهور متحورات جديدة لفيروس كوفيد 19 :

لقد أقرت منظمة الصحة العالمية بأن تجنب ظهور متحورات جديدة لفيروس كوفيد 19 يكون عن طريق وقف انتشار العدوى في المصدر عاملا أساسيا تظل التدابير الرامية إلى الحد من انتقال العدوى المتمثلة في: غسل اليدين بشكل متكرر، ارتداء الكمامة، التباعد الجسدي، تجنب الأماكن المكتظة والضيقة أو المغلقة فعالة ضد المتحورات الجديدة، حيث أنها تحد من انتقال الفيروس ومن ثم من فرص تحوره. كما أن اللقاح من الوسائل المهمة لحماية الناس قبل تعرضهم للفيروس ولخطر المتحورات الجديدة⁽²⁾.

خامسا: التكييفات القانونية لجائحة كوفيد 19 في إطار قانون العمل:

صاحب انتشار وباء كوفيد 19 في الجزائر مجموعة من المراسيم التنفيذية التي وضعت تدابير وقائية من انتشار فيروس كوفيد 19 أهمها المرسوم التنفيذي رقم 20-60 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 وكمافحته ومجموعة من النصوص اللاحقة بع والرسوم التنفيذية رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020 وضع تدابير تكميلية للوقاية من انتشار

⁽¹⁾وريدة براهيم: فيروس كورونا 2 (2 -COV-SARS-) بالجزائر وانعكاساته الاجتماعية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2020، ص 1009.

⁽²⁾World Health Organization. **Tracking SARS-(coV-2 variants)**, 2020 . Retrieved from : <https://www.who.int/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants>, view date 3/3/2023.

فيروس كوفيد 19 تتمثل أساسا في وضع حجر المنزلي وتنفيذ الحركة وتأطير الأنشطة التجارية وتموين المواطنين مع قواعد التباعد الاجتماعي وغيرها من المراسيم التنفيذية التي تولت إلى يومنا هذا.

وأما هذه الترسانة من المراسيم التنفيذية المتعاقبة وفي ظل توسع بؤر انتشار وباء كوفيد 19 تباينت أساليب تعامل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في تسيير علاقات العمل كل حسب كبيعتها فنجد معظم الإدارات العمومية تعاملت مع الوضع تقريبا بنفس الطريقة، لكون العلاقة فيها تخضع لنصوص التعاقدية تعالت مع علاقات العمل بطريقة مختلفة وصلت حد التناقض في بعض الأحيان، ساعية إلى الحفاظ على مصالحها الاقتصادية وفي ذات الوقت تماشيا مع الظروف الاستثنائية المصاحبة للوباء ومختلف القرارات التي اتخذتها الدولة.

هناك الاختلاف والتباين في طريقة التعامل مع علاقات العمل بين القطاعات بل والمؤسسات في ذات القطاع، مرده الاختلاف في عملية التكيف القانوني للوباء فمنها من اعتبره قوة قاهرة ومنها من اعتبره ظرف طارئا.⁽¹⁾

1.5. اعتبار جائحة كوفيد 19 قوة قاهرة:

قبل التطرق إلى مدى امكانية اعتبار وباء كوفيد 19 قوة قاهرة يجب التعرف أولا عن مفهوم القوة القاهرة فقد جاءت تعاريفها كمايلي:

- "بأنها كل أمر غير متوقع ولا يمكن تلاقيه ويؤدي ثبوته إلى انتقاء مسؤولية صاحب الشأن."⁽²⁾

- "أنها حدث شاذ غير عادي ولم يتوقعه المرء ولا كان في امكانه أن يتوقعه ولم يكن في وسعه درؤه ويكون بالنتيجة أنه ليس فقط بجعل الوفاء بالتعهد عسير بل مستحيلا كله."

إذا القوة القاهرة وفقا لمفهومها وشروطها فهي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا وعليه نصت المادة 10 الفقرة 3 من القانون المدني على أنه " إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية وإن لم يصح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارته فادحة

(1) علاوة عبد الحق، عمارة نعيمة: "التكيف القانوني لجائحة كوفيد 19 وانعكاساتها على العقود البنكية"، مجلة تنمية الموارد

البشرية، المجلد 17، العدد 01، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2022، ص 623.

(2) محمد زهدون: المسؤولية في فعل الأشياء غير الحية ومسؤولية مالك السفينة القانون البحري الجزائري، دار الحداثة،

لبنان، 1990، ص 15

جاز القاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ويقع باطلا كل اتفاق خلاف ذلك.⁽¹⁾

على ضوء ما سبق تولد شروط القوة القاهرة والمتمثلة في:

- أن يكون الواقعة غير ممكنة التوقع: لاعتبار الواقعة قوة القاهرة يجب أن يكون من غير الممكن توقع حدوثها وعليه فإن توقع الحدث أو عدم توقعه يمثل الفاصل بين قدرة المدين على تحابب وقوع الحدث من خلال الاستعداد السابق له إذ كان بتوقعه أو عدم قدرته علة ذلك.⁽²⁾

- أن يكون الواقعة مسجلة الدفع لأعمال شرط القاهرة يشترط أن يكون الواقعة مسجلة الدفع أي مستعصية على المدين إما إذا كان بإمكان المدين دفعها فإنه لا يمكن أن توصف القوة القاهرة حتى ولو استوفى الحدث شرط عدم التوقع والاستحالة المطلقة لعدم الدفع.

- أن تكون الواقعة مستقلة عن المدين لوصف القوة القاهرة، يجب أن تكون مستقلة تماشيا مع إدارة أطراف الرابطة العقدية وخارجه عن إرادتهم ومعنى ذلك ألا يكون المدين قد تسبب في حدوثها عن إهمال أو تقصير.⁽³⁾

- على اعتبار أن علاقة العمل تأثرت بالقوة القاهرة والتي تم النص على أنها تحولت دون إنهاؤها بصفة مطلقة إلا أن آثارها تمتد لتشمل رب العمل على اعتبار أنه أحد طرفي العلاقة مايسري على طرف منها يشمل الطرف الثاني فقد يتعين رب العمل بالقوة القاهرة لتبرير تحلله من التزاماته في دفع أجر العامل إذ يكتفي فقد بإثبات أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا له أو أنه أصبح مستحيلا.⁽⁴⁾

(1) محمد محي الدين ابراهيم: نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص ص 529-530.

(2) المرجع نفسه: ص ص 520-530.

(3) حليلة بن دريس: "مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص (تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل)، عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 70.

(4) يعقوب بيران: "حماية علاقة العمل في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 02، عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 127.

لكن المادة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حددت حالات إنهاء عقد العمل بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة كما نصت المادة 66 من ذات القانون على أنه يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ ابرزت ذلك أسباب اقتصادية.⁽¹⁾

فقد يعتبر البعض أن القوة القاهرة مبرر قوي وسبب جاد من أسباب إنهاء علاقة العمل والتي لم ينص عليها التشريع المعمول به على اعتبار أنها من المسلمات دون الحاجة لاحتوائها بنص لكن هذا الطرح مردود ولا مجال لتطبيقه في ظل الحاجة الاستثنائية التي تشهدها الجزائر بسبب الوباء حيث أن أول أسباب هذا الاقصاء هو غياب النص الصريح على استعمال القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل فبالرجوع إلى نص المادة 66 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل نجد أنها حددت الحالات التي تنتمي بموجبها علاقات العمل وذلك على سبيل الحصر ولم تتطرق في هذه المادة إلى القوة القاهرة ولم تجعلها سبب في إنهاء علاقة العمل وبالرغم من التأصيل القانوني لدور القوة القاهرة في تعليق علاقة العمل دون إنهائها إلا أنه يتوجب علينا الحديث عن مدى الأخذ بهذا الأصل من خلال ماتم تنبيه من قرارات وإجراءات في جائحة كوفيد 19 التي مست الحياة الاقتصادية بالشكل الذي وضع علاقة العمل على المحك.

يقتضي المشروع الجزائري نفس المبدأ حيث نصت المادة 06 من المرسوم 20/69 على أن يوضع مستخدم كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر الأمر الذي نستنتج من خلاله أنه توقيف لعلاقة العمل مع حفظ حق العامل في الأجر وبالتالي فإن هذا ضمانه صريحة لاستمرار علاقة العمل ولا وجود لما يسمح بتأويله تأويلا مخالفا إذ أن العطلة الاستثنائية تجل من علاقة العمل علاقة دائمة ومستمرة و يوجد ما يبرر إنهائها فهي تعليق جزئي لعلاقة العمل فيما يتعلق بالتزام العامل بالقيام بالعمل المنوط والذي يشكل محل التعاقد وهذا التعليق ليس القوة القاهرة التي منعت والمتمثلة في الحجر المنزلي.

من خلال هذا نجد أن مجمل الأحكام التشريعية التي جاء بها المشروع الجزائري جعلت من الحجر الصحي قوة القاهرة لا تحول دون حماية علاقة العمل وتماثل استقرارها سوء كانت علاقة تنظيمية وتعاقدية

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر في 25/04/1990، الجزائر.

وهو ما أكده المشروع من خلال التدارك الذي جاء به بمقتضى المادة 15 من المرسوم التنفيذي 70/20 والتي نصت على تمديد أحكام العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر التي جاء بها المرسوم 69/20 ليشمل القطاع الاقتصادي العمومي والقطاع الخاص بعد أن كانت مقتصرة على القطاع العمومي الإداري فقط في إشارة منه إلى أنه لا يجب في حال من الأحوال أن تؤدي التدابير الوقائية في ظل الحالة الاستثنائية⁽¹⁾ التي فرضتها جائحة كوفيد 19 إلى إنهاء علاقة العمل.

2.5. جائحة كوفيد 19 ظرف طارئ:

- عرف المشروع الجزائري نظرية الظروف الطارئة من خلال المادة 107 حيث فيها " يجب تنفيذ العقد طبقا لما استعمل عليه وبحسب فيه"⁽²⁾ ولا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب بل يتناول أيضا ما هو من مستلزمات وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب صيغة الالتزام غير أنه إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن الالتزام التعاقدى وأن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارته فادحة جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك⁽³⁾

هناك شروط أساسية يجب توفرها من أجل تطبيق نظرية الظروف الطارئة زمن أهمها مايلي:

(1) يعلى فروق، لعلام عبد النور : "التكيف القانوني لوباء كورونا - كوفيد 19 في ضوء أحكام القانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر"، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد 02، جامعة سطيف 2، الجزائر 2021، ص628.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المادة 107 من القانون المدني الجزائري، الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، 2007.

(3) قوقو بلعجات، نجمة بكار : نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر القانون الخاص (غير منشورة)، جامعة عبد الرحمن ميرة -بجاية- كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة بجاية، الجزائر، 2014-2015، ص33.

- أن يكون الظرف الطارئ عاما: ويقصد بعمومية الظرف الطارئ أن لا يكون خاصا بالمدين بل يمس عموم الناس.⁽¹⁾
- تطبيقا لذلك فإن الأوبئة عمة وفيروس كوفيد 19 خاصة يستجيب لهذا الشرط من حيث أن هذه الجائحة يمكن أن تسبب في فرص حجر على الجميع يتعذر معه مواولة الأنشطة المهنية والإنتاجية.⁽²⁾
- أن يكون الظرف الطارئ استثنائيا: ويقصد أن يكون الظرف نادر الوقوع غير مألوف لا يتدخل في حدوثه أحد المتعاقدين كالكوارث الطبيعية والحروب والأزمات الاقتصادية.⁽³⁾
- أن يكون الظرف الطارئ فجائيا: يعتبر هذا الشرط من أهم الشروط التي تقوم عليها نظرية الظروف الطارئة ومفاده ألا يكون في وسع المتعاقد توقع الظرف الطارئ عند إبرام العقد لأنه إذا توقع هذا الظرف أو كان بإمكانه توقعه فليس من حقه مطالبة بتطبيق هذه النظرية.
- عدم القدرة على دفع الظرف الطارئ: والمقصود منه أن المدين لا يمكنه دفع هذا الظرف أو التقليل من آثاره فإذا تمكن من دفعه أصبح عندئذ مقصرا.⁽⁴⁾
- أن يصبح تنفيذ الالتزام بعد وقوع الظرف الطارئ مرهقا للمدين: بحيث يهدد بخسارة فادحة ولا يجعل تنفيذ الالتزام العقيدي مستحيلا كما هو الحال في القوة القاهرة التي يتحقق ينقض الالتزام.⁽⁵⁾

سادسا: تداعيات جائحة كوفيد 19 اقتصاديا واجتماعيا وسبل الوقاية منها:

1.6. تداعيات جائحة كوفيد 19 اقتصاديا:

- (1) محمد محي الدين ابراهيم : نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقہ الاسلامي، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 243.
- (2) محمد الأيوبي : "المركز القانوني للمدين في واقعه فيروس كوفيد 19 ، مجلة مؤلفات احياء علوم القانون، الدولة والقانون في زمن جائحة كوفيد 19، مكتبة السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، المغرب، 2020. ص 289.
- (3) عبد المنعم فرح حدة : نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، دار النهضة العربية، لبنان، 1974، ص 10.
- (4) سعيد السيد علي : نظرية الظروف الطارئة في العقود الادارية والشريعة الاسلامية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007، ص 12.
- (5) محمد عزمي البكري : موسوعة الفقه والقضاء والتشريع المدني الجديد، دار محمود للنشر، مصر، المجلد 2، الجزء 1، 2020، ص 289.

تشكل جائحة كوفيد 19 العالمية ضغطاً هائلاً على المجتمعات واقتصاديات الدول في جميع أنحاء العالم، وقد لوحظ اختلافات كبيرة عبر القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لصندوق النقد الدولي (IME)، فإنه من المتوقع أن يشهد الاقتصاد العالمي أسوأ ركود له منذ الكساد الكبير في القرن الماضي وتتوقع منظمة العمل الدولية ILO تأثيراً سلبياً شديداً على أعداد العمالة في الوقت الذي يعزم فيه المجتمع العالمي على تكثيف الإجراءات من خلال عقد العمل تحدد جائحة كوفيد 19 بالتأثير بشكل عكسي عميق على تنفيذ وإنجاز خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وإنفاق باريس بشأن تغيير المناخ.

- أدت جائحة كوفيد 19 إلى تعطيل النشاط الاقتصادي الاعتيادي والحياة اليومية العامة في جميع أنحاء العالم، وفي إطار التصدي لهذا الوباء اتخذت العديد من حكومات العالم تدابير صارمة لمنع تفشي المرض ولضمان الأداء السليم لنظام الرعاية الصحية وحماية الفئات الأكثر ضعفاً ومع ذلك فبسبب تزايد حالة عدم اليقين والظعن الناجم عن إغلاق الأعمال التجارية، وفرض قيود السفر وتدابير الاحتواء فإن الآثار الاقتصادية قصيرة الأجل و شكلية من حيث انخفاض الإنتاج والاستثمارات والأرباح بشكل يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة.

- إن جائحة كوفيد 19 أكبر من أن نحصرها في أزمة صحية فهي كارثة إنسانية تؤدي إلى تغييرات وتحولات هاجمت قلب المجتمعات واقتصاديتها وتشير الأدلة المبكرة بالفعل إلى أن الفقراء والفئات المحرومة هم الذين يتكبدون بشكل أكبر عبء الآثار الاجتماعية والصحية والاقتصادية للفيروس في جميع أنحاء العالم، مما يتوجب وضع تدابير سياساته علاجية عاجلة وفعالة.⁽¹⁾

- تقدر الأمم المتحدة أن ما يقرب من نصف عمال العالم قد يفقدون بسبب الاقتصاعات والآثار الاقتصادية الأخرى الناجمة عن تفشي المرض وتشير أحدث التوقعات صندوق النقد الدولي لعامي 2020 و 2021 بخصوص آفاق النمو أن العالم قد دخل في حالة ركود لمستوى يود سنة 2009 إن لم يكن أسوأ.

(1) منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية : تعافي الأعمال واستمرارها أثناء جائحة كورونا COVID19، دليل إرشادي للشركات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، فيينا، النمسا، 2020، ص 7.

- سيكون التأثير الاقتصادي للوباء كبيرا على الحياة الاجتماعية للأفراد والمجتمعات والأمم وفقا لتوقعات الاقتصاد العالمي ستهوي جائحة كوفيد 19 بـ 49 مليون شخصا إلى حافة الفقر المدقع بحلول نهاية عام 2020 معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي 2.2% في عام 2020.

- ساهم انتشار فيروس كوفيد 19 على صعيد العالم في صناعة العديد من الأزمات إذ أظهر الفيروس عودة العالم في العجز في الصناعات الصينية وخاصة في مجال الأجهزة والمعدات والمستلزمات المتعلقة بالمواد الصحية مما دعا بعدة دول إلى إغلاق طب الحروب في إطار مواجهة الفيروس أو العمل على تحديد الصناعات الواجب تصنيعها من منظور قومي خاصة في مجال تصنيع أجهزة التنفس والتعقيم.

- عملت الجائحة على تراجع في العديد من المؤشرات الاقتصادية وتعزيز الاقتصاد التكنولوجي وذلك في إطار سياسات الحد من انتشار الفيروس والعمل عن بعد كما أن الدول أعلنت عن خطط التعليم الالكتروني في الغرف الافتراضية والتي يتم فيها والمناقشات وتقديم المحاضرات من شأنها استدامة العملية التعليمية كما وأن الاقتصاد النقل البحري والبري والجوي ساهم في تقليل الحركة التجارية الانتقالية بواسطة السفن أو البواخر أو الطيران أو عمليات الشحن، وتقييد عمليات النقل للمهام والملتزمات الطبية الطارئة والأساسية المتعلقة بالأمن القومي العدائي، كل ماسبق كان سبب في تضارب أسعار الأسهم وتغيير في معايير العرض والطلب على المنتجات مما أثر على هبوط حاد في استهلاك النفط والبتترول والغاز وكافة أنظمة الطاقة والاتجاه إلى البحث عن التكنولوجيا الاتصال و التواصل الالكتروني⁽¹⁾.

2.6. تداعيات جائحة كوفيد 19 اجتماعيا:

- اختلفت فجأة جميع أشكال التجمعات البشرية خارج إطار الأسرة وتحاشى المجتمع لصالح الانكفاء على الذات، والنكوص إلى الوحدة الأصغر مكوناته وفي حالة فريدة من تكييل الجسد زادت الريبة من كافة أشكال التقارب خالط ذلك شعور بالخطر والخوف من انتقال العدوى والمرض كل ذلك في مجتمعات لطالما قامت على نمط ثقافي يعزز الثقة والتقارب ولأن طالت تدابير التباعد والعزلة فإنه يخشى أن تجعل التجمعات البشرية اليومية إرثا من الماضي ولأننا كائنات اجتماعية بطبعها ظهرت أشكال جديدة من

(1) محمد محمد عبد ربه المغير: "جائحة فيروس كوفيد 19 فرصة لتحقيق العدالة الانسانية"، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص، المجلد 02، العدد 05، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020، ص 16.

محاولات التكيف كالإطلاقات الصادمة بالغذاء أو التكبيرات من شرفات المنازل وغير ذلك مما جعلت به مواقع التواصل الاجتماعي.

- علاوة على ذلك أثرت الجائحة على الممارسات الدينية بطرق مختلفة، بما في ذلك الغاء لعبادة الصلاة والحج والاحتفال بالأعياد الدينية وإغلاق المدارس الدينية ومن المرجح أن يدوم الانخفاض في معدل السفر حتى بعد انتهاء تأثير الفيروس ويؤدي إلى تغيير الديناميكيات الاجتماعية مثل قضاء المزيد من الوقت مع العائلة والبقاء على مقربة من مكان الإقامة والتجول مع الأصدقاء المقربين كما ستزداد خدمات التوصل عبر الانترنت حيث يستجنب الناس الذهاب إلى المناطق المزدحمة في أعقاب الجائحة وسيكون القيم الاجتماعية المستعملة لإظهار التقارب عن طريق الحركات والمصافحة والتواصل الجسدي محدودة حيث سيكون الناس مترددين خوفا من الإصابة بالفيروس فضلا عن ارتداء الكمامات في الأماكن العامة بشكل منظم.

- العنصر الآخر المتأهل في العلاقات والسلوكيات الاجتماعية فهو يتعلق بمؤسسة الزواج فإن معدلات الطلاق في جميع أنحاء العالم بما في ذلك بلدان منطقة التعاون الاسلامي أخذت في الارتفاع نتيجة للظروف الاجتماعية والأعباء الاقتصادية المضافة.

- بسبب الإجراءات المختلفة بخصوص الطلاق أثناء تفشي المرض، مثل تأخر أو تعليق الخدمات لا تزال طبيعة المشكلة.⁽¹⁾

3.6. سبل الوقاية من فيروس كوفيد 19:

- في العالم:

على الرغم من عدم توفر لقاح للوقاية من كوفيد 19 يمكن اتخاذ بعض الخطوات لتقليل خطر الإصابة به، توصي منظمة الصحة العالمية مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها في الولايات المتحدة بإتباع الاحتياطات التالية للوقاية من كوفيد 19:

- تجنب حضور الفعاليات والتجمعات الكبيرة.
- تجنب المخالطة للصيقة ضمن مسافة 6 أقدام أو 2 متر مع أي شخص متربص أو بداية أعراض.

(1) أسماء حسين ملكاوي وآخرون : مرجع سبق ذكره، ص 10.

- الزام منزلك قدر الإمكان أو حفاظ على وجود مسافة بينك وبين الآخرين ضمن 6 أقدام أو 2 متر إذ كان كوفيد 19 منتشرًا في مجتمعات خاصة إذا كانت معرضًا بشكل أكبر لخطر الإصابة بدرجة حادة من المرض ضع في اعتبارك أن بعض الأشخاص يكونون مصابين بكوفيد 19 ويمكن أن ينقلون الآخرين حتى إذا لم تكن لديهم أعراض أو لم يعرفوا أنهم مصابون به أصلاً.
 - أغسل يديك كثيرًا بالماء والصابون لمدة 20 ثانية على الأقل أو استخدم مطهرًا يدويًا يحتوي على حوالي 60% على الأقل.
 - تجنب تغطية الفم والأنف بالمرفق أو بمنديل عند السعال أو العطس وتخلص من المنديل بعد استخدامه.
 - ارتداء غطاء وجه قماشي في الأماكن العامة مثل محلات البقالة حيث يصعب تجنب المخالطة اللصيقة بالآخرين خاصة إذا كانت في منطقة شهد انتشارًا محليًا للمرض واستخدام سوء الكمادات القماشية عبر لطبيعة أما بالنسبة للكمادات الجراحية وكمادات N-95 فيجب أن يقتصر استخدامها على مزودي الرعاية الصحية.
 - تجنب لمس عينيك وأنفك وفمك.
 - تجنب مشاركة الأطباق وأكواب الشرب وأغطية الفراش والأدوات المنزلية الأخرى إذ كنت مريضًا.
 - نضف واعم يومياً الأسطح التي تلمس بكثرة مثل مقابض الأبواب ومفاتيح الإضاءة والالكترونيات والطاولات.
 - إذا كانت مريضًا فالزم منزلك ولا تذهب للعمل أو المدرسة أو الجامعة وكذلك الأمر بالنسبة للأماكن العامة إلا إذا كان ذلك يهدف إلى الحصول على رعاية خاصة تجنب وسائل النقل العام وسيارات الجرة بما فيها تلك التي تطلب عبر التطبيقات الذكية إذ كنت مريضًا¹.
- في الجزائر:

¹- خماد محمد، العزيز وردة : الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر في ظل انتشار فيروس كوفيد 19"، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد 01، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021، ص 542.

يعد تقشي مرض كوفيد 19 وتصنيفه من طرف منظمة الصحة العالمي بتاريخ 11 مارس 2020 وباءا عالميا "جائحة" اتخذت مختلف دول العالم من بينها الجزائر عدة اجراءات وتدابير للوقاية من انتشار الوباء ومكافحته من بينها توقيف الدراسة بتاريخ 2020/03/12 و ذلك من خلال إغلاق مدارس التعليم الابتدائي، المتوسط والثانوي، الجامعات ومعاهد التعليم العالي، المؤسسات التكوينية، مدارس التعليم القرآني والزوايا وأقسام ومحو الأمية وإغلاق المؤسسات التربوية الخاصة ورياض الأطفال كما قامت السلطات الجزائرية بإصدار عدد من المراسيم للحد من انتشار فيروس كوفيد 19 ومكافحته سوف يتم ذكرها في مايلي وقع التركيز على المراسيم والمواد التي سيكون لها انعكاسات اجتماعية على أفراد المجتمع.

المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 الذي ورد فيه أهم تدابير التباعد الاجتماعي و المتنقلة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 2020.

- تعليق نشاطات نقل الأشخاص: عبر الخدمات الجوية للنقل العمومي للمسافرين على الشبكة الداخلية النقل البري في كل الاتجاهات، الحضري وشبه الحضري، وبين البلديات وبين الولايات، نقل المسافرين بالسلك الحديدية، يستثنى من هذا الاجراء نشاط نقل المستخدمين.

- غلق محلات بيع المشروبات ومؤسسات وفضاءات الترقية والتسلية والعرض والمطاعم باستثناء تلك التي تضمن خدمة التوصيل إلى المنازل.

- يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية مع شروط الأولوية، يستثنى من الإجراء مستخدمو الصحة، الأمن الوطني، الحماية المدنية...

- المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020 جاء فيه مجموعة من التدابير تهدف إلى وضع أنظمة للحجر، تقييد الحركة، تأطير الأنشطة التجارية وتمارين المواطنين وقواعد التباعد... أهمها:

- اقرار نظام الحجر المنزلي كليا أو جزئيا ولفترات محددة، ويخص كل شخص متواجد في إقليم الولاية أو البلدية المصرح بها كبؤرة لوباء فيروس كوفيد 19 كوفيد 19.⁽¹⁾

⁽¹⁾الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكملة الوقاية من انتشار وباء كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

- منع حركة الأشخاص خلال فترات الحجر ماعدا في الحالات المحددة على سبيل الاستثناء يمنع كل تجمع لأكثر من شخصين.

- اجراء الغلق لجميع أنشطة التجارة بالتجزئة باستثناء تلك التي تضمن تموين السكان بالمواد الغذائية، الصيانة، والتنظيف و الصيدلانية وشبه الصيدلانية.

- تمتد التدابير المتعلقة بوضع 50% على الأقل من مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

- يطبق حجر كامل على ولاية البلدية وحجر جزئي على ولاية الجزائر، من الساعة السابعة مساء إلى غاية الساعة السابعة صباحا، يطبق هذين الإجراءين لمدة 10 أيام قابلة للتجديد ويمكن أن يمتد إلى ولايات أخرى عند الاقتضاء.

- المرسوم التنفيذي رقم 20-72 المؤرخ في 28 مارس 2020 من بين ماجاء فيه تمديد اجراء الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات من الساعة السابعة مساء إلى غاية السابعة صباحا إلى الولايات الآتية، باتنة، تيزي وزو، سطيف، قسنطينة، المدينة، وهران، بومرداس، الوادي، تيارت، تتجه ارتفاع عدد الحالات الاصابة بمرض كوفيد 19.⁽¹⁾

يعد تزايد عدد الاصابات بمرض كوفيد 19 تم اصدار مرسوم التنفيذي رقم 20-182 المؤرخ في 9 جويلية 2020، أهم ماورد فيه، تمتع لمدة ثمانية أيام حركة المرور بما فيها لسيارات الخاصة.⁽²⁾

من وإلى الولايات التي تخضع لإجراءات الحجر المنزلي الجزئي يعلق نشاط النقل الحضري للأشخاص العمومي والخاص خلال العطل الأسبوعية في الولايات التي تخضع لإجراءات الحجر المنزلي الجزئي.

مع دخول الجزائر الموجة الثانية من مرض كوفيد 1 تم الرجوع إلى تدابير تعزيز نظام الوقاية حيث تم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 20-314 المؤرخ في 16 نوفمبر 2020 جاء فيها عدة تدابير أهمها غلق

⁽¹⁾الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التنفيذي رقم 20-72 المؤرخ في 28 مارس، يتضمن تمديد إجراءات الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات، الجريدة الرسمية، 2020.

⁽²⁾ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التنفيذي رقم 20-182 المؤرخ في 9 جويلية، يتضمن نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 وكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

القاعات المتعددة الرياضات، الشواطئ ودور الشباب والمراكز الثقافية. توقف عدد من المؤسسات أنشطتها التجارية، قاعات الحفلات للرجال والنساء، المقاهي والمطاعم ومحلات الأكل السريع، غلق أسواق بيع المركبات المستعملة على مستوى كامل التراب الوطني.

استمرت السلطات الجزائرية في إصدار المراسيم إما بتدابير لتحقيق نظام الوقاية من انتشار الوباء في حالة انخفاض الإصابات بمرض كوفيد 19 أو بتدابير لتعزيز نظام الوقاية وتدعيمه وتكييفه في حالة انخفاض الإصابات خاصة مع دخول الجزائر الموجة الرابعة مثل المراسيم السالفة الذكر إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 21-398 المؤرخ في 18 أكتوبر 2021 أهم ماورد فيه، رفع اجراء الحجر الجزئي المنزلي عبر كامل التراب الوطني، تعليق نشاط نقل الأشخاص بواسطة الميتررو عبر كامل التراب الوطني وتمديد حضر كل نوع من تجمعات الأشخاص و الحفلات أو المناسبات العائلية وكذا التجمعات بمناسبة الجنازات.(1)

بإضافة إلى صدور المرسوم التنفيذي رقم 21-472 المؤرخ في 25 نوفمبر 2021 أهم ماجاء فيه: يرفع عبر كامل التراب الوطني اجراء حضر كل نوع من تجمعات الأشخاص والحفلات أو المناسبات العائلية وكذا التجمعات بمناسبة الجنازات.(2)

1- على المستوى الصحي:

يحتوي القطاع الصحي على المستوى الوطني على 82716 سرير منها 2500 سرير تم تخصيصها للتكفل بالمصابين على مستوى 46 ملحة للأمراض المعدية و 247 مصلحة للطب الداخلي و 79 على مصلحة أمراض رئة.

- وقد اعتمدت الجزائر منذ 23 مارس 2020 على بركول علاج جديد ضد كوفيد 19 يسمى الكلوروكين وهو علاج ضد الملاريا، ويستخدم لعلاج أمراض الرومايزم حيث أظهر نتائج مشجعة في كل من الصين وفرنسا ومن بين بين التعليقات الصحية لتجنب الاصابة بعدوى فيروس كوفيد 19 :

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : مرسوم تنفيذي رقم 21-398 المؤرخ في 18 أكتوبر 2021، المتضمن تخفيض تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.
(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : مرسوم تنفيذي رقم 21-472 المؤرخ في 25 نوفمبر 2021، المتضمن تمديد تدابير نظام الوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

- غسل اليدين بالماء والصابون وباستخدام معقم باستمرار.
- ترك مسافة أمان على الأقل واحد متر مع الآخرين.
- تغطية الفم والأنف عند العطس أو السعال.
- تجنب ملامسة العينين والأنف.
- استشارة طبيب عند ظهور أعراض.

2- على المستوى الاجتماعي:

من بين الاجراءات والتدابير التي وضعتها الجهات المعنية في الجزائر مايلي:

- وقف الدراسة في المدارس والجامعات لمنع نفشي فيروس كوفيد 19.
- وضع تدابير لمدة 14 يوما.
- تعليق نشاطات نقل الأشخاص.
- غلق المجالات والمؤسسات.

3- على المستوى الحجر الصحي واجرائته

1.3 الحجر الصحي: تزامنا مع فرض تقيد اجراءات حركة المواطنين وإلزامهم بالبقاء في منازلهم للحد من انتشار الفيروس كوفيد 19 انتشرت ظواهر لافتة ابرزها الطرق المبتكرة والملهمة والعجيبة التي تعاملت بها البلاد والمدن مع الوباء وأدت الى ظهور ثقافة الحجر الصحي التي تميز طرق تعامل الشعوب المختلفة مع وباء كورونا المستجد وعليه فقد اخذت ابعاد ثقافية تعكس ثقافة كل مجتمع كنوع من التسارع في احترام معايير الحجر الصحي ، و التنوع الثقافي.

2.3. تعريف ثقافة الحجر الصحي :

تعرف ثقافة الحجر الصحي على انها انتاج قيم و افعال تعكس مؤشرات الوعي الاجتماعي في احترام معايير الحجر الصحي دون الانسحاب للمجالات الاجتماعية المبنية على المبدأ التقارب الاجتماعي و

اعادة غنتاج مفهوم التباعد الاجتماعي في الافعال و التفاعلات اليومية التي تعكس النموذج الثقافي لادارة الازمات الاجتماعية

كما يمكن تعريفه ايضا بانه :

- قيم و معان و رموز و افعال و تفاعلات مبنية على الوعي الاجتماعي لحماية الافراد من الازمة لادارة المنتشرة مع مراعاة الاخذ بالتدابير و المعايير الوقائية و فرض مبدا التباعد الاجتماعي في ظل التفاعلات اليومية داخل المجالات الاجتماعية التي يتفاعل فيها الفرد.

3.3. ثقافة الحجر الصحي في المجتمع الجزائري :

تعتبر ثقافة الحجر الصحي من بين ابرز عوامل التحكم في انتشار وباء كورونا فالحجر الصحي يعتبر من بين اهم المقترحات الرئيسية للسيطرة على هذه الازمة، من هنا ان تشكيل ثقافة الالتزام من الحجر الصحي تعتبر من بين اصعب الضروريات التي يمكن التقيد و الالتزام بها.

خاصة في ظل ما تشهده الجزائر من ارتفاع عدد الازمات بهذا الفيروس الخطير ، و يمكن الاشارة الى بعض المؤشرات في ثقافة الحجر الصحي لدى المجتمع الجزائري و تتمثل في :

- الخروج دون أي حاجة له : نجد العديد من افراد المجتمع في الشارع دون أي مبرر لذلك ، و هذا يدل على فقدان المعنى حول وباء كورونا .

- خروج الاطفال الى الشارع للعب دون اخذ الاحتياطات اللازمة اضافة الى رقابة الوالدين.

- عدم تنبيه الابناء لضرورة احترام رجال الامن المكلفين لتوعية و حماية المواطن .

- الانسحاب الى التقارب الاجتماعي بحيث نجد التجمعات و التقارب و التواصل الجسدي كالمصافحة و غيرها ...

- سياسة التباعد الاجتماعي حتى و ان طبقت فهي غير مطبقة بشكلها السليم و الصحيح و يمكن تشكيل ثقافة الحجر الصحي من خلال :

* ضرورة دراسة الازمات الاجتماعية و مدى خطورة الوضع على جانب الصحة بمعايير الحجر

الصحي و المنزلي

* غرس قيم احترام الآخر و الشعور بالمسؤولية في الازمات و الاوضاع المزرية.¹

4.3. إجراءات الحجر الصحي:

تتمثل اجراءات الحجر الصحي التي تعمل على تطبيقها الدول في الأدنى.

- حجر مناطق معينة وعدم السماح لهم بالمغادرة لتفادي انتشار العدوى بشكل أكبر.
 - منع ركاب السعي والطائرات من الدخول لأي أراضي دولة اصابتهم بالعدوى لتجنب انتقالها إلى مواطني الدولة.
 - حظر المصابين والأشخاص من التحرك داخل البلد والتفاهم بالعامه.
 - تجنب الاحتفالات العامة وإيقاف التجمعات.
- وفيما يخص اجراءات الحجر الصحي في الجزائر فقد ورد في المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020 والذي يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19 ومكافحته مايلي :
- إيقاف حركة الأشخاص خلال فترة الحجر من ونحو الولاية أو البلدية المعنية وهذا داخل هذه المناطق.
 - تنفيذ الحجر الكامل على بعض الولايات لمدة 10 أيام.⁽²⁾

(1)- ريباب رايح ، كزيز امال : "جائحة كوفيد 19 (كورونا) دراسات سوسولوجية"، مجلة المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية ، برلين ، المانيا 2021 ص ص 21-26.

(2)سهيلية سماح : مرجع سبق ذكره، ص ص 31 ، 32.

خلاصة الفصل:

في نهاية هذا الفصل نصل إلى أن جائحة كوفيد 19 كانت أزمة عالمية ووطنية للجزائر حيث مست كافة مجالات الحياة وهذا مافرض تدابير واجراءات قانونية للحد من تداعياتها على الفرد والمجتمع ، خاصة مع طول أمد انتشارها الخطير في المجتمع، مافرض التطبيق الصارم لكل ما يساهم في الحد من انتشارها.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19

تمهيد

أولاً: نشأة علاقات العامل

ثانياً: خصائص علاقات العمل

ثالثاً: التزامات العامل وصاحب العمل

رابعاً: تصنيفات علاقات العمل

خامساً: تداعيات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل

خلاصة

تمهيد:

تعتبر علاقات العمل مهمة جدا، في مجال العمل والخدمات نظرا لمكانتها في المنظمة، بحيث لها دور وأثر على مستوى أداء العمال والمنظمة، كما تحتاج لضوابط قانونية وتنظيمية تضبطها بغرض تقليل من حدة النزاعات العمل والخلافات داخل المنظمة، والأهم من ذلك إيجاد آليات واقعية وفاعلة للربط بين الكوادر البشرية المؤهلة كأفراد وجماعات، وبين المؤسسات لخلق منظومة متكاملة تعمل على تحقيق التنمية المستدامة، لكن بدلا من ذلك ومع انتشار جائحة كوفيد 19 باتت حتى المكاسب المحدودة التي تحقق في العقود المالية معرضة لخطر الانتكاس، فهذه الجائحة كشفت ما يشوب النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية من مواطن ضعف تزيد بدونها من أثار الجائحة وفي جميع المجالات من الصحة إلى الاقتصاد ومن الأمن إلى الحماية الجماعية إذ تتفاقم أثار جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في المؤسسات الجزائرية.

أولاً: نشأة علاقات العمل:

تقوم علاقات العمل بين صاحب العمل والعامل، لكن فكرة العمل والعامل لم تكن واضحة عند نشأتها ولم تكن هناك قواعد تنظمها فإذا رجعنا إلى الماضي نجد أنها عرفت تحولات عسيرة ليتطور ويستقر شكلها النهائي لما هي عليه اليوم.

لقد كان الإنسان البدائي يصطاد ويزرع ويصارع الطبيعة لأجل البقاء ثم بدأ تنظيم العمل وتوزيعه على أفراد العائلة ثم العشيرة فالقبيلة، ومع بداية تنظيم المجتمع بدأ الصراع على وسائل الإنتاج فظهرت طبقة الأسياد وطبقة العبيد وكان « خاضعا لسيده كشيء من الأشياء، يقوم بتنفيذ أوامره دون الحصول على أجر معين⁽¹⁾ » واستبعد كل علاقة مهنية معه حيث كان الرقيق محرومون من الشخصية القانونية وملزمون بصفة إجبارية وأبدية بتبعية مطلقة للأسياد إلا أن بعض الجماعات عرفت قيام فئة من الأحرار بأداء عمل لغيرهم مقابل أجر، وكان القانون الروماني تعتبر هذا العمل نوعا من الإيجار وماعدا هذا الاستثناء كانت علاقات العمل في الحضارات القديمة تقوم على العبودية وامتد الوضع كذلك حتى القرون الوسطى.

في بداية القرون الوسطى تطور نظام العمل نوعا ما حيث كان الرجال الأحرار يزاولون بعض النشاطات عند النبلاء لكنهم لم يتمكنوا من تحسين ظروف عملهم كتخفيض مدة العمل أو رقع أجورهم لأن النبلاء عادة ما يضطرون إلى استبدالهم بالأقنان الأقل كلفة والأكثر جهدا.

ظهر خلال هذه المرحلة نظام الاقطاع حيث « سيطر فيه الأسياد والنبلاء على النشاط الزراعي ويستغلون فيه الأقنان "عبيد الأرض"⁽²⁾ وهم أهم نشاط اقتصادي ساد في تلك المرحلة كان يقوم على أساس قرية صاحب الأرض المطلقة في التصرف وتكليف من يتبعه من الأفراد بالعمل بدون مقابل بالتالي بدأت تنشأ في هذه المرحلة علاقات عمل بالمعنى الصحيح.

إلى جانب النشاط الزراعي ظهر النشاط الصناعي بداية القرن الثاني عشر في شكل نشاطات وفيه تم تجارية في شكل مهن وتزامن ذلك مع ظهور المدن وبداية ازدهارها نظرا لنظام الطوائف الحرفية، وكانت

(1) أبو السعود رمضان : الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت 1983، ص 25.

(2) أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998م، ص 21.

الطائفة تقوم على طبقات وفي قمته شيخ الطائفة أو المعلم ثم العامل ثم الصبي تحت التمرين وكانت لكل طائفة قواعد تحكمها في العمل إذ تستقل وتختص بالنظام الذي يحكم شؤون تلك الحرفة خاصة ظروف العمل بما في ذلك تحديد شروط العمل والأجور وتنظيم أوقات العمل و الراحة والإجازات وقواعد الترقية من درجة إلى أخرى "هذا التنظيم حدث فيه علاقة العمل والعقود الفردية ومدة الالتزام والأجر وهي أولى بؤادر تنظيم علاقات العمل" (1) أما بالنسبة لتنظيم العمل فإن الطائفة هي ذاتها من تقوم بسن القواعد لتسيير شؤونها: حيث لا تسمح القيام بعمل أو الانتقال إلى درجة أعلى إلا بعد سنوات من التمرين وبعد الاتقان الجيد للحرفة والتي يبقى قرارها النهائي للمعلم" (2) ما جعل هذا النظام احتكاريا للمعلمين وأبنائهم من بعدهم عن طريق الوراثة.

وأمام تزايد قوة هذه الطرائق شرعت في ممارسة نوع من الاحتكار في الانتاج والتوزيع والتحكم في السوق ثم غلق الأبواب أمام أية منافسة أو الدخول إلى الحرفة واستمر الوضع كذلك حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م التي قضت على عينة نظام الطوائف.

لقد أدت العراقل المقيدة للحرية الفردية والابتكار التي سادت في القرن الثامن عشر إلى تحالف رجال الصناعة بفرنسا مع الطبقة العمالية الكادحة والمتعطشة للحرية لأجل تنظيم ثورة بهدف تغيير الأوضاع القضاء على النظامين الملكي والكنسي وكذا نظام الطوائف الراضة لأي إصلاح سياسي واقتصادي واجتماعي وتحقيق ذلك بالفعل ونجحت الثورة في تحقيق أهدافها سنة 1789.

نجحت الثورة الفرنسية في تأسيس نظام ليبرالي قائم على مبدئين هما حرية العمل وحرية الصناعة والتجارة ولتكريسها تم إلغاء نظام الطوائف مع منح الحرية في ممارسة أي نشاط وذلك بموجب مرسوم ALLarde 1791 وقانون le chapelier سنة 1791 «فكان العامل حرا في اختيار العمل الذي يناسبه وصاحب العمل يتمتع بدوره بحرية استخدام من يراه مناسب دون قيود» (3) ومع قيام الثورة الصناعية تشكلت الطبقة العمالية في معظمها من السكان الزراعيين النازحين من الأرياف إلى المدن وكذا ممتهني الحرف، وكان يحكم علاقات العمل مبدأ الحرية التعاقدية لاسيما بعد صدور القانون المدني الفرنسي سنة 1804 الذي كشف علاقات العمل على أنها "عقد ايجار الخدمات بموجب المادتين 1780 و 1781 منه واعتبار

(1)- GHESTIN (jaques) et LANGLOIS (philippe), **droit du travail**, efsirey, 4em éd, paris, 1981, p 4.

(2) أحمد سليمان : **مرجع سبق ذكره**، ص 11.

(3) أبو سعود رمضان : **مرجع سبق ذكره**، ص 29.

العمل سلعة" ⁽¹⁾ وقد كرس هذا المبدأ المساواة القانونية بين العامل وصاحب العمل لكن يقابلها عدم المساواة الاقتصادية بين صاحب العمل المالك لوسائل الانتاج وصاحب السلطة والعامل كطرف ضعيف ليس له القدرة على التفاوض مع صاحب العمل حول شروط العمل والأجر ما أدى إلى زيادة تعسف واختلاف الطبقة العمالية مع تدني الأجور وانعدام الراحة وشروط العمل القانونية وكثرة الحوادث المهنية.

كل هذه الظروف المزرية زادت من وعي الطبقة العاملة بضرورة التكتل في تجمعات ونقابات سرية وعلنية للمطابقة بتحسين أوضاعهم واشتد الصراع بين العمال وأصحاب العمل فاضطرت الدولة للتدخل خاصة بعد صدور تقرير عن الطبيب villerné سنة 1840 كان التوتر في شكل تحقيق حول تشغيل الأطفال والنساء. "كشفت خطورة الاستغلال الذي تعرضت له هذه الفئات في أماكن العمل وظروف إنعدام النظافة والأمن في الورشات والمناجم وتدني الأجور". ⁽²⁾

أمام هذه الحقائق تمت المصادقة على أول قانون يمنع تشغيل الأطفال القصر الأقل من ثماني سنوات سنة 1841 وفي النصف الثاني من القرن 19 ظهرت قوانين تعترف بحق الأحزاب كقانون 25 ماي 1864 وفي عام 1874 تم استحداث مفتشيه العمل ثم قانون 21 مارس 1884 الذي يعترف بحرية التنظيمات المهنية والاتحادات المهنية وسمح لكل من أصحاب العمل والعمال بالتكتل للدفاع عن مصالحهم.

كان الاعتراف بالحق النقابي سنة 1884 بفرنسا وقبلها إنجلترا سنة 1824 حلقة هامة في تاريخ القانون الاجتماعي نظرا للدور الذي لعبته النقابات للدفاع عن مصالح العمال ومواجهة قوة أرباب العمال الاقتصادية عن طريق اللجوء إلى التهديد بشن الاضراب والتوقف عن العمل والإنتاج فتحول التضامن والصفة الجماعية للعمال من ظاهرة اجتماعية إلى ظاهرة قانونية.

⁽¹⁾ موزاوي علي : " النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 02، 2022، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ص 137.

⁽²⁾ المرجع نفسه : ص 138.

وبالتالي فإن نشأة علاقات العمل كان نتيجة لعوامل عدة أدت لتدخل الدولة بالتسريع في مجال علاقات العمل وهذه العوامل في مجملها هي:

- **الضغط العمالي:** لقد ساعد انتشار الصناعات الكبيرة على تكتل العمال للضغط على أرباب العمل عن طريق الاضراب مثال ذلك الاضراب المشهور لعمال ميناء لندن 1889 "شعر العمال بقوتهم بسبب نمو تنظيماتهم واتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم ودرء الظلم عنهم"⁽¹⁾

- **العوامل السياسية:** زادت قوة العمال بسبب تكتلهم فبدأت الأحزاب السياسية تتقرب منهم وتتبنى مطالبهم وتدافع عنهم ما جعل الأحزاب السياسية تدخل ضمن برامجها المسائل الاجتماعية والنهوض بالعمال والدفاع عن مصالحهم كذلك كون العمال أحزابا خاصة بهم في كثير من الدول وقد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم مما أتاح فرصة التطوير قوانين وتشريعات العمل في مختلف الدول.

- **ظهور المذاهب الاجتماعية:** من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل ظهور المذاهب الاجتماعية مثل المذهب الفردي الملكية الفردية الذي يعتبر كارل ماركس مسؤول عن استغلال العمال " فالعامل الذي لا يملك إلا القوة عمله يضطر لبيعها للرأسمالي الذي يملك وسائل الانتاج والقوة اللازمة لشراء هذه القوة المنتجة واستخدامها في إنتاج سلع تفوق قيمتها قيمة العمل المبذول فيها"

بهذا بدأت الدول تتدخل في مجال علاقات العمل لمصلحة العمال من أجل ضمان حد أدنى من الحماية للعمال والزام أصحاب العمل برفع مستوى ظروف العمل إلى الحد اللائق بكرامة الإنسان» في ظل استئصال تدهور ظروف العمال وانتشار الاستغلال القاسي للأطفال والنساء في الصناعات والمناجم» كانخفاض الأجور سوء التغذية، العمل بأماكن خطرة المساكن غير الصحية، ساعات العمل الطويلة، عدم الاستقرار والتعرض للطرود والتعذيب، انتشار البطالة الجماعية دون أدنى ضمان أو تأمين لهم⁽²⁾

(1) غريب منية : علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية "دراسة ميدانية بمركب أسמידال -عناية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع الديمغرافي، 2006-2007، ص 407.

(2) صبحي تادرس قريصه، مدحت محمد العقاد : مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص

وقد اتخذت الدول من التشريع والقانون أداة لإقرار الحقوق وحماية العمال خاصة فيما يتصل بظروف العمل كالإضاءة والمرافق الصحية وكذا الأجور وساعات العمل والحريات النقابية وقد عرفت هذه التشريعات اسم التشريعات العمالية وبالتالي فإن نشأة قانون تنظيم علاقات العمل كان أهم قانون في مجال العمل من أجل حماية العامل والحد من استغلال الطبقة البروليتارية.⁽¹⁾

ثانياً: خصائص علاقات العمل:

يمكن اعتبار العمل مركب اجتماعي ناتج عن تفاعل طرفي صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة ولعل من أهم ما يميز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات الأخرى وتبعاً للتغيرات والتحويلات التي عرفتتها المؤسسات في القطاعات الادارية أو الاقتصادية العامة والخاصة يمكن إيجازه فيمايلي:

- علاقات إنسانية اجتماعية لأن لها قواعد معينة من قبل الدولة بصفتها الاجتماعية ولأنها تربط بين العمال ورب العمل أو الهيئة المستخدمة في النشاط المهني حيث تعد الطاقة أو الجهد البشري كل المستويات الوظيفية أكثر الفعاليات تأثيراً وقدرة على تنشيط بقية الفعاليات البنائية عن طريق تنسيق النشاط من أجل تحقيق هدف متفق عليه.

إن الطابع الاجتماعي لعلاقات العمل والذي يفرض معه تدخل الدولة قانونياً بموجب وجود قواعد تشريعية للعمل تضمن تحديداً وتفصيلاً مجملًا لجملة نشاطات العامل بالمؤسسة من أجل ضمان تحقيق علاقات العمل لأهدافها الاجتماعية وضبط العلاقة الناشئة بين أرباب العمل من جهة العمال من جهة أخرى.

- علاقات جماعية في تكوينها وتطبيقها لأنها تكون بارادة ممثلي العمال بصفة رضائية جماعية ويهدف إلى تنظيم روابطهم وشؤونهم المهنية المتبادلة بحسب القانون والاتفاقية الجماعية أي علاقات تخضع إلى لوائح وتشريعات معترف بها من طرف النقابة العمالية العالمية والتي عملت منذ وجودها على حفظ حق العامل وتحسين علاقات المهنية والبحث المستمر عن حلول قانونية للمشكلات والمنازعات التي تواجه العامل في علاقاته برب العمل

تتخذ علاقات العمل صيغة جماعية مؤداها أن العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل لا تحكمها قواعد العمل بحسب بل تخضع كذلك لعلاقات القوى القائمة بين المنظمات العالمية المتمثلة في النقابات

(1) حازم البيلاوي : أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف الاسكندرية، مصر، 1985، ص 250.

ومنظمات أرباب العمل كطرف مقابل وما تستدعيه هذه العلاقات من " ابرام عقود العمل المشتركة وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق والتحكيم أو عن طريق استخدام النقابات لحق الاضراب"⁽¹⁾

- علاقات اقتصادية تقوم بالتنظيم والإنتاج لإشباع حاجات الناس الطبيعية والاقتصادية.

- " علاقات لها مردود فردي وجماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل مما يكون له آثار إيجابية على الإنتاج كما ونوعاً"⁽²⁾

- علاقات الزامية حيث صاحب العمل ملزم بدفع الأجر للعامل في الوقت المحدد ولا يسمح القانون لأي تواني في الالتزام لكلا الطرفين فمثلا لا يمكن للعامل الانتقال من المستوى التنظيمي المحدد له والقيام بمهام تدرج في غير مستواه التنظيمي وبالنسبة لصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة أن تطلب من العامل زيادة في ساعات العمل أو تكملة المهام دون زيادة الأجر وبالتالي هذا ما يجعل " ممارسة العلاقة بين طرفيها المتعاقدين يطغى عليها الالتزام ووجود الانضباط بدرجة عالية أكثر من نموذج علائقي آخر وجد في أي مؤسسة اجتماعية أخرى مع قوة الالتزام في القانون لوجود نصوص قانونية تعاقب من يقلل نسبة الالتزام"⁽³⁾

- علاقات قانونية يحكمها قانون العمل وترضخ للنظم المعمول بها ويترتب عنها مجموعة من الحقوق كونها تتسم بالطابع التعاقدية وبالنسبة للحقوق المكرسة في القانون الجزائري المتعلقة بالعامل فإنها تتلخص فيمايلي:

- الحق في الأجر: قانون العمل لا يحكم سوى علاقات العمل التي ينشأ عن عمل أمان يقوم به مقابل أجر ولو كان الالتزام قانوني يتوفر المقابل لكون علاقات العمل مهما كانت صورته نقدية أو عينية وفي تحديد مدلول المقابل " ينظر إلى رب العمل بل إلى العامل فالجمعيات الحزبية التي لا تسعى إلى الربح يخضع العاملون فيها لقانون العمل لأن المقابل يشترط فقط بالنسبة للعامل وليس لرب العمل".⁽⁴⁾

(1) أحمد حسن الرعي : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري النقابات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص 07.

(2) رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 42.

(3) مليكة عرعور : مرجع سبق ذكره، ص 29.

(4) إبراهيم زكريا أخنوخ : مرجع سبق ذكره، ص 15.

علاقات تبعية ناشئة عن العمل يقوم به الشخص لحساب غيره وتحت إدارته وإشرافه أي أن العامل خاضع في عمله لإدارة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة والعمل التابع هو العمل الذي يتم تحت إشرافه وتوجيه ورقابة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بحيث يكون العامل في مركز التابع إلا أنه يشترط لخضوع العمل التابع لقانون علاقات العمل أن يكون مأجورا.

تعرف عالمة جورج دهاليس التبعية بأنها: " اختيار الشخص الصالح للوظيفة اثاره اهتمام فرد في عمله تعليمه كيفية أدائه، قياس أدائه وتقدير كفايته للاطمئنان إلى وجود الطاقم العملي الكفاء بالمؤسسة كما تطمئن على العامل في حد ذاته أثناء تواجده في مواقع العمل وفي فترات قيامه بنشاطه الوظيفي أو المهني وذلك وفق ما حددته قانون العمل العام للعمل بالتنسيق مع التنظيم الداخلي الخاص بالمؤسسة مكان العمل".⁽¹⁾ بمعنى لصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة الزامية ممارسة هذه العمليات وخضوع العامل لها خضوعا كاملا.

- علاقات تنظيمية ترتبط بطبيعة البنية التنظيمية للمؤسسة أو الهيكل التنظيمي الذي يمثل "قاعدة الأساس لأي مؤسسة يتم من خلالها تقسيم المعالم وتوزيعها على الادارات والأقسام المختلفة بالإضافة إلى تحديد عدد العاملين في كل قسم وربطه مع غيره من الأقسام والإدارات"⁽²⁾

وهو بمثابة رسم تخطيطي للهيكل الداخلي حيث تم تحديد العلاقات بين العاملين والإدارة وفق ترتيب تصاعدي هرمي حسب المسؤوليات والسلطات المحمولة وعليه فإن العمال في أي مؤسسة أو منظمة يتفاوتون في مستوى مسؤولياتهم حسب الحاجة التسيرية والتنظيمية.

- إن الخصائص التي اكتسبها علاقات العمل تصبو إلى تحقيق جملة من الأهداف الأساسية.

- تحقيق التوازن الاجتماعي والتنظيمي بإعطاء قيمة للعامل والسيطرة على مكنزمات الصراع الطبقي بين العمال وأرباب العمل والتقليل من تعقد العلاقات التي تنشأ خاصة بين العمال وهيئة التسيير والتنظيم.

(1)مليكَة عرعور : مرجع سبق ذكره، ص 27.

(2)معجم الموارد البشرية : الهيكل التنظيمي، 2023، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/3/3، متاح على

الموقع: <https://minthr.com.glo>

- تحقيق بيئة عمل تتميز بالسلام المهني خاصة فيما يتعلق بالصحة النفسية والاجتماعية من خلال توفير ظروف عمل ملائمة وتحقيق الرضا الوظيفي والروح المعنوية.

ثالثا: التزامات العامل وصاحب العمل:

التزامات العامل: وتفرض علاقات العمل والقوانين المنظمة لها على العمال مقابل حقوقهم بعضها أساسها القوانين والنظم المعمول بها بينما تنشأ أخرى من عقود العمل.

إن التزامات العامل يمكن ردها إلى التزامات داخل العمل وأخرى خارجية وتتمثل أهم الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة هي القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية أما الالتزامات خارج العمل فإن العامل يبقى ولو خارج وقت عمله ملتزما ببعض الواجبات والتمثلة أساسا في التفرغ أو الانقطاع للعمل والحفاظ على السر المهني.

الالتزام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل:

التزامات العامل: تفرض علاقة العمل والقوانين المنظمة لها على العمال مقابل حقوقهم بعضها أساسها القوانين والنظم المعمول بها بينما تنشأ أخرى من عقود العمل.

إن التزامات العامل يمكن ردها إلى الالتزامات داخل العمل وأخرى خارجية وتتمثل أهم الالتزامات التي يجب على العامل التقيد بها داخل المؤسسة هي القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل وتنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية أما الالتزامات خارج العمل فإن العامل يبقى ولو خارج وقت عمله ملتزما ببعض الواجبات والتمثلة أساسا في التفرغ أو الانقطاع للعمل والحفاظ على السر المهني.

1.3. الالتزام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل:

حسب المادة 07 من قانون علاقات العمل يخضع العامل في إطار علاقات العمل للواجبات المرتبطة بمنصب عملهم وأن يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يصغه المستخدم وإن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية⁽¹⁾ لذلك فقد ركزت التشريعات العمالية الحديثة على

(1) أحمد عكاش : الاستقلالية والديمقراطية، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، الجزائر، 1989، ص 124.

هذا الالتزام باعتباره التزام طبيعي ونتيجة مباشرة لعقد العمل.⁽¹⁾ وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة العادية لسلطاته في الإدارة وأن يراعوا الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم وأن يتقبلوا أنواع الرقابة الصحية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير والفعالية المهنية المستخدمة. أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن وألا يكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقابلة من إلا إذا كان اتفاق مع المستخدم وألا تنافسه في مجال نشاطه.

2.3. الالتزام بالسري المهني: تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية والتي يفترض أن يقوم على أساس الثقة المتبادلة والنية الحسنة وعد إساءة أحدهما للآخر فالعامل يحافظ على السري المهني حتى بعد إخلال علاقة العمل وهو ما تؤكد دائما المادة 07 من الفقرة 08 من قانون علاقات العمل على أنه " أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية وأن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل"⁽²⁾ لأن صاحب العمل كثيرا ما يضع ممتلكاته وأسراره المهنية في يد العامل وهي المسائل التي يؤدي إصلاح أطراف أخرى عليها إلى تعرض صاحب العمل ومؤسسته إلى المنافسة أو التقليد الذي يفرض مصالحه إلى خسائر.

- ولكي يقوم العامل بمهامه على أحسن وجه هلى صاحب العمل تحديد كافة الأعمال والنشاطات والأشغال أو المهنة الموكلة للعامل ويشمل هذا التحديد ثلاث زوايا:

- التحديد الموضوعي: وهو ضبط كافة الحركات والمهام والأعمال التي تدخل ضمن مكونات منصب العمل أو المهنة المحددة للعامل.

- التحديد المكاني: يعنى تحديد مكان العمل وفق ما تقتضيه طبيعة كل عمل وإذا تعذر تحديد مكان العمل فإنه يجب على الأقل تحديد المقر الرئيسي أو مكان الإقامة المعتاد والصاحب العمل.

(1) محمود جمال الدين زكي : عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية للكتاب، ط2، مصر 1989، ص 718.
(2) وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني : حقوق وواجبات العمال الأجراء، قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة محمد بوضياف عنابة، 27 و28-02-2000.

- التحديد الزمني: أي تحديد المدة اليومية للعمل وبمقتضى قوانين وأنظمة حددت مسبقا من قبل المشرع وعلى صاحب العمل التقييد بذلك والمهم هو الاعتراف بحق رفض العامل للعمل خارج الوقت القانوني والاتفاق للعمل.

3.3. حقوق والتزامات صاحب العمل: باعتبار صاحب العمل طرفا ثانيا في علاقة العمل وباعتبارها علاقة ملزمة لكلا الطرفين حيث تمثل التزامات العامل حقوق لصاحب العمل وحقوق العامل والتزامات على صاحب العمل فإن لصاحب العمل له صلاحيات وامتيازات أخرى يتمتع بها وتتمثل أساسا في:

- صلاحيات صاحب العمل كطرف في العلاقة.

- صلاحيات التنظيم والإدارة.

- صلاحيات التأديب بالإضافة إلى مختلف الصلاحيات المؤطرة في القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

- ففيما يخص صلاحية الإدارة والتنظيم في وضع النظام الداخلي للمؤسسة فنقصد بها « تسلط وصلاحية كافة الاجراءات والتصرفات ووضع التنظيمات المناسبة قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة سواء كان بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط والنظام داخل أماكن العمل وذلك حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة»⁽¹⁾.

- أما فيما يخص صلاحية التأديب فهي التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل في حالة ارتكاب خطأ مهني أثناء أداء وظيفته أو مخالفته بأي تصرف من تصرفاته نظام المؤسسة المعمول بها.

رابعا: تصنيفات علاقات العمل:

تعد علاقات العمل ارتباطا تعاقديا اتفافية يتم من خلاله تبادل المنافع بين مستويين اجتماعيين في إطار المنظمة أو المؤسسة الاقتصادية لذا فهي نتاج سوسيولوجي تنظيمي تعبر عن "تواصل وتفاعل بين

(1) غريب منيه : مرجع سبق ذكره، ص ص 141 - 142.

أصحاب العمل ومجموعة عمالية⁽¹⁾ كقطبين اجتماعيين لكل قطب خصائصه ومكانته التنظيمية والتيسرية، مصالحه وأهدافه. ولطبيعة علاقة العمل تأثير على سيرورة وأداء العمل سواء على بعض مستويات أو فعاليات التنظيم أو على علاقة العمل في حد ذاتها.

1.4. تصنيف علاقة العمل حسب علاقة العمل القانونية:

يمكن تصنيف علاقات العمل وفق مرجعية علاقة العمل القانونية حيث عقد العمل هو المؤشر الأساسي الذي يوجد الاتصال والتعاقد بين طرفي علاقة العمل وتصنيف إلى علاقات عمل فردية وعلاقات عمل جماعية.

- علاقات العمل الفردية: بمقتضى القانون رقم 82-06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق لـ 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية وحسب المواد 8-12-13-18-19-20 تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم.

ويمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة: عند ما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال وخدمات غير محددة، عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب كغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية، عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها وبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة 06 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، تحدد مدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو المجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

(1) محمد نجيب توفيق : العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1985، ص

يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية.

- يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت عقد العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق.⁽¹⁾

- تقوم علاقة العمل الفردية على مبدأ الحرية التعاقدية انطلاقاً من مبدأ حرية العمل المكرسة بموجب المنشور « ويعد عقد العمل الذي يربط كل من العامل وصاحب العمل الوسيلة الوحيدة التي تجسد هذه العلاقة فمن خلال هذا العقد يحدد الطرفان بمحض إرادتهما الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتقها» غير أن هذه الحرية مقيدة إذ كثيراً ما يتدخل المشرع في تحديد العديد من القواعد مرتباً على عدم احترامها عقوبات جزائية.

أصدرت منظمة العمل العربية أحكاماً لتنظيم علاقات العمل الفردية من الاتفاقية رقم 01 لعام 1966، تعديل الاتفاقية الأولى بالاتفاقية العربية رقم 06 لعام 1976 وجاء ضمنها:

« بالنسبة لعلاقات العمل الفردية تقضي مستويات العمل العربية بأن يراعي قدر الإمكان أن يكون عقد العمل الفردي مكتوباً ويتضمن بشكل محدد حقوق وواجبات طرفيه، مع إعطاء العامل الحق في إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات والمبادئ التي تضمنها المستويات كذلك أن يتماشى شروط العقد مع الأحكام التي يتضمنها القانون بما يتضمن حماية كافية للعمال وجواز إبرام العقد لمدة محددة أو غير محددة أما عقد الاختبار عقد التجربة فعلى المشرع تحديد مدته وقضت ألا تزيد عن ثلاثة أشهر دون أن يتكرر أكثر من مرة وكذلك وضعت مستويات الرؤية العامة لتنظيم العمل والجزاءات وضمان حرية العامل وحالات انتماء عقد العمل والفصل التعسفي ونتائجه... الخ⁽²⁾ من الخالات التي تضمنتها مستويات العمل العربية من أحكام ومبادئ خاصة بعلاقات العمل توافق وتتسجم مع المبادئ والأحكام الخاصة والمتعلقة

⁽¹⁾ القانون الجزائري : رقم 11 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، 1997م، ص 3-5.

<http://www.arabwomenigal-emap.org>

⁽²⁾ ابن عزوز بن صابر : نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011، ص 328.

بعقد العمل وعلاقاته التي تضمنها التشريع الجزائري وهذا يدل على أن تشريعات الجزائر تنهل من مستويات العمل الصادرة من منظمة العمل العربية.

2.4. علاقات العمل الجماعية:

وينظمها عقد العمل الجماعي الذي يعكس علاقات القوى بين المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال وفي ظل ذلك لم يعد عقد العمل الفردي خاضعا لشكل كامل للعلاقة الفردية للبرامج عقد العمل الجماعي يلعب دورا هاما في تحسين هذه العلاقة رغم أن الاتفاق الجماعي شيء مختلف ولكنه يلزم صاحب العمل عند توقيعه بمنح كل عامل شروط عمل أفضل وبرغم أنهما أمران منفصلان إلى أنهما مرتبطان إلى الحد بعيد وانتقال علاقة العمل من نظامها الفردي إلى النطاق الجماعي لمرجع الفصل فيه إلى تجمع العمال وتنظيم أنفسهم في نقابات لها قوة اجتماعية تواجه القوة الاقتصادية لأصحاب العمل وقادرة على إحداث توازن المصالح وتنمية مكتسباتهم والارتفاع بمستوى العقد الفردي.

إبرام عقود العمل الجماعية: تسببها بالضرورة المفاوضة الجماعية على المستويات التالية:

- على المستوى المنشأة: تتم في نطاق المشروع وهي أكثر الأساليب انتشارا يمكن صاحب العمل من إدارة المفاوضة نفسه والإدارة في هذا النوع من المفاوضة تتعامل مع نقابتين معروفتين لها ولهم رصيد سابق في التعامل الشخصي معهم.
- على المستوى الصناعة أو المهنة: وتتم بين ممثلين عن الشركات وممثلي النقابات العامة ومن شأن هذا المستوى من المفاوضة في حالة نجاحه استقرار شروط وظروف العمل على المستوى الصناعة أو المهنة.
- على المستوى الإقليمي: تقوم هذه المفاوضة بهدف توجيه شروط وظروف العمل في منظمة جغرافية محددة بين شركات تقوم بنشاط واحد ويدخلون المفاوضة مع النقابات باعتبارهم طرف واحد.
- على المستوى الشركات متعددة الفروع: تتم بهدف وضع شروط عمل واحدة في كافة فروع الشركة وتتم بين ممثلين للمركز الرئيسي والنقابة المعنية.
- على المستوى القومي: تم بين منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات العمال بهدف تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع.⁽¹⁾

(1) زكريا بوسينية : مرجع سبق ذكره، ص 177.

- لقد أصدرت منظمة العمل العربية كذلك احكاما تنظم العلاقة الجماعية ضمن نفس الاتفاقية والتي جاء ضمنها:

- أما علاقات العمل الجماعية فقد أقرت مستويات العمل العربية الحق للعمال وأصحاب العمل بالمفاوضة الجماعية في كافة القطاعات الاقتصادية دون تدخل أية جهة وذلك من أجل تنظيم شروط العمل وظروفه كما تناولت المستويات أيضا: " تسوية المنازعات التي قد تنشأ من خلال هيئات التحكيم والتوفيق ناهيك عن تنظيم وإبرام عقود العمل الجماعية تنظم مدة سريانها نطاق تطبيقها تفسيرها وانقضائها".⁽¹⁾

كذلك بالنسبة لهذه الأحكام هناك تماثل وتطابق مع التشريعات العالمية الجزائرية فيما يخص علاقات العمل الجماعية والحق في التفاوض الجماعي وإبرام وتنظيم الاتفاقيات الجماعية في العمل. تهدف منظمة العمل العربية من خلال اتفاقياتها وتوصياتها في مجال علاقات العمل إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لفئات العمال وهو نفس الهدف الذي تنشده منظمة العمل الدولية.

ووفق عقد العمل المبرم مع العامل الذي يصنع إلى عقد عمل دائم وعقد عمل مؤقت ويقرر فئتين من العمال دائمون يمتلكون علاقات دائمة ومؤقتين يشكلون علاقات مؤقتة.

- **علاقات العمل الدائمة:** وهي "نوع الذي يؤسس على إبرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل دون تحديد مسبق لتاريخ بطلانه أو نهاية ممارسة النشاط المهني للعامل بالمؤسسة بموجب عقد العمل غير محدد مدة العمل بين العامل وصاحب العمل والهيئة المستخدمة"⁽²⁾ وهو النموذج المعتمد في غالب الأحيان في التوظيف حيث ترصد الهيئة المستخدمة بالمؤسسة الاحتياج الكمي والنوعي للموارد البشرية لتغطية المهام الادارية والفنية بها باعتماد اجراءات التوظيف باجتذاب القوى العاملة التي تتوفر بها الشروط المطلوبة ووضعهم في مناصب شغل تتناسب وتكوينهم ومستواهم الثقافي.

ويصنف هذا الرصد في الاطار التنظيمي للمؤسسة وتتبعه إقرار صاحب العمل وجوب التزامه المالي حيال العامل لأنه يصبح بموجب العقد أجيرا دائما ووفق هذا الالتزام يحصل العامل على الأجر الكامل

⁽¹⁾ زكريا بوسنينة : مرجع سبق ذكره، ص 178.

⁽²⁾ مليكة عرعور : مرجع سبق ذكره، ص 33.

والمحدد قانونيا وفق المستوى المهني وكل ملحقاته المادية من مردودية سنوية، عائدات الأرباح، الضمان الاجتماعي وتبعاته المعنوية المتمثلة في التكوين، التدريب، حق العطل السنوية...إلخ.

- **علاقات العمل المؤقتة:** هي علاقات عمل محددة المدة تحديدا مسبقا كبند من بنود العقد بحيث يلزم العامل بشرط العمل عند القضاء تلك المدة إذ يترتب عند انقطاع في العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل وعليه فإن علاقة العمل المؤقتة تختلف في مضمونها الوجودي عن علاقات العمل الدائمة لكونها محدودة المدة، وتنشأ علاقات العمل المؤقتة عند الحالات الاستثنائية التي تكون ظرفية ومحدودة يستدعيها وضع تنظيم المؤسسة كما هو الحال بالنسبة لعلاقات العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة من هذه النماذج عقود ما قبل التشغيل عقود الإدماج.

في هذه النماذج تم تشكيل عقود عمل مؤقتة وتتمثل هذه الوضعيات في:

- الظروف الطارئة كحالات الاستفسار عند حدوث كوارث طبيعية، ظروف استثنائية، انتخابات رئاسية، هنا تظهر الوظائف المؤقتة وتختفي بانقضاء الظروف الطارئة.

- عندما يستدعي الموقف المهني أو التنظيمي وجوب إدراج عمل جدد لفترة محددة متعلقة بموسم الانتاج كالجني المحصول الزراعي مرتبط جنيه بعامل الزمن تكاليف المادة لخام بمصنع ما ويخشى عليه من التلف هنا تضطر الهيئة المستخدمة إلى إضافة ورديات مناوبات جديدة لتكثيف التصنيع أو حالة الاستخلاف عامل دائم لفترة محددة قانونيا كالعطلة المرضية أو إجازة الأمومة في التعليم..... هنا يتم الاستعانة بالعمال المؤقتين وفق الحاجة بعقود عمل مؤقتة والفترة تتناسب الحاجة.

3.4. تصنيف علاقة العمل حسب درجة الرسمية:

تنقسم علاقات العمل داخل المؤسسة إلى علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية.

- **العلاقات الرسمية:** هي تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد في شكل رسمي وتنظيمها جماعات رسمية يضمنها الهيكل التنظيمي كالأقسام واللجان وفرق العمل، أي أنها تمثل المستويات الإدارية للأعمال التي يقوم بها الأفراد حسب توزيع المسؤوليات بطريقة تسمح بأداء المهام والوظائف ويتم بموجبها إيجاد هيكل تنظيمي ووسائل اتصال رسمية لرأسية وأفقية وطبعا يكون لكل جماعة من الجماعات رئيس له صفة الرسمية مسؤول عن بقية أعضاء الجماعة.

ويحدد القانون الرسمي للمؤسسة أساسها ومفاهيمها وغالبا ما يخدم هذا القانون أصحاب العمل ويهدف إلى ضمان سيرورة علاقات العمل بما يحقق الأهداف المسطرة.

- تتأثر علاقات العمل الرسمية بثلاث عوامل أساسية.

- طبيعة الأدوار الوظيفية للعاملين.

- القنوات الرسمية للاتصالات الاجتماعية.

- ميول واتجاهات ومصالح وأذواق ظروف الإدارة والعمال.⁽¹⁾

- **العلاقات غير الرسمية:** هي تلك العلاقات الشخصية التي ينشئها العمال ويستمررون في إقامتها وهي علاقات لا تخططها الإدارة ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أماكن واحدة أو متقاربة، أو هي تلك العلاقات التي تنشأ في ظل التنظيم الرسمي.

- لقد كشف إلتون مايو بكل وضوح في تجاربه في مصنع "هاوتورن" أن تعاون مجموعة من الأفراد في مكان معين يمكن أن يختلف بينهم علاقات اجتماعية قوية، هذه العلاقات يمكن أن تمثل لهم حافزا اجتماعيا لبذل الجهد يقصد بالعلاقات غير الرسمية "شبكة من العلاقات والتفاعلات الشخصية والاجتماعية التي لا يحددها التنظيم الرسمي أو ينص عليه".⁽²⁾

- إن التواصل والتفاهم بين الجماعات غير الرسمية يخفض من حدة النزاعات ويسهل على الإدارة عملية التواصل مع العمال كما أنها تعتبر عاملا تحفيزيا لبذل مزيد من الجهد وتحقيق إنتاجية عالية ويشمل هذا النوع من التنظيم الاجتماعي المعايير الاجتماعية والشعائر والتقاليد والمشاعر التي تؤثر على سير التنظيم الرسمي".⁽³⁾

من الأسباب التي تؤدي إلى تشكيل علاقات العمل غير الرسمية:

(1) إحصان محمد الحسن : علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 90.

(2) محمد محمود الجوهري : علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للطباعة والنشر، ط2، عمان- الأردن-2009 ص 142.

(3) محمد عاطف غيب : قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2000، ص 286.

- التواجد المستمر في مكان عمل واحد.

- تشابه الوظائف أو الأعمال رغم تباعد أماكن العمل.

- وجود نوع من المصالح المشتركة خارج مجال العمل.

4.4. تصنيف علاقات العمل حسب طبيعة العلاقة:

إضافة إلى هذين النوعين هناك أنواع أخرى من العلاقات داخل المنظمة تتمثل في العلاقة بين الزملاء، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

- **العلاقة بين الزملاء:** هي علاقة ندية لا توجد فيها هرمية وتؤدي مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل، وتشكل المصدر الأهم للدعم النفسي والاجتماعي للعامل فغالبا ما يتلقى العامل الدعم والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه وسبب ذلك أن العمال عادة ما يدركون أن زملائهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل.⁽¹⁾

قد تكون علاقات العمل بين الزملاء علاقة تنافسية نزاعية وقد تكون علاقة ودية تهدف إلى حماية مصالح العامل الشخصية واكتساب حصانة اجتماعية من قبل أعضاء الجماعة.

هناك أشكال متعددة من العلاقات بين الزملاء فقد تكون علاقة رسمية في حدود الاتصالات الرسمية وقد تتعدى إلى صداقة يمتد خارج حدود العمل وساعاته الرسمية من خلال ذلك قسم كل من "كرام وإزابيلا" العلاقات بين الزملاء إلى ثلاثة أنواع:

النوع الأول: علاقات تبادل المعلومات تتميز بـ:

- درجات منخفضة من الثقة المتبادلة.

- الاتصال يدور حول العمل ونادرا ما يتسم بالخصوصية.

النوع الثاني: علاقات الزمالة وتتميز بـ:

⁽¹⁾ مروان الزعبي : جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 36، العدد 2، جامعة عمان، الاردن، 2009.

- درجة متوسطة من الثقة ومن انفتاح الذات على الآخر.

- الاتصال أوسع وأشمل ويشمل الأمور الخاصة إضافة إلى أمور العمل.

النوع الثالث: علاقات الصداقة الخاصة:

- درجات عالية من الدعم العاطفي، الثقة، الانفتاح على الآخر الصداقة القوية، التي تمتد خارج حدود العمل.

- الاتصال عميق وشامل لكافة الموضوعات الشخصية أو المتعلقة بالعمل كما يحتوى على تغذية راجعة حول العمل وخارجه.

- هذه الأنواع الثلاثة تشكل علاقات ذات أبعاد مختلفة وما ينقص في نوع تكلمة نوع آخر من حيث نوعية الاتصال.

- **العلاقة بين الرؤساء والمرءوسين:** تعتبر العلاقة بين الرئيس والمرءوسين من العلاقات المهنية في بيئة العمل المتمثلة في المداخلات الثقة، الاحترام المتبادل، العدالة، والعديد من المخرجات سواء على المستوى الفرد أو المنظمة.

- تعتبر نظرية التبادل بين القائد و الأتباع من أكثر النظريات شيوعاً والتي بحثت في موضوع العلاقة بين المشرف والعامل، وفقاً لهذه النظرية يكون المشرفين علاقات متبادلة مع موظفيهم حيث يقوم علاقات قوية مع بعض الأفراد مبنية على الثقة والاحترام العالي والالتزام والطاعة ويعتمد عليهم من ناحية الدعم والتشجيع في حين تربطه علاقات ذات نوعية رديئة توصف على أنها علاقات لا تحتوى على الكثير من الاتصال فيها عدم الثقة وعدم الشعور بالأهمية مما يؤدي إلى نشوء علاقات ضعيفة وتوضح العلاقة بين الطرفين علاقة تهدف إلى الاستغلال كل طرف للآخر.⁽¹⁾

(1) مروان الزعبي : مرجع سبق ذكره، ص ص 7- 8.

خامسا: تداعيات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل:

1.5. سيرورة علاقات العمل خلال جائحة كوفيد 19:

حرصا على سيرورة علاقات العمل في سياق جائحة كوفيد 19 أخذت الجزائر اجراءات عاجلة للتخفيف من تداعياتها خاصة منها فرض الحجر الصحي مما استدعى اتخاذ تدابير منها ما تعلق بإحالة نسبة معتبرة من مستخدمي الإدارات من العطلة الاستثنائية ومنها اللجوء إلى تعليق مؤقت لعلاقات العمل وقد تنتهي إلى تقليص عدد العمال بانتهاء بعض علاقات العمل بسبب صعوبات اقتصادية بهدف الحفاظ على سيرورة واستمرارية المؤسسات في النشاط وتقاديا لإفلاسها أو غلقها.

- **التوقيف النهائي (إنهاء علاقات العمل):** إن علاقات العمل تنظمها قوانين تمثل ضمانات لتوفير بيئة عمل سليمة للجميع هذه القوانين تنظم علاقات العمل بين صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة والعمال ويتم من خلالها تحديد الحقوق والواجبات لكن بسبب انتشار جائحة كوفيد 19 تدهورت الأوضاع الاقتصادية للمؤسسات في مختلف القطاعات مما أثر على علاقات العمل وتسبب في إنهاء بعض علاقات العمل لاستحالة استمرارية المؤسسة وعجزها عن تنفيذ الالتزامات في العقود وتسريح عدد من العمال بهدف تخفيض أعباء الأجور لضمان استمرار النشاط فأصبح مصير العامل في المؤسسة المستخدمة يتحدد حسب ظروفها وهو ما قد يؤدي بالمؤسسات الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاستثنائية التي خلفها الجائحة كأساس لإنهاء عقد العمل.

- بالعودة إلى النصوص التشريعية التي تنظم حالات إنهاء علاقات العمل نجد ما جاء في القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل وحدد في مادته 6/66 «حالتان للتسريح الاقتصادي وهما التسريح للتقليل من عدد العمال وما يصطلح عليه تقليص عدد العمال، والحالة الثانية انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة»⁽¹⁾.

عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرار 2009 الذي جاء فيه « المقصود بانتهاء علاقة العمل بسبب الانتماء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة هو إثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط بسبب قوة

⁽¹⁾ هريب إلهام بن عائشة : انعكاسات فيروس كوفيد 19 على تسريح العمال، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 10، العدد 1، جامعة وهران 2، كلية الحقوق، جامعة أحمد بن بلة وهران 2، الجزائر، 2020، ص 12.

قاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم⁽¹⁾» أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئاً وغير متوقع ولا يمكن التحكم فيه ولا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة وأن تسريح العمال في غياب ثبوت الانتماء القانوني للنشاط يعتبر تسريح تعسفي في ظل الظروف الصعبة التي سببتها جائحة كوفيد 19 اتخذت الجزائر كغيرها من دول العالم جملة من التدابير الاستثنائية وحرمة من الإجراءات المصاحبة لإعلان منظمة الصحة العالمية حيث «مع زيادة انتشار الفيروس بعد إعلان منظمة الصحة العالمية اعتباره جائحة عالمية في مارس 2020 وبداية اتخاذ قرارات حظر التجوال في معظم الدول والغلق الكلي أو الجزئي، اتخذت غالبية الشركات قرارات بالتسريح المؤقت والدائم لفئات عمالية كبيرة في عدد من القطاعات الاقتصادية مما أدى إلى فقدان بعض الوظائف في المصانع وانخفاض أجور بعضها»⁽²⁾ واعتمدت الجزائر على خطة إستراتيجية بإصدار مجموعة من المراسيم والنصوص القانونية تضمنت إجراءات وقائية احترازية استثنائية من أهمها فرض الحجر الصحي الجزئي والكلي والعزل والتباعد الاجتماعي وهي الحالة التي فرضت قيود على بعض الحقوق كالحركة والتنقل وتعليق حركة النشاط الخدماتي والمؤسساتي ما أفرز حدوث أزمة اقتصادية مالية انعكست آثارها على المؤسسات الاقتصادية وسوق العمل عموماً إذ أصبحت المؤسسات والمصانع والورشات في ظل الجائحة كوفيد 19 تواجه صعوبات مالية وباتت عقود العمل مهددة بخطر التعديل الذي قد يؤدي في حالات إلى إنهاء علاقة العمل حماية المؤسسة من الإفلاس «استناداً إلى أحقية المستخدم في اتخاذ ما يراه مناسباً لحماية مؤسسة تعديلاً أو تعليقاً صيانة للوضع الاقتصادي للمؤسسة ولتقليل الخسائر الناجمة عن اتخاذ حرمة التدابير الوقائية التي فرضت تعليق ممارسة النشاط ومنع حركة التنقل»⁽³⁾

أقرت المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل بأنه يجوز للمستخدم أن ينهي العقد بصورة مشروعة دون أن يكلف بإشعار العامل إذا كان عقده محدد المدة كما يمكن أن تكون أسباب إنهاء

(1) قرار رقم 534176 الصادر بتاريخ 03 ديسمبر 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2011، ص 160.

(2) مصطفى عبد الستار، دراسة تأثيرات أزمة كوفيد 19 على قضايا التشغيل وأسواق العمل العربية، منظمة العمل العربية، 2020 ص 16-17.

(3) طباع نجات: "التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية وضعية تسريح العمال كحل لإعادة التوازن الاقتصادي والمالي في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 6، العدد 2، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2022، ص 1106.

العقد الاقتصادية أو فنية وفق لأحكام المادة 69 من ذات القانون التي أجازت التشريح نتيجة تفاقم الأزمات الاقتصادية في المؤسسة وهنا يلجأ المستخدم إلى تقليص عدد العمال بغرض مجابهة الأضرار التي تؤثر على التوازن المالي للمؤسسة أي أنه حق تقرر لصالح صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة يمارس في إطار اتخاذ مختلف التدابير الضرورية بهدف إعادة التوازن للمؤسسة.

إلا أنه وبالرغم من الجهود الميدانية لإنعاش المؤسسات الاقتصادية في الجزائر في ظل الجائحة كوفيد 19 إلا أن معظمها بقيت تعاني الكثير من المشاكل والصعوبات المالية التي كان لها أثر على تكيف تداعيات الجائحة على أنها « من دواعي تشريح العمال لسبب اقتصادي بالنظر إلى وجود علاقة تلازم بين جل هذه الاجراءات والوضع الاقتصادي وما نجم عنه من إنهاء للعديد من عقود العمل بسبب استحالة تنفيذها وضمن إستمراريتها نتيجة عدم قدرة العديد من المؤسسات على تحمل تداعيات وأثار الجائحة»⁽¹⁾ وهو السبب الذي دفع بالمستخدم إلى التقليل من عدد العمال لضمان استمرارية نشاط المؤسسة في السوق وتقاديا لإفلاسها لقد كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في الجزائر هي الأكثر تضررا من جائحة كوفيد 1 فكثير منها وجدت نفسها مجبرة للتخلي عن بعض العمال وذلك بسبب قدرتها المادية المحدودة في مواجهة هذه الأزمة حيث سبب التوقف عن النشاط عجزا عن تسديد أجور العمال لاسيما في مجال البناء والأشغال العمومية والخدمات وقد أدى تعليق معظم النشاطات كنشاط نقل المسافرين ومؤسسات الترفيه والتسلية والمطاعم.. وغيرها أثر سلبا على نشاطات المؤسسات الصغيرة وحتى المتوسطة منها وبالتالي عدم ديمومتها اقتصاديا وتكبدها خسائر مادية كبيرة وفي هذا السياق صرح رئيس منتدى رؤساء المؤسسات بالجزائر قائلا: « أن طول أمد هذه الأزمة سيكون له انعكاسات اقتصادية واجتماعية صعبة داعيا إلى ضرورة تموقع الجزائر أكثر في السوق العالمية كشريك لأوروبا ما بعد كوفيد 19»⁽²⁾

(1) المرجع السابق.

(2) وسام بوقجان، فواز واضح : "جائحة كوفيد 19 وتداعياتها على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 02، جامعة العربي تبسي تبسة، الجزائر، 2021، ص 228.

بالرغم من توجيه الوزير الأول تعليمات بضرورة إبقاء النشاط الاقتصادي مستمرا في ل الالتزام الصارم بإجراءات الوقاية من الجائحة إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تضررت كثيرا ولم تستطع مواجهة الجائحة وكثير منها علقت نشاطها واسترجعت كثيرا من عملها.

وقد أدت تداعيات الجائحة كذلك إلى تضرر قطاع الخدمات الذي يشمل الخدمات المصرفية والسياحية والاتصالات وخدمات الانترنت والتأمينات والنقل وخدمات المطاعم وغيرها من الخدمات التي يقدمها أصحاب العمل اليومي سواء المنظمة أو غير المنظمة كلما تكبدت خسائر مادية وهذا ما نجم عنه افتقاد هذه القطاعات للقدرات التمويلية وعجزها عن تسديد أجور العمال مما أدى إلى تسريح العمال الأمر الذي نجم عنه زيادة في معدلات البطالة.

وفي تصريح لرئيس الجمعية العامة للمقاولين تأزم وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جريدة الشعب يوم الأحد 2020/04/19 مقال بعنوان "الأزمة الاقتصادية وكوفيد 19 يهددان شركات البناء قائلاً « إن القطاع يستغل ما لا يقل عن 1.3 مليون عامل ويوجد 70 ألف مؤسسة كبيرة متوسطة وصغيرة مبدأ أسفه شديد وامتعاظه كون ما لا يقل عن نسبة 50% من هاته المؤسسات أفلست وأغلقت أبوابها في سنة 2019 وأضاف أنه إذا استمر الوضع لفترة طويلة فإن السوق تستفيد المزيد من المؤسسات»⁽¹⁾

وبالتالي تعددت الآثار التي أحدثتها جائحة كوفيد 19 في حق المؤسسات والذي انجر عنه في كثير من الأحيان توقف كلياً دائماً بسبب تدهور العامل والمستخدم بسبب استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية مثلما كان محددًا في العقود وحينما يتم غلف المؤسسة إغلاقاً كلياً دائماً في هذه الحالة لا توجد أي حماية للعامل وتنتهي علاقة العمل بدون تعويض ويجد العامل نفسه بطلاً مثلما يتعلق الأمر بالمحلات التجارية التي تتولى بيع الأكل السريع فإن الكثير منها أغلقت في ظل تطبيق إجراءات الحجر الجزئي أو الكلي وبالتالي كثير من التجار توقفوا عن العمل.

لقد كانت جائحة كوفيد 19 سبباً مباشراً في إنهاء عقود العمل المحددة المدة دون أن يترتب عن ذلك أي مسؤولية مدنية على المستخدم أو الأجير والسبب في ذلك استحالة تنفيذ العقد خلال المدة المتفق عليها أو الانقضاء سبب إبرام العقد المحدد المدة ولكون إبرام عقد العمل المحدد المدة لا يتم إلا ضمن الحالات

(1) وسام بوقجال، فواز واضح : مرجع سبق ذكره ، ص 430.

والأسباب المحددة في المادة 12 من القانون 90-11 غير أنه « يمكن أن ينتقي سبب إبرام العقد المحدد خلال مدة الحجر الصحي أو الحجر المنزلي الاجباري أو خلال مدة التوقف أو الغلق المؤقت للنشاط وبالتالي يصبح تنفيذ علاقة العمل أكثر مستحيلا⁽¹⁾ » مثال إبرام عقد العمل محدد المدة من أجل استخلاف عامل مثبت أو حالة توظيف بسبب تزايد النشاط أو الأسباب موسمية ثم تم توقيف النشاط وعلق المؤسسة مؤقتا أو توقف الأشغال التي تم توظيف الأجير من أجلها في هذه الحالة يتم توظيف الأجير والمستخدم غير ملزم بتسديد التعويض عن المدة المتبقية في الأجر.

كشفت وزارة العمال الجزائرية عن تضرر نحو نصف مليون عامل من جائحة كوفيد 19 وقال هذا في هذا الاطار عبد الرحمان بن عوكلي الباحث في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي التابع لرئاسة الحكومة

« أن الوباء أدى إلى غلق مئات الشركات في مختلف القطاعات وأضاف أن دراسة قام بها المجلس تقدر حجم فاقد العمل بين مئة ألف ومئة وخمسون ألف شخص منذ بداية الأزمة الوبائية سواء في مناصب شغل مباشرة أو غير مباشرة أو في مناصب شغل مؤقتة⁽²⁾»

العطل الاستثنائية : في إطار المحافظة على مناصب العمل بدل اللجوء إلى عملية الاقتراع من الرواتب العمال وأجور العمال أو تسريحهم وتكريسا لحقهم في الرعاية الصحية في ظل جائحة كوفيد 19 وحمائهم من خطر الاصابة بالعدوى من جهة ولضمان استمرارية الخدمة سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو في قطاع الاقتصاد واستمرار النشاط الاقتصادي من جهة أخرى وجدت الدول نفسها مطالبة بحماية الفئة العمالية كطرف ضعيف في علاقات العمل وملزمة باتخاذ إجراءات فورية وفق احكام ولوائح دولية لمنظمة الصحة العالمية تمثلت في توقيف حركة تنقل الأشخاص في جميع الأنشطة التي تؤدي إلى الاحتكاك مع المصابين في الأماكن العمومية ذات التجمعات البشرية الكبرى والمؤسسات وهو ما بادرت به الجزائر ودفع بها إلى الترخيص لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية الاستفادة من عطلة استثنائية مدفوعة الأجر بنسبة 50% في كل مؤسسة حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم

(1) جبلاحي مخلوف، ملاتي معمر : مرجع سبق ذكره، ص 169.

(2) حمزة كحال : نقابات الجزائر تحذر من تسريح العمال وتهدد بالتصعيد، العربي الجديد، الجزائر، 31 أوت 2020. متاح

على الموقع <https://wwwALarby.co.uk>

69/20 " يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال المدة والمنصوص عليها في المادة 02 أعلاه خمسون بالمائة 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية" (1) طيلة مدة التوقف عن العمل حسب فترة الحجر الصحي المحددة.

- تعتبر العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر تدبير احترازي استثنائي تم اتخاذه بصفة مؤقتة في ظل ظروف استثنائية بموجب النص التنظيمي لفائدة مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية مع ضمان استمرارية الخدمة العمومية ليتم توسيع تدبير العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر إلى مستخدمي القطاع الاقتصادي العام والخاص بموجب المرسوم التنفيذي رقم 70/20 حسب المادة 5 منه ومنه فإن العطلة الاستثنائية تدبر مست القطاعات الأساسية القطاع العمومي من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية والقطاع الاقتصادي العام والخاص.

نصت كذلك المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 منع تسريح العمال بالقطاع العام أو الخاص مادامت الدولة قد تكفلت بدفع أجورهم وفي هذا الإطار « وجه وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19 أفريل 2020 تعليمة للرؤساء المدراء العاملين للمجمعات الصناعية ومسئولي المؤسسة تحت الوصاية بخصوص تسريح العمال التي تحترم القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التنظيمات السارية وأكد على عدم اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات وأن أسباب التسريح يجب أن تبنى على أسباب حقيقية مستندة على وقائع موضوعية متعلقة بالخطأ أو نقص الكفاءة» (2)

من الناحية التطبيقية لما جاء في المرسوم المذكور فإن نسبة 50% تحسب على مستوى كل مكان عمل على حدى ومن تعداد الأجراء الفعليين أو الذين هم في حالة نشاط فعلي عند تطبيق أحكام المرسوم وبالتالي يخرج من حساب هذه النسبة الأجراء الذين هم في حالة تعليق لعلاقة العمل لأي سبب آخر بما فيهم الأجراء الذين هم في عطلة سنوية أو مرضية أو راحة تعويضية.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 21 مارس، 2020.

(2) تعليمة السيد وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 2019/04/19 الإذاعة الجزائرية على الموقع الإلكتروني: <https://www.radioalgerie.dz/news/av/articte/20200419/192504.html> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/05/25.

أما فيما يتعلق بفئات الاجراء المعنيين بذلك فإن "الأولوية في الاستعادة من العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر تكون أولا للنساء الحوامل والأمهات اللاتي يتكفلن بتربية أطفال من 14 سنة" (1) ثم الأجراء المصابين بأمراض مزمنة وكبار السن ومن يعانون من مشاكل صحية ثم تحديد اجراءات الحجر المنزلي الاجباري.

بعد ذلك يبقى المستخدم السلطة التقديرية في اختيار الأجراء أو الفئات المعنية بذلك ثم عملية اختيار بعد استشارة طبيب العمل ولجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين في القطاع الاقتصادي نفس الإجراءات والتدابير لجأت إليها الدولة حيث اعتمدت أكبر مؤسستين اقتصاديتين في الجزائر مؤسسة سونطراك وسونلغاز على نظام العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر لعمالها محترمة بذلك إجراءات وتدابير التباعد الصحي، خاصة في أكبر المنشآت البترولية والغازية التابعة لمؤسسة سونطراك للوقاية من انتشار الوباء على أن يكون للمؤسسات السلطة التقديرية في تحديد الحد الأدنى من العمال الذي تحتاجه من أجل استمرار النشاط على مستوى وحدات الانتاج المختلفة.

أما بالنسبة للإطارات والعمال الذين لم يشملهم نظام العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر وواصلو العمل بالوحدات الانتاجية فقد استفادوا من وضع نظام تعويضي استثنائي يتضمن منحه الخطر من جراء احتمال إصابتهم بفيروس كوفيد 19 أثناء أدائهم لمهامهم.

- إن من أهم التزامات المستخدم المترتبة عن وضع الإجراء من عطلة استثنائية هو الالتزام بأداء الأجر وحسب الفترة 3 من المادة 46 من القانون 90-11 فإن الأجر الواجب دفعه خلال العطلة الاستثنائية مثله مثل الأجر المدفوع بمناسبة العطل الخاصة المرخص بها من طرف المستخدم.

بالنسبة لعمال قطاع البناء والأشغال العمومية والري الذين توفق نشاطهم بسبب الجائحة أكد وزير العمل والضمان الاجتماعي « أن الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية سيتكفل وبصفة استثنائية بالدفع المسبق للعطل السنوية لفائدة هؤلاء العمال» (2)

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 13 يونيو 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 25، 2020، ص 167.

(2) بلعيدون عواد : مرجع سبق ذكره، ص 90.

حسب ما يتناسب مع الأشهر التي تم دفع اشتراكات في الفترة الممتدة من جويلية 2019 م إلى فيفري 2020م وقد شملت خطة الحماية كذلك فئة أوسع وإن كانت محدودة من حيث القيمة المالية حيث قرر رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون تقديم منحة تضامنية تقدر بـ عشرة آلاف دينار جزائري (10.000.00) دج للأسر المحتاجة والعائلات المعوزة والأسر المتأثرة اجتماعيا واقتصاديا بتدابير الوقاية من جائحة كوفيد 19 ومكافحتها وامتدت إلى العمال الذين يعملون في السوق غير المنظم والعائلات التي تتقاضى 6000 دج شهريا⁽¹⁾

إذ يعتبر من الحقوق المكتسبة الناتجة عن علاقة العمل التي لا يجوز المساس بها في أي حال من الأحوال لذلك فقد صدرت مذكرة توضيحية من المفتشية الولائية للعمل بأدرار « فيما يخص مسألة الاقتطاع من رواتب العمال إثر استفادتهم من العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر يمنع المساس بمرتبات العمل خلال هذه الفترة واعتبار كل اقتطاع من رواتب العمال الذين هم في عطلة استثنائية مخالفة مازجة للأحكام المادة 90 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على "لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم ما لا يجوز حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها»⁽²⁾

أما بالنسبة للزيادة والاقتطاعات فهي خاضعة للمشاريع مع الشق الاقتصادي وبالتالي فالمشروع الجزائري اعتبر العطلة الاستثنائية عطلة مدفوعة الأجر ووجب دفعه للعمال.

في هذا الشأن نجد " التعلية الصادرة عن وزارة المالية والموجهة لكافة مديريات الخزينة العمومية على المستوى الوطني والمتعلقة بالتحذير من المساس بأجور العمال والاقتطاع منها طوال مدة العطلة الاستثنائية وتدعيمها.

⁽¹⁾ قرار رئيس الجمهورية بتقديم منحة تضامنية 10.000 دج للعائلات المتأثرة بتدابير الوقاية من وباء كوفيد 19، وكالة الأنباء الجزائرية على الموقع الإلكتروني " <http://www.aps.dz/ar/societe/86203-10> تم الاطلاع بتاريخ 28/03/2023.

⁽²⁾ فروق يعلي، عبد النور لعام : التكيف القانوني لوباء كوفيد 19-كوفيد 19- في ضوء أحكام قانون العمل وتأثره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد 02، جون 2021، الجزائر، ص ص 637-638.

كذلك مراسلة المديرية العامة للميزانية لوزارة المالية والتي تفرض دفع أجور العمال دون اشتراط الجداول الأصلية لسنة 2020 أين يتم عمل الجداول الأصلية لسنة 2019 والتي تعتمد كمرجع للإدارات التي تأخرت في إعداد الجداول الأصلية لعام 2020.

أما في القطاع الاقتصادي هناك نوع من التباين في المعاملة مع الوضعية المالية للعمال المستفيدين من العطلة الاستثنائية حيث أن بعض المؤسسات توجهت إلى خصم بعض العلاوات المتعلقة بالعمل ومنحة المردودية والإنتاج حسب طبيعة كل مؤسسة ومؤسسات أخرى أبقى فقط على الأجر الأدنى المضمون وخصم المنح على اعتبار أنه لا يوجد مبرر للاستفادة منها في ظل العطلة الاستثنائية.

اعتمدت ذلك بموجب الاتفاق الجماعي الذي أبرمته هيئات الضمان الاجتماعي. بالتنسيق مع الفدرالية الوطنية لعمالها وهناك قطاعات أخرى أبقى على كافة مستحقات العامل المالية على غرار الإدارة العامة لدواوين الترقية والتسيير العقاري التي أكدت بموجب الإرسالية رقم 360 المؤرخة في 16/04/2020 م والموجهة إلى المدراء العاملين لديها والتي منعت من خلالها خصم العلاوات المقررة في الاتفاقية الجماعية.

بناء على ما صدر من المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري فإنه لم تكيف العطلة الاستثنائية على أن لها نفس الطبيعة القانونية للعطلة السنوية إذ تعتبر العمال فيها بمثابة وضعية القيام بالخدمة وذلك حسب نص المادة 129 من 03/06 التي جاء فيها « يعد في وضعية الخدمة أيضا العمال الموجود في عطلة سنوية»⁽¹⁾

حيث يبقى العامل يتمتع بنفس الحقوق الإدارية والمالية التي يتمتع بها أثناء الاستفادة من العطلة السنوية كالحق في الراتب، العلاوات، والتعويضات عدم إنهاء علاقة العمل أو إيقافها.

(1) المرجع السابق: ص 639.

انطلاقاً من دور المرافق العامة في أداء الخدمات الضرورية للمواطنين فإن « طبيعة الأنشطة التي تلتزم بأدائها وفكرتها الأساسية تقتضي تأمين سيرها بانتظام واطراد أعمالاً لمبدأ استمرارية المرافق العمومية وهو ما يجب أن تلزم به المؤسسات والإدارات العمومية في ظل جائحة كوفيد 19 مع محاولتها لاستغلال المميزات التي تنتجها الإدارة الإلكترونية لضمان استمرارية الخدمة العمومية».⁽¹⁾

أما بالنسبة للقطاع الاقتصادي الخاص فقد تم تطبيق العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر من قبل الدولة الجزائرية للتكفل بالعمال وحماية حقوقهم والحفاظ على استقرار علاقات العمل، وكذا قصد نفاذ الأضرار الاقتصادية التي يمكن أن تترتب عن قرار الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسات، وذلك بهدف ضمان سير العمل باعتبار أن التنمية الاقتصادية عملية ضرورية لمواجهة الكساد أو الإفلاس.

من حيث الإجراءات التي أخذت بعين الاعتبار لضمان استمرارية الخدمة أثر تطبيق العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر فتمثلت في:

- إنتقاء المستخدمين المعنيين بالإبقاء قيد الخدمة بمراعاة عامل القرب من مقر العمل وإمكانية التنقل إليه.

- إمكانية تطبيق وتنظيم الاستفادة من العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر بصفة متناوبة لتمكين المستخدمين من التداول فيما بينهم لضمان الحد الأدنى من الخدمة وفقاً للكيفيات التي تحدد من طرف كل مستخدم.

ما ينبغي الإشارة إليه أن فترة تعليق العمل بسبب الاحالة على العطلة الاستثنائية يدخل ضمن حالات الغياب الخاصة المدفوعة الأجر التي يرخّص بها المستخدم والتي تعتبر فترات عمل فعلي وهذا ما أشارت إليه المادة 46 من القانون 90-11.

(1) خلود كلاش، صالح بنشوري، خلود كلاش : "تدبير العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كوفيد 19 والإشكاليات المترتبة عليه"، مجلة قانون العمل والنشغيل، المجلد 5، العدد 2، (عدد خاص)، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020 ص 15.

أما في حالة توفرت فيه شروط السلامة والوقاية من أجل تقادي الإصابة بالعدوى على مستوى أماكن العمل واتخاذ التدابير والاحتياطات اللازمة من طرف المستخدمين تبعا لتوصيات الهيئات المسئولة عن الوقاية الصحية والأمن في هذه الحالة « لا يمكن للعامل رفض الالتحاق بمنصب عمله بأن يخل بتنفيذ التزامات التعاقدية الأمر الذي يمكن أن يكون سببا يعتمد عليه في تسريحه تأديبيا عن العمل وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 73 من القانون 90-11 وكذا أحكام النظام الداخلي للمؤسسة»⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمرافق العمومية الاستشفائية فقد تم تجنيدها بشكل دائم ومستمر باعتبارها المرفق المسؤول وبشكل مباشر عن مواجهة الوباء وذلك تكريسا لمبدأ استمرارية الخدمة العمومية للصحة والأمن الذي تم التأكيد عليه في القانون الجزائري « تتمثل الأهداف في مجال الصحة في حماية صحة المواطنين عبر المساواة في الحصول على العلاج وضمان استمرارية الخدمة العمومية للصحة والأمن الصحي»⁽²⁾.

ويرتكز تنظيمها على مبادئ الشمولية والمساواة في الحصول على العلاج والتضامن واستمرارية الخدمة العمومية وهو ما أستوجب استثناء المستخدمين والعمال في القطاع الصحي من تدبير العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر وهو ما تبلور في النص الصريح في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 69/20 لكن وبعد قضية وفاة الطبيبة التي حركت الرأي العام ترتب عنها ترخيص بالاستفادة من العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر للنساء الحوامل بتطبيق نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 69/20 الذي يعطى الأولوية للاستفادة من هذه العطلة للنساء الحوامل.

- التعليق المؤقت للعمل:

إن حالة تعليق العمل سواء كان ذلك لسبب يرجع للموظف أو للهيئة المستخدمة أو نتيجة حادث مفاجئ " هي الحالة أو الوضعية القانونية التي يسنح من خلالها لأحد أطراف العقد بأن يوقف أو يعلق تنفيذ التزامات العقدية كلها أو بعضها إلى غاية زوال أو انتهاء سبب التعليق"⁽³⁾.

(1) جبلاحي مخلوف، ملاتي معمر : مرجع سبق ذكره، ص 166.

(2)، خلود كلاش، صالح نيشوري : مرجع سبق ذكره، ص 19.

(3) المرجع السابق : ص 161.

لا يترتب عن هذا التعليق أي مسؤولية عقدية للطرفين مع استمرار قيام علاقات العمل ولا يعفى الطرفان العمال والمستخدم من الالتزامات الأخرى كحفظ السر المهني، عدم المنافسة، وقر المشرع أو السلطات العمومية في بعض الأحيان استمرار صاحب العمل في تنفيذ التزام دفع الأجر أو جزء منه خلال فترة التوقف وهذا بموجب أحكام القانون 90-11 من القانون الجزائري المعدل والمتمم لاسيما المادة 64 منه حيث حدد الحالات التي يتم فيها تعليق العمل وهي أسباب إما قد تعود للعامل كالتغيب بسبب المرض أو لأسباب قد ترجع للمستخدم ومنها قد تكون نتيجة لاتفاق الطرفين وبالرجوع إلى جائحة كوفيد 19 و آثارها على أطراف علاقة العمل.

إن هذه الجائحة يمكن أن تكون سبب في تعليق تطبيق علاقة العمل وهذا لما لهذه الجائحة وهذا الفيروس من خطورة على صحة وسلامة العمال بحيث يكون سبب التوقف هو إصابة العمال بفيروس كوفيد 19 مما يتطلب إبقاءه تحت الحجر الصحي الإجباري وقد يعود قرار التوقف للهيئة المستخدمة من خلال السلطة المخولة له في تسيير نشاطات المؤسسة خوفا من تفشي الفيروس بين العمال في أماكن العمل وقد يكون التعليق استجابة لقرارات السلطات العمومية وذلك فيما يتعلق بتطبيق تدابير الحجر المنزلي الاجباري أو الغلق المؤقت للنشاط أو المؤسسة.

- الحجر الصحي:

فيما يتعلق بالحجر الصحي ذلك الإجراء الذي يتم بمقتضاه عزل الشخص المصاب بالوباء أو المحتمل إصابته في مكان مخصص أو في البيت بهدف الحد من انتشار فيروس كوفيد 19 للأشخاص المعزولين وكذا من أجل معالجته حتى التأكد من خلوه من الفيروس.

يمكن التمييز بين نوعين من الحجر الصحي "الاجباري والذي يتم تطبيقه بأمر من الطبيب المعالج وهذا سواء نتيجة إصابة العامل بالمرض أو الاحتمال بالإصابة"⁽¹⁾ ويدخل في حالة تعليق العمل بسبب المرض ويستمر التعليق إلى غاية الشفاء التام وأنتهاء فترة الحجر الصحي، لا يستأنف العمال عمله لى بموجب شهادة التعافي المسلمة من الطبيب المعالج والطبيب العامل في هذه الحالة الصلاحية التامة في تقرير مدى ملائمة منصب العمل للموظف مع حالته الصحية وله في ذلك حرية تغيير منصب عمله للموظف مع حالته الصحية وله في ذلك حرية تغيير منصب عمله إذا كانت حالته الصحية لا تتلاءم ومنصبه له خلال فترة انتشار الجائحة.

(1) المرجع السابق: ص 162.

أما فيما يخص الحجر الاختياري والذي يتم اتخاذه بناء على إرادة العمال سواء بسبب خوفه من الإصابة بالفيروس أو احتمال الإصابة به دون رأي الطبيب المختص في هذه الحالة ليس للموظف أية حماية قانونية باعتبار التوقف عن العمل قد تم بمحض إرادته.

فلا يمكنه الاستفادة من أي عطلة مرضية ولا يمكنه تعليق عمله إلى في إطار عطلة بدون أجر مقبولة من المستخدم وخارج هذه الحالات يعتبر غيابا غير شرعي عن منصب العمل قد يعرضه للمسائلة وإنهاء عمله بسبب إهمال المنصب العمل طبق للنظام الداخلي للمؤسسة والقانون المعمول به.

الغلق أو التوقف المؤقت للمؤسسة أو النشاط: من بين التدابير الاحترازية التي اتخذتها السلطات العمومية للتصدي لتفشي الجائحة غلق أو التوقيف المؤقت لنشاط المؤسسة يهدف بالأساس إلى الحد من الاحتكاك الجسدي سواء في الأماكن العمومية أو في أماكن العمل.

عليه فإن المؤسسات المعنية بمثل هذه التدابير الاحترازية هي فقط المؤسسات التي شملها قرار تعليق وتوقيف نشاطها بقرار إداري صادر عن السلطات العمومية ما لم يكن للمستخدم يد في ذلك أي أن قرار الغلق بسبب عدم احترام التدابير المتعلقة بالوقاية من تفشي الفيروس.

بالنظر إلى الأضرار الناجمة عن قرار الغلق أو التعليق المؤقت للنشاط المستخدمين من قبل السلطات العمومية فإنه في هذه الحالة يتعين على الدولة وضع كل التدابير التي تحمي الأطراف المعنية بالإجراء سواء العمال الأجراء أو أرباب العمل، وذلك من خلال إقرار تعويضات لتخفيف الأضرار الناجمة عن قرار الغلق أو التوقيف المؤقت للنشاط وهو ما جاء ضمن المادة 17 من المرسوم التنفيذي 70-20 والتي تشير إلى تعويض الدولة كل الأضرار الناجمة عن هذه الاجراءات الاحترازية.

من هذا المنطلق فإن تعليق علاقة العمل كجراء خاص فرضته ظروف استثنائية تمر بها المؤسسة المستخدمة في ظل جائحة كوفيد 19 ضمنا لبقائها في سوق العمل سببه صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية التي تربط العامل وصاحب العمل وتحقق هذا الإجراء حماية مزدوجة.

« تتمثل الأولى في أن علاقة العمل تظل موجودة وبالرغم من أن العامل لا يتقاضى أجرا فنه يظل محتفظا بحقه في إعادة الإدراج في منصب عمله بينما الثانية تتمثل في تفادي العامل ضغط العمل الذي قد يؤثر على حالته النفسية لأنه يعمل في ظروف صعبة وغير معروفة في انتظار انخفاض نسبة الأشخاص المصابين بهذا الوباء أو تلقيح العمال للحماية من هذا الفيروس»⁽¹⁾

بمعنى أن تشديد الإجراءات الاحترازية أدى إلى غلق العديد من الأنشطة الخدمائية والترفيهية من مطاعم ومجالات تجارية الأمر الذي أدى إلى تعطيل كامل للفئات العاملة بهذه القطاعات.

كما تسببت الجائحة في اختفاء مؤقت لبعض المهن واندثار مهم أخرى فضلا عن التأثير الشديد والسريع للعاملين بالقطاع الغير منظم والعاملين بقطاع الأنشطة الترفيهية مثل النوادي الرياضية والمسارح والسينما وتوقف مؤقت لمعظم العاملين بقطاع الفنادق وخدماتها.

على إثر تعليق حركة النقل والطيران الدولية توقفت القطاعات التصديرية والاستيرادية عن العمل تمام وتوقفت بعض المصانع بشكل كامل نتيجة ذلك بالإضافة إلى ظهور حالات مصابة بالفيروس في كوارها البشرية، كما تسبب تعليق حركة النقل بكل أنواعه وإجراءات التباعد الاجتماعي في وقف وتعطل قطاع السباحة والفنادق بالتوازي مع انخفاض أسعار النفط، وتوقف الحركة السياسية والخدمات المرتبطة بها ما أدى للاستغناء عن أعداد كبيرة من العمالة في هذه القطاعات فيما أدى إغلاق المصانع وتوقف الانتاج بشكل نسبي مع توقف حركة التجارة الدولية إلى انخفاض في مستويات الأجر خاصة لأصحاب المهارات المنخفضة.

2.5. أساليب وطرق العمل:

لجأ الجزائر في ظل انتشار جائحة كوفيد 19 إلى اتخاذ مجموعة من التدابير المستعجلة للحفاظ على مناصب العمل وتجنب لتسريح العمال وغلق المؤسسة من خلال اعتماد أساليب وطرق منها العمل عن بعد لخفض ساعات العمل وكذا العمل بالتناوب وذلك حيث إمكانيات وخصوصيات كل مؤسسة.

(1) أورمضيني ليندة: "عن حماية العامل في ظل كوفيد 19 في القانون الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 16، العدد 1، جامعة ملود معمري تيزي وزو، الجزائر 2021، ص 172.

1- العمل عن بعد Télétravail: لقد خاضت الجزائر كأغلب دول العالم تجربة العمل عن بعد حتى وإن كان بشكل محدود النطاق نظرا لنقص الإمكانيات المتاحة والتي لا ترتبط بالجانب المادي ولكن أيضا بمدى كفاءة العاملين على القيام بذلك حيث تم اعتمادها كأحد أهم خيارات العمل البديلة للعمل المنتظم التي تضمن الاستمرارية في تأدية المهام من خارج مقرات العمل عوضا عن التواجد كليا أو جزئيا فيها.

يعتبر العمل عن بعد أول آلية لجأ المشروع الجزائري إلى تفعيلها ومن الأنماط الجديدة والمتحدثة التي فرضتها التكنولوجيا الحديثة حيث نظم نمط العمل عن بعد بنظام العمل في المنزل ضمن أحكام تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعنى بالعمل في المنزل.

ويتأسس مفهوم نظام العمل عن بعد على « منح العمال أو المستخدم إمكانية تأدية واجباته الوظيفية سواء بشكل كامل أو بشكل جزئي من مواقع مختلفة وبعيدة عن مقرات عملهم المعتادة»⁽¹⁾ بهدف ضمان استمرارية العمل من جهة وحماية العمال الأجراء من الأخطار الناجمة عن انتقال العدوى بسبب الاحتكاك في أماكن العمل، وخلال فترة العمل عن بعد على العمال احترام التزاماته التعاقدية تجاه المستخدم وتكريس كل جهده من أجل تحسين التنظيم والإنتاجية للهيئة المستخدمة والتي يتعين عليها توفير الوسائل الضرورية التي يمكنهم من أداء أعمالهم في أحسن الظروف مع تحديد المدة القانونية التي يتم من خلالها تنفيذ علاقة العمل عن بعد وكيفيات مراقبة تنفيذ ذلك يتمثل العمل عن بعد في إنجاز جزء من العملية الانتاجية أو كلاهما أو تقديم بعض الخدمات خارج المؤسسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الهواتف الذكية والحواسيب التوجيه والمحمولة والمكتبية للتحرر من قيد المسافة والوقت المرتبط بالعمل.

غير أنه تبقى جدوى تطبيق العمل عن بعد مرتبطة بمدى التقدم التكنولوجي ومدى جاهزة المؤسسات لهذا التحول وكذا جهورية العامل البشري الذي يجب أن يتمتع بمهارات إدارية والتعدادات تقنية للتأقلم مع هذا النمط الجديد من العمل وفي ظل ظروف قاهرة مما جعله يتمتع بخصوصية ميزته في العمل وفي ظل

(1) بلعبدون عواد: «آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 1، جوان 2020، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ص 84.

ظروف قاهرة مما جعله يتمتع بخصوصية ميزاته عن العمل المنظم وقد تعدد دوافع تبني المؤسسات للعمل عن بعد فمنها ما هو متعلق بالمؤسسة ومنها ما هو متعلق بالعامل بحد ذاته ولعل من أبرز هذه الدوافع:

- الحفاظ على متطلبات رعاية الأطفال خصوصا للنساء العاملات.
- تحسين قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بعاملات والعاملين المهرة من خلال تحقيق المرونة في تنفيذ المهام حسب ساعات عمل معينة.
- انخفاض الجهود والمصاريف الناتجة عن متابعة العمال بحضورهم وغيابهم.
- إنخفاض الوقت الضائع في المكاتب التقليدية بين الاجتماعات والزيارات غير المثمرة.
- إرتفاع مستوى الجودة لأن أغلب الأعمال التي تنفذ من خلالها هذه الوسائل التقنية يمكن مراجعتها وتحسينها ورفضها والتعديل فيها بأسهل وأقل التكاليف. (1)
- خفض التفاعل مع الجمهور في مكان العمل.
- تمكين العمال من إتخاذ إجراءات إذ شعروا بأنهم يواجهون ظروف عمل لا تتمتع بالحماية مع مايمثله ذلك من خطورة وشكله وشديدة على صحتهم.
- وضع سياسات وإجراءات لمكافحة العدوى. (2)
- يبقى الدافع الأساسي لكل المؤسسات في الاعتماد على العمل عن بعد هو التصدي لتفشي جائحة كوفيد 19.

- إن متطلبات إستمرار الخدمات نتيجة إجراءات الحجر الصحي المفروض والتباعد الاجتماعي تطلبت هي الأخرى التفكير بجدية في التحول إلى العمل عن بعد وهو مايعنى أن « المخاطر مثل إنتشار فيروس

(1) محمد سبف الدين بوفالطة، آخرون: "تقييم إمكانية اعتماد المؤسسات نظام العمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كورونا- كوفيد 19- من وجهة نظر الموظفين، دراسة ميدانية بمركز الضرائب الجوارى لولاية سطيف"، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد3، جامعة سطيف2، 2021، ص 270.

(2) منظمة العمل الدولية، دليل صاحب العمل إلى إدارة مكان العمل خلال جائحة كوفيد 19، المكتب الإقليمي للدول العربية بيروت، لبنان، 2020، ص6.

كوفيد 19 كان حافزا لايجاد حلول ضمن تفعيل إمكانيات العمل عن بعد والتخطيط له بجدية خلال المستقبل القريب»⁽¹⁾

وكذا حافزا لاختبار العمل عن بعد كوسيلة لتوسيع نطاق العمل ضمن أشكال أخرى وتجربة عملت على توسيع قدرة العمال لتطوير مهارات معينة يمكن أن تساعدهم في المستقبل وكذا استراتيجية لمواجهة مخاطر مسائلة لجائحة كوفيد 19.

قد يخص العمل عن بعد الأعمال التي تمتاز بسرعة الحركة مالمسكرتارية ، كتابة وثائق، الترجمة، المحاسبة والطبع وقد تضمن نقل النشاطات المعلوماتية وتحويل مركز المؤسسة نحو الفروع بواسطة الشاشة أو منها إلى مصالح خدماتية مستقبلية وهنا تتعلق الأمر بأعمال دقيقة تعتمد على أنظمة الحاسوب الحديثة وشبكة الأنترنت.

في القطاع الاقتصادي كذلك وفي إطار عملية تقليص عدد العمال المتواجدين بالمؤسسة الاقتصادية تم العمل بأحكام المرسوم التنفيذي 69/20 ثم تطبيق إجراءات وتدابير التباعد الاجتماعي والحجر الصحي المنزلي وتفعيل آلية العمل عن بعد فعلى سبيل المثال في المؤسسة سونلغاز كانت تتم متابعة العمل الإداري ومناقشة كل التفاصيل مع إدارتها وهو في منازلهم باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة عبر الأنترنت في شكل مراسلات إلكترونية بتقنيات اليوتيوب، الوتساب، سكايب.....

أما بالنسبة للوظائف في المؤسسات العامة والإدارات وحتى القطاع الخاص لا يمكن القيام بها جميعا عن بعد، إذ توجد الكثير من الوظائف تتطلب وجودا جسديا للمواطن مثلا في التعليم العالي قد يكون التعليم عن بعد مجديا في تخصص العلوم الإنسانية عكس العلوم الطبيعية والتطبيقية فإنما تتطلب الوجود الجسدي العمل المخبري وكذا الأمر في المصانع فكثير من الأعمال تتطلب وجود عمال لتحريك الآلات مايعنى أن هناك نسبة في تطبيق العمل عن بعد وبالتالي فثمة مهن ومهام وظيفية لا يجدي معها العمل في المنزل فيلجأ صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة إلى إتخاذ جملة من الاحتياطات والبدائل لضمان بيئة عمل مأمونة وصحية في حدود الممكن والمعقول بما في ذلك اتخاذ تدابير السلامة الصحية في كل منشأة أو مؤسسة تبعا لها على حدى والتي تم وضعها باعتبارها دراسة تقييم مخاطر العمال فيها عن قرب مع الجمهور تتطلب تدابير للمكافحة والوقاية من العدوى أكثر صرامة مقارنة بقطاعات أخرى وتنفيذ

(1) ليلي مداني : "إمكانيات العمل عن بعد في دول العالم الثالث في ظل الجائحة، دراسة في التعليم العالي عن بعد"،

مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 5، العدد02، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر، 2021، ص 585.

ترتيبات مكان على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة على وجه السرعة والحسم تحديد المخاطر واتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال في مكان العمل وذلك من خلال:

- تنظيم العمل لحفظ التواصل بين الأشخاص مع ضمان التباعد الجسدي في مكان العمل.
- تظهر مكان العمل بانتظام.
- الحفاظ على مستوى جيد من نظافة البيئة والتقوية الداخلية الجيدة.
- توفير الامكانيات الكافية مثل الصابون ومطهر اليدين، اللافتات، المذكرات وتشجيع العمال على ممارسة تكرار نظافة اليدين، تقادي لمس الهينينين، الأنف الفم.
- تشجيع النظافة الشخصية مثل توفير كمادات الوجه للعمال ولاسيما للمعرضين للخطر للتقليل إحتماالية العدوى.
- الحد من التنقل غير الضروري لأغراض العمل وحظره.
- توجيه العمال للإلتزام بتدابير التباعد الجسدي في مكان العمل.

2- العمل بالتوقيت الجزئي:

من بين الآليات المعتمدة أيضا اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي كأحد الأساليب الضرورية لاعادة تنظيم أنظمة العمل حفاظا على مناصب العمل بدلا من اللجوء إلى تسريح العمال حيث سمحت المادة رقم 197/03 من المرسوم التنفيذي 47397 المؤرخ في 08 شعبان 1418هـ الموافق لـ 1997/12/08 الذي يتعلق بامكانية توظيف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة العمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل.

لقد تم تكييف نظام العمل إلى العمل بتوقيت جزئي في كثير من المؤسسات العمومية والخاصة تماشيا مع ماتقتضيه تداعيات إنتشار فيروس كوفيد 19 من أجل طرح بدائل لحماية الفئة العمالية من خطر الإصابة بالعدوى في مقرات العمل وكذا لضمان إستمرارية سيرورة علاقات العمل في بيئة آمنة وفق التدابير الوقائية اللازمة.

بناء على ذلك تم إعتقاد أسلوب عمل وفق نظام المناوبة والذي يعنى حسب تعريف ماكدونال ودويل MCDONAL and Dayle "هو نظام عمل غير عادي لأن ساعات العمل فيه غير مستقرة زمنيا".⁽¹⁾

وفق تشريع العمل في الجزائر يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمال تناوبي إذ اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة وبناء على ذلك فالعمل يتوقف جزئي هو نظام عمل تقسم فيه مدة العمل إلى فترات متساوية ومتعاقبة بين العمال حيث يتم تنظيمهم في مناوبتين أو أكثر في موقع عمل المؤسسة (الأُسبوع الأول/ الأُسبوع الثاني)، (الصباح/ بعد الظهر/ الأحد، الثلاثاء، الخميس/ الاثنين، الأربعاء) من أجل توزيع حضور العمال على مدار الوقت وضمان التباعد الجسدي الكافي يمكن الجمع بين ساعات العمل في موقع المؤسسة والعمل عن بعد.⁽²⁾

3- تخفيض ساعات العمل: لقد حدد المشروع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية حيث توزيع على خمسة 05 أيام في الأسبوع على الأقل لكن بالنظر إلى الإجراءات الاستثنائية التي اتخذتها السلطات العمومية ومن بينها الحجر الجزئي وما ترتب على ذلك من عدم قدرة الأجزاء من تنفيذ الحجم الساعي الأسبوعي فإنه في هذه الحالة تم اللجوء إلى تخفيض ساعات العمل اليومية والعمل بالتوقيت الجزئي عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473 إذ عرفته المادة 02 منه على أنه « كل عمل تقل مدته عن المدى القانونية للعمل دون أن يكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال أقل من نصف المدة القانونية للعمل»⁽³⁾ غير أنه إستثناء قرر حالتين أساسيتين لتخفيض ساعات العمل وفقا للمادة 02/04 من الأمر 97-03 « تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجز عنها غطا على الحالة الجسدية والصبية ورفعها لبعض مناصب العمل التي تنمي بفترات توقف عن

⁽¹⁾ يشير لعربط، هناء بوحارة : "الانعكاسات النفسية والسلوكية (الاكتئاب، القلق، الاحتراق النفسي)، لنظام العمل بالمناوبة(3*8) دراسة ميدانية بمركب الموارد البلاستيكية سكيكدة"، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 18، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2016، الجزائر، ص 573.

⁽²⁾ الخدمة المدنية ووحدات الموارد البشرية والمدراء، 2020/07/9، تمت الزيارة بتاريخ 2023/4/3، متاح على الرابط

<https://www.signa>

⁽³⁾ جبلاحي مخلوف، ملاتي معمر : مرجع سبق ذكره، ص 173.

النشاط على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية المناصب المعنية مع توضيح مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها»⁽¹⁾.

بينما الحالة الثانية تتمثل في التخفيض بالإرادة المنفردة لصاحب العمل نتيجة سبب اقتصادي ومدا ماجاء في إعادة 01/70 و 02 من القانون 90-11 « يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين تخفيض ساعات العمل... »⁽²⁾ . والذي يترتب عنه إمكانية تخفيض الأجر وبالنسبة إلى تخفيض ساعات العمل بسبب الجائحة كوفيد 19 يستحيل تنظيمه ضمن أحكام هذه النصوص القانونية بل يدخل ضمن السلطة التنظيمية لصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة الهدف منه حماية العامل وتقاديا لانتشار الفيروس بينهم، حيث يستفيد العامل من حماية نسبه في انتظار زوال الجائحة والقرار الأوضاع الاقتصادية.

ومنه فإن تقليص ساعات العمل هو احدي الحلول الاتفاقية التي طبقت أثناء الجائحة مع ترك الحرية الكاملة في تحديد المدة المراد تقليصها على ألا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل بهدف سلامة العمال والعمال وانطلاقا من أن العمل في ظل الوضع الاقتصادي وصحة الانسان عامة.

- تطبيقا الاجراءات الحجر المنزلي الذي تخضع له بعض ولايات الوطن فبموجب الارشالية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تم تحديد وتقليص ساعات عمل الادارات العمومية من الساعة الثامنة صباحا إلى غاية الثانية زوالا وذلك هلال الفترة الممتدة من 5 إلى 19 أبريل 2020 ثم تم تمديدها في الفترة 19 إلى 29 أبريل 2020 وأيضا الفترة من 30 أبريل إلى 14 ماي 2020 أما بالنسبة للمستثنين من إجراءات الحجر وكذا المستخدمين الحائزين علاا رخصة خاصة للتقل أثناء الحجر بقول خاضعين لساعات العمل الاعتيادية.

بما أن العامل يتقاضى أجره مقابل العمل المؤدى فقد يلجأ صاحب العمل في ظروف تفشي الجائحة إلى تخفيض أجر العمال بسبب نقص الانتاج في المؤسسة المستخدمة لأنها توقفت جزئيا نتيجة الحجر الجزئي مما يستلزم تخفيض النفقات وأبرزها الأجور للحفاظ على استمرارية النشاط.

(1) فروق يعلي، عبد النور لعلام : مرجع سبق ذكره، ص 137

(2) أورمضيني ليندة : مرجع سبق ذكره، ص 176.

وتختلف الاجراءات باختلاف ظروف انتشار الفيروس مثلا في ولاية تيزيوزو قرر الوالي مرات عديدة غلق محلات تجارية مؤقتا لتفادي انتشار الوباء في حاله الحالية فإن أصحاب المحلات لم يحصلوا على الربح المعتاد مما استلزم تخفيض النفقات الأخرى أبرزها أجور العمل حفاظا على استمرارية النشاط.

3.5. أنماط علاقات العمل أثناء جائحة كوفيد 19:

لقد حققت أواخر عام 2019م نقلة نوعية من حيث إعادة النظر في بعض الأولويات حيث فرضت المتغيرات الاجتماعية في ظل انتشار وباء كوفيد 19 تغيير نمط حياة الملايين من البشر وأنتج واقعا اجتماعية جديدا يضمن إرساء تباعد اجتماعي كإجراء احترازي بتحقيق من تداعيات الجائحة ما أدى إلى تراجع ظواهر سوسولوجية وبروز ظواهر أخرى وتغير في أنماط التفاعل الاجتماعي وعلاقات العمل ومن تلك الأنماط.

1- التباعد الاجتماعي: Soualdis Fancing

يعرف التباعد الاجتماعي هذا المصطلح الجديد بأنه " ممارسات صحية تصنف ضمن تدابير مكافحة العدوى غير الصيدلانية التي يتخذها مسؤولي الصحة العامة لوقف أو إبطاء انتشار مرض خطير جد معدى مثل الأمراض الناشئة التي تستوجب إبعاد الأفراد عن بعضهم البعض"⁽¹⁾.

بالعودة إلى تاريخ فإن استخدام مصطلح التباعد الاجتماعي لم يكن حديث العهد على الإطلاق فقد أوضح "مكيننا" 2007 كيف ساعد التباعد الاجتماعي مدنا على النجاة من جائحة الأنفلونزا الوبائية التي ضربت في عام 1918 في إشارة إلى إجراءات التحكم الاجتماعي آنذاك من حظر التجمعات وإغلاق المدارس مما أدى في نهاية المطاف إلى إبطاء انتشار الوباء/

لقد بدأ انتشاره مع انتشار تحذيرات منظمة الصحة العالمية بخطورة الاقتراب من أماكن انتشار الأوبئة وصدور تقريرها بعنوان " الاعتبارات الأخلاقية لتحسين الصحة من أجل معالجة الأنفلونزا وكذا الحد من انتشار الأمراض والأوبئة والحفاظ على الصحة العامة والسلامة البشرية.

(1) زكية العمرابي، نورة تمرابط : "التباعد الاجتماعي في ظل جائحة كوفيد 19 وانعكاساته على تفاعلات النسق الأسرى المجتمع الجزائري نموذجا"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2021، ص 361.

ومع تفشي وباء كوفيد 19 في العالم وقد الملايين وظائفهم جاء حالات الاغلاق أوصت منظمة الصحة العالمية بالتباعد الاجتماعي كسلوك يمكن أن يحمل فيها إيجابية يلجأ إليها ابناء الاجتماعي في الظروف الوبائية الطارئة للحفاظ على استمرارية لكن هذا المصطلح فهم على أنه تغيير في شكل العلاقات بين الناس أو انفصال عنهم لهذا تراجعت منظمة الصحة العالمية عن تسميته وتغير إلى التباعد الجسدي من أجل التأكيد على ضرورة التباعد الجسدي بينما نستمر في التواصل الاجتماعي ومع ذلك لا يزال مصطلح التباعد الاجتماعي قيد الاستخدام الواسع في جميع أوساط الإعلام تقريبا.

في هذا الاطار اقترح الأستاذ محمد حسام محاضر اللغة الإنجليزية في جامعة قطر مصطلح " الاختلاط المتباعد" أو التواصل المتباعد كبديلين آخرين إضافة إلى التباعد الجسدي ففي حين أن المصطلحات الثلاثة تدعو إلى "إنشاء مسافة حسنة للحماية فإن التركيز في المصطلحين الاختلاط المتباعد أو التواصل المتباعد هو الحفاظ على تواصل اجتماعي على الرغم من مسافة الحماية المطلوبة".⁽¹⁾

لقد تحول التباعد الاجتماعي من مصطلح اجتماعي بالأساس إلى استراتيجية دولية لمواجهة جائحة كوفيد 19 في ظل عدم توفر المعلومات الكافية واللقاح المناسب لمواجهة بهدف تقليل احتمالية الاتصال بين الأشخاص المصابين بالعدوى وغيرهم من الأشخاص غير المصابين والحد من انتشار المرض.

في هذا السياق أصدرت منظمة الصحة العالمية جملة من التوصيات والتوجيهات من أجل تطبيق مفهوم التباعد الجسدي منها الالتزام بقواعد الخطر تجنب المصافحة والمعانقة وترك مسافة الأمان على بعد متر واحد على الأقل تجنب التجمعات في الأماكن العامة كالأسواق والمساجد والنادي وقاعات المؤتمرات وتجنب المناسبات الاجتماعية وغلق المدارس والجامعات والفضاءات العمومية.

مع تقليل الاحتكاك وزيادة المسافات الاجتماعية بين العمال في أماكن العمل ومحدودية النشاط خارج المنزل وإحلال أنماط أخرى من الاتصال انتجتها متغيرات تكنولوجية هي الاتصال الافتراضي الذي عمم أدوات التفاعل اللامباشر بين الأشخاص كموقع التواصل الاجتماعي محل اللقاء وجها لوجه ومنه فقد شكل التباعد الجسدي أحد أهم الممارسات الايجابية وهو بذلك " بعيد تماما عن المقاصد الابدستمولوجية

(1) محمد حسام النحاس : التباعد الاجتماعي أم التواصل المتباعد، جامعة قطر، 2020/04/23 تم الاطلاع عليه

بتاريخ: 2023/5/3، متاح على الموقع: <http://www.qu>

التي يتضمنها مفهوم الاستبعاد والتهميش الاجتماعي والتي تربط بالسياقات السلبية داخل المجتمع بما يرتبط بحرمان وإقصاء بعض الشرائح والفئات وإبعادها من ممارسات الحياة الاجتماعية⁽¹⁾

لقد كانت الجزائر على غرار باقي دول العالم منذ ظهور أول حالة وبائية بتحديد إجراءات وتدابير التباعد الاجتماعي الموجه للوقاية من انتشار الفيروس حيث جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 2020/03/21 تحديد هذه التدابير التي ترمى إلى " الحد بصفة استثنائية من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل وتطبيق تدابير هذا المرسوم على كافة التراب الوطني وتعليق نشاطات نقل الأشخاص وفرض الحجر المنزلي وإقرار العطل الاستثنائية وتشجيع العمل عن بعد".⁽²⁾

لقد أدت المرحلة الانتقالية التي فرضتها جائحة كوفيد 19 إلى بروز وتبنى ظواهر اجتماعية وأشكال تتفاعل مقابل تراجع أشكال أخرى حيث أفرزت واقعا على مسألة التباعد الاجتماعي في العلاقات اليومية وفي علاقات العمل هذه العلاقات التي كانت تقوم على التفاعل والترابط تغيرت إلى واقع جديد لعبت فيه وسائل التواصل الاجتماعي دورا محوريا وهو الاتصال الافتراضي الذي ساهم فعلا في تطبيق تدابير التباعد الجسدي خاصة مع ضرورة تطبيق سياسة الحجر الصحي المفروض.

" هناك مفارقة يجب الحديث عنها حول وسائل التواصل الاجتماعي التي كانت تعتبر أهم وسائل التباعد الاجتماعي قبل حدوث الوباء أصبحت تساعد اليوم ضمن تطبيق التباعد الاجتماعي الوسيلة الوحيدة والأساسية للتواصل بين الأفراد عوض الإلقاء باستعمال التواصل الاجتماعي".⁽³⁾

وقد كان للتواصل الافتراضي دور كبير في نشر الوعي وتحقيق حده التباعد الاجتماعي بالنسبة لعلاقات العمل اعتمادها كأداة فعالة خلال العمل عن بعد حيث استخدمت تكنولوجيا المعلومات وخدمات الانترنت لتمكين العمال من أداء عملهم وهم في منازلهم تطبيق الحجر المنزلي.

(1) زكية العمراوي، نورة تماريط : مرجع سبق ذكره، ص 361.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 2020/03/21، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 21 مارس 2020، ص 6-7.

(3) وسيلة عيسات : المجتمع الجزائري في ضوء جائحة كوفيد 19، جريدة الشعب عن مجلة فواصل، العدد التجريبي،

2021/6/7، تم الاطلاع بتاريخ 2023/3/6، متاح على الموقع <http://www.ech-choob.com>

أما بالنسبة للوظائف التي تستلزم الحضور الجسدي للموظفين والعمال فقد تم تطبيق التباعد الجسدي الاجتماعي بتنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بطريقة تسمح بأبعاد العمال عن بعضهم البعض ضمانا لسلامتهم الصحية وذلك من خلال تطبيق ترتيبات مرنة ومنها:

- زيادة المسافة الجسدية بين العمال في مكان العمل واحترام مسافة الأمان متر واحد على الأقل.
- تجنب المصافحة والمعانقة والترحيب وتعويضها بتحية كلامية أو شارة.
- تغيير ثقافة مكان العمل بتجنب مشاركة أدوات العمل ومشاركة الطعام.
- استعمال أشرطة مرتبطة لضمان التباعد الجسدي.
- ارتداء الكمامات واستعمال المعقم باستمرار.
- عقد اجتماعات مرنة وتقديم الخدمات عن بعد وأخذ الاحتياطات اللازمة عند التعامل مع جمهور المؤسسة.

وقد يلجأ صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة إلى اتخاذ بعض التدابير الأخرى ومنها:

- تقليل مدة التفاعل الجسدي وقربه: ينبغي على صاحب العمل تقليل الحاجة إلى الحضور الاجتماعات شخصيا واعتماد وسائل الاجتماع عن بعد وإن برزت ضرورة الحضور فينبغي الحد من عدد الحاضرين وتقليل مدة الاجتماع كما يجب توزيع الأشخاص هذا أكثر من مكان وينبغي أن يكفل كذلك مزيدا من التباعد الجسدي متر على الأقل بين وحدات العمل وكذا المقاعد ينبغي أن تكون متباعدة.
- التدرج في مواعيد العمل: ويتم تطبيق الدرج في مواعيد بدء العمل لحفظ التجمع المحتمل للعاملين في المساحات المشتركة وكذا التدرج في توقيت الغداء والإستراتيجيات الأخرى تجنباً للتجمعات التي تفرص العمال لخطورة العدوى.
- تأجيل ملتقيات العمل غير الضرورية وتقليل الملتقيات الضرورية: يجب على الهيئة المستخدمة تأجيل ملتقيات العمل غير الضرورية وتقليل الملتقيات الضرورية والتي عند القيام بها:
- الحد من عدد المشاركين.

- تنفيذ تدابير احترازية مثل التسجيل عبر الانترنت.
- خفض الازدحام مثل ضمان الجلوس في مقاعد متباعدة.
- التذكير بضرورة التباعد الجسدي.
- توفير الأدوات الواقية وتنظيف الأماكن.
- تحسين التهوية قدر الامكان.
- تنفيذ ترتيبات العمل بالمناوبة: الحرص على الفصل الواضح بين العمال مثل تطبيق تدابير عدم دخول وخروج العمال في وقت واحد وتنظيف الأماكن المشتركة.
- وقد غير التباعد الجسدي الاجتماعي في ظل الجائحة كل ما يتعلق بالحياة الاجتماعية للأفراد حيث أصبح للمجتمع دورا مختلف تماما في هذه المرحلة.
- هذا الدور يقوم على أساس التعاون بين الأفراد داخل المجتمع فإذا ما استعرنا ما عبر عنه عالم الاجتماع بيير بوديو بعمل المجتمع على نفسه، فهذا يصبح الأفراد أمام تحد كبير لمواجهة هذه الظاهرة الاجتماعية ما يجب تغييره وما يجب تنبيهه من قيم جديدة لتقادي انتشار الوباء أو على حد تعبيره.
- ما يجب تنبيهه من قيم جديدة لتقادي انتشار الوباء أو على حد تعبير آلان توازن أن يكون المجتمع واعيا بذاته وقادرا على تغيير نفسه وتبني حركات تغييره وبالتالي في هذه المرحلة أصبح المجتمع دور قوي كما ظل في المرحلة الاجتماعي والسياسي أما دور الدولة سيكون قائما أساسا على الضبط والمراقبة وتطبيق القوانين والتعليمات.
- لقد أدى التباعد الجسدي إلى إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية التي كانت تبدو عادية وفي زمن الجائحة ظهرت قيمتها وأهميتها في الحياة حيث برزت ثقافة التضامن الاجتماعي والآلي الذي تحدث عنه إيل دور كايم " يتم التضامن عن طريق العادات والتقاليد والعواطف المشتركة بينهم تلك العناصر التي تسمى

روابط الضمير الجمعي وهي تعمل على ارساء طابع التكامل الاجتماعي الذي يعد العامل الأساسي في وجود العلاقات والتكامل بين الأفراد" (1)

حيث برز تصاعد الشعور الجمعي والتضامن الاجتماعي والتزام الفرد نحو الجماعة وظهرت المبادرات الاجتماعية وقلت الفجوة بين الأفراد وقد كان للتباعد الجسدي أثره على علاقات العمل في الجزائر فأغلاق الفضاءات المشتركة كالأسواق وتوقيف النشاطات التجارية أدى إلى توقف التعاملات التجارية حيث أن التجار الذين يعتمدون على الدخل اليومي أو أصحاب المهن اليدوية وجدوا أنفسهم في حالة توقف إجباري عن النشاط لعدة أشهر ألحقتهم بصفوف البطالة معنى ذلك أن " مطالبه أفراد تلك الشرائح بالبقاء في البيئة يعنى منعهم من العمل ومن البحث عن الكسب اليومي". (2)

قد عرف المجتمع الجزائري حركة تضامنية بين التجار على غرار حملة تضامنية التي عرفها المجتمع ككل إذ استرجع قيم "العمل الاشتراكي بين الأفراد لمواجهة الأزمة من منطلق أن الإنسان غير قادر لوحده على توفير حاجات المعيشة" (3)

إذ أن تعطل الحركة التجارية بالقطاع الاجتماعي غير الرسمي وتضرر العاملين فيه، لاسيما بسبب انقطاع الموارد المالية في ظل عدم وجود نظام التعويض أو إعانات من الجهات الرسمية، هذه الفئة التي تعمل خارج الأطر الرسمية مما يقصدها من نظام التكفل الاجتماعي العمومي أمام هذه الوضعية ثم وضع إستراتيجية نابغة من خطة ذاتية من التجار تضمنت إجراءات بديلة لتضمن مواصلة النشاط التجاري في حده الأدنى، كالبيع عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي أو كراء محلات واسعة وعرض وبيع المنتجات بأرباح بروتوكول صحي أو اعتماد البيع المتنقل باستعمال الشاحنات...

مع بروز مبادرات تضامنية بتقديم مساعدات مالية من كبار التجار مع الفئات المتضررة ويمكن ادراج ظاهرة التوزيع التي هي " واحدة من العمليات التضامنية التي كان ينخرط فيها أفراد المجتمع بمختلف

(1) طلال المصطفى : بعض من سوسيولوجيا كوفيد 19، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/3/7، متاح على الموقع <https://www.hamoon.org.opinions.25/03/2020>

(2) فوزي بن دريدي: سوسيولوجيا التباعد الاجتماعي من خلال جائحة كوفيد 19، مركز دراسات الشرق الأوسط، متاح على الموقع: https://www.orsom.org.tvs_covona_salgini-sirosinda/4mai2020

(3) ميداني قدو: "أثار التباعد الاجتماعي على التعاملات التجارية في زمن كوفيد 19 (الأسواق في الجزائر نموذجاً)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 75، مركز الدراسات الخلدونية، تيارت، الجزائر، ص 41.

فئاتهم ومهما كانت مكانتهم الاجتماعية من أجل القيام بنشاط جماعي من أجل تحقيق منفعة عامة في غياب أو عجز الدولة عن توفير الأدوات أو الامكانيات المادية لمساعدة أفراد المجتمع والتي لا تزال ممارستها حية ومستمرة في مناسبات مختلفة⁽¹⁾.

- الإجراءات التنظيمية للتباعد الجسدي في المؤسسة

التصرف في الموارد البشرية:

- احترام التباعد الجسدي يترك مسافة ما لا تقل عن 1 متر بين العمال.
 - الحد من عدد الأشخاص من التواجد في مكان العمل في نفس الوقت أو في نفس المحل وذلك باللجوء إلى إعادة تنظيم توقيت العمل بالتناوب العمل بنظام الحصص العمل بمكاتب فردية.
 - تجنب التنقلات والمقابلات والاجتماعات قدر الامكان.
 - تفضيل تبادل المعلومات بين العمال عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني أو الفاكس ولو كانوا في نفس المبنى.
 - استعمال المدار في عرض المصعد.
 - الحد من مستخدمي المصعد لشخصين مع وجود احترام مسافة لا تقل عن واحد متر بين الأشخاص.
 - وضع على ذمة العمال موزع خاطئ لمحلول مائي كحولي.
 - منع العمال من مغادرة المؤسسة أثناء فترات الاستراحة.
- تدابير الوقاية بمدخل المؤسسة
- تجنب الاندفاع واحترام مسافة لا تقل عن واحد متر بين العمال بمدخل المؤسسة.
 - عدم نزع الكمامات.
 - غسل الأيدي بالماء والصابون أو بمحلول مائي كحولي عند مدخل المؤسسة.

(1) ميداني قذو : مرجع سبق ذكره، ص 41.

- تقصى يومي للحالات المشتبه بإصابتها بفيروس كوفيد 19 قبل التحول إلى أماكن العمل وذلك ب:
- قياس درجة حرارة الجسم لدى كل العمال بانتظام عند مدخل المؤسسة ويجب اتخاذ نتائج هذا القياس بجدل ومعرفة حدود هذا القياس للتعرف على حالات الإصابة بفيروس كوفيد 19.
- تحت أن تبقى كل عامل مكلف بقياس درجة الحرارة على بعد مسافة لا تقل عن 1 متر مع الشخص الذي تم تقسيمه وأن يرتدي وسائل الوقاية الفردية للكمامة وواقي العينين.
- منع استعمال جميع الآلات تسجيل الحضور وإذا توجب استعمال آلة تسجيل للحضور بالبصمة فيجب وضع موزع خاطئ للمحلول المائي قرب الآلة وعلى العامل أن يغسل يديه بالمحلول قبل تسجيل الحضور.
- سلامة المحيط داخل المؤسسة:
- تجنب تبادل المعدات والتجهيزات مثل اللوحات الرقمية والأقلام وأجهزة الاتصال وأدوات العمل.
- إزالة الأشياء الغير ضرورية المجالات والصحف والصور بالفضاءات المشتركة.
- تنظيف وتطهير الأسطح الأكثر استعمالا من العمال مقابض الأبواب، مساند المقاعد، أزرار المصعد، الطاولات أزرار الإنارة حنفيات الماء، واقي المدرج، دورات المياه، لوحات مفاتيح الحواسيب، فأرة الحاسوب.....
- يجب على العامل تنظيف وتطهير مكان عمله قبل الشروع في العمل وعند الانتماء مستعملا قماش مبللة بمحلول ماء جافيل.
- تنظيف وتطهير حجرات الملابس وقاعات الأكل ودورات المياه بصفة منتظمة على الأقل قبل وبعد كل استعمال وكذا أماكن استقبال الزوار على الأقل مرة كل أربع ساعات.
- تهوية مكان بانتظام وذلك بفتح النوافذ والأبواب مرتين على الأقل كل حصة عمل أو تركها مفتوحة إن أمكن.

- تفاعل المؤسسة مع المحيط الخارجي:
- وضع إجراءات لدخول الزوار لاستعمال أجهزة الاتصال الداخلي.
- الحد من عدد الزوار والحرفاء وصفوف الانتصار المبرمجة المستقبلية لزيارات المرءوسين إعلام وتعليق الاجراءات العامة التي اتخذتها المؤسسة مثل المسافة الدنيا بين الأشخاص توفير المحاليل المائية الكحولية.
- الحد قدر الإمكان في التعامل مع الوثائق الورقية كالتوقيع الإلكتروني على العقود... وإذا كان لا بد منه تقادي الملامسة مع الأيدي ومراعاة مسافة الأمان.
- تعزيز التباعد الجسدي للعمال الذين هم بالاتصال مع الزوار بواسطة حواجز من الزجاج أو اليولي كربونات مع تطهير الحواجز بصفة متكررة.
- تجنب كل اتصال جسدي مع الحرفاء على سبيل المثال وضع الضائع على سطح المكتب حيث يمكن للشخص تطهيرها ثم رفعها بدلا من إعطاء الضائع من يد ليد. (1)

2- العزلة الاجتماعية (Isolement social):

تعنى العزلة في علم الاجتماع درجة من درجات الانفصال بين الأفراد وبين الجماعات من منظور التفاعل والاتصال أو التعاون والاندماج العاطفي والاجتماعي وتشير كذلك إلى انخفاض التفاعل الاجتماعي الذي يشمل شبكة العلاقات الاجتماعية فالإنسان بطبعه اجتماعي يميل للعيش وسط الجماعة ويشعر فيها بالطمأنينة حيث يشبع حاجاته للانتماء والاكتفاء ويبرز من خلالها شخصيته.

اشار جون ساكسيو المتخصص في علم الأعصاب الاجتماعي الحديث في دراسته الشعور بالوحدة على نطاق واسع أو ما يسميه العزلة المزمنة المتصورة أنه «بالإضافة إلى إتلاف قوانا الفكرية، قد تضر بصحتنا الجسدية»⁽²⁾ وتؤدي العزلة الدائمة للفرد «في نقص اندماجه السيكولوجي طويلا مع الآخرين إلى اضطراب عقلي»⁽³⁾

(1) معهد الصحة والسلامة المهنية : دليل الاجراءات الصحية للتوخي من فيروس كوفيد 19 للاستئناف الموجه للعمل، الدليل العام، وزارة الشؤون الاجتماعية الجمهورية التونسية، تونس، 2020، ص ص10-14

(2) كرابية أمينة : مرجع سبق ذكره، ص 181.

(3) خولة بحري : "تأثير منصات التواصل الاجتماعي في زيادة العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 04، العدد02، جامعة الوادي، 2020، ص 73.

لكن العلاء الآن يتعاطون مع العزلة ممارسة قد تكون لها فوائد علاجية إذ ما كانت اختيارية أما بالنسبة للعزلة الاجتماعية في ظل انتشار جائحة كوفيد 19 فتعنى « انخفاض في الروابط الاجتماعية في حياة الفرد بسبب غياب الاتصال المباشر ونقص العلاقات الاجتماعية الإيجابية لديه وانفصاله عن المجتمع إلا للضرورة فيشعر بعدم جدوى التواصل والاندماج مع الآخرين». (1)

ينعكس ذلك على احساسه بالآخرين فيميل إلى السلوك الانفرادي المنسحب من أي تفاعل اجتماعي تقاديا للإصابة وحفاظا على صحته وبقائه أي يعنى يمكن اعتبار العزلة الاجتماعية حل تضامني وجداني ضاغط يمر به الفرد يؤثر على شخصيته وعلى علاقاته بمحيطة الاجتماعي.

لقد انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على الروابط الاجتماعية حيث أن التباعد الاجتماعي الذي فرضته ضرورة تقليص معدلات الإصابة كنمط اجرائي خاص تتبعه البنى الاجتماعية للحفاظ على الصحة العامة للإفراج خاف حتمية تخلي الجميع عن علاقاتهم والتزاماتهم الخارجية مع الجيران والأصدقاء وزملاء العمل والتوجه إلى علاقات افتراضية، وقد أدى استخدام هذا المصطلح التباعد الاجتماعي إلى آثار تمثلت في فهم الناس أن عليهم ممارسة العزل الاجتماعي بدلا من تشجيعهم على البقاء على اتصال عبر وسائل بديلة عن طريق الحواسيب والشبكات عوض الالتقاء بصورة جسمانية هذا النمط الجديد من الاتصال أكثر على عملية التفاعل الفردي والجماعي داخل المحيط الأسري وداخل المحيط الاجتماعي وداخل مكان العمل.

في المقابل يخشى كثير من الباحثين أن يؤدي هذه الوسائط الاتصالية إلى غياب التفاعل الاجتماعي وتنتشر مناشير الاكتئاب والعزلة الاجتماعية خاصة في ظل فترة الوباء التي يحتاج فيها كثيرا من الناس للعزل الذاتي في المنزل.

لقد أشارت دراسات سابقة لما قبل الجائحة أن الاستخدام الكبير لمواقع الشبكات الاجتماعية يؤثر سلبا على الروابط الاجتماعية للأفراد حيث "كشفت دراسة كريستو فرسانديوا التي نشرت في صيف 2002 حول تأثير الانترنت على انتشار مشاعر الاكتئاب والعزلة الاجتماعية وجدت علاقة قوية بين استعمال الانترنت ومشاعر العزلة الاجتماعية والاكتئاب بين الطلبة في المدارس الأمريكية" (2)

(1) كربية أمينة : مرجع سبق ذكره، ص 170.

(2) حسين شفيق : سيكولوجية الإعلام، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 250.

كما توصلت نتائج دراسة قام بها كروت krawt وآخرون "أن الذين استخدموا شبكة الأنترنت لمدة عام قضا وقت أقل مع أسرهم كما تقلصت علاقاتهم الاجتماعية وارتفعت معدلات الوحدة والإحباط لديهم".⁽¹⁾

وفي دراسة حديثة قامت بها الباحثة خولة بحري بعنوان تأثير منصات التواصل الاجتماعي في زيادة العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كوفيد 19 حول سلبيات وإيجابيات استخدام الفيسبوك خلال جائحة كوفيد 19 تم التوصل فيما يخص تأثير موقع الفيسبوك على المستخدمين في ظل الجائحة أن موقع الفيسبوك ساهم بدرجة في نشر الوعي الاجتماعي من خلال الوقاية وتجنب العدوى قدر الإمكان من خلال نشر الصور ومقاطع الفيديو والمعلومات المتداولة بين المستخدمين".⁽²⁾

وفي المقابل تم التوصل فيما يخص تأثير موقع الفيسبوك في زيارة العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كوفيد 19 إلى، « الجائحة أثرت سلبا على المستخدم وساهمت بشكل فعال في زيادة العزلة الاجتماعي بحيث فضل أغلب المستخدمين الانعزال والبقاء في العالم الافتراضي هي أفضل من ممارسة الحياة الواقعية في ظل الأزمة»⁽³⁾

- لقد ترك تفشي فيروس كوفيد 19 آثار نفسية بالغة على الكبار والصغار دون اكتفاء بسبب حالة الذعر إذ لم تقتصر الأضرار الجائحة على الآثار الجسدية المتمثلة في أعراض المرض المألوفة بل وأثرت على الحالة النفسية خاصة بالنسبة للأشخاص الذين يفشلون في التعاطي بشكل إيجابي مع الجائحة وتداعياتها ويجمع الأخصائيون في الصحة النفسية أن الحجر الصحي المفروض على "أكثر من مليار شخص حول العالم بسبب جائحة فيروس كوفيد 19 المستجد ليس أمرا سهلا ولا موضوعات شبيهان به إذ أنه فيروس استثنائي وغير مسبوق يفيد الحريات الفردية وهذا الوضع يتسبب بمشاكل نفسية"

⁽¹⁾Robert kraut, Michael potterson, vidrilvndmarq, sara kiesler, tridas mukapadhy ay, williamscherlis: internet paradox asociail techndagy hat reduces social invobement and psychological well-beeing , anerican psychalagist, vol 53, n° 9, septembere 1998.pp:1017-1031.

⁽²⁾ خولة بحري : مرجع سبق ذكره، ص 73.

⁽³⁾ المرجع نفسه، ص 74.

" وأن القلق والتوتر والانفعال من ابراز التأثيرات النفسية التي تنتشر في مثل هذه لحالات وأن الذين هم في وضعية نفسية هشة معرضون أكثر من غيرهم للإصابة بهذه المشاكل النفسية»⁽¹⁾

والسبب في ذلك هو تغير النمط المعيشي الذي جعل الأفراد في المجتمع والعمال والعمال في مقرات العمل يشعرون بالضغط وسيطرت المشاعر السلبية كالحزن والقلق والغضب والاحباط الذي يؤدي في غالب الأحيان عزلة اجتماعية ويؤثر بشكل سلبي على المناعة الصحية والنفسية وحتى الصحة العقلية وقد نشرت مجلة elancer الطبية مراجعة لـ 24 دراسة توثق التأثير النفسي للحجر الصحي ووفق تقرير نشرته يتبين أن « نحو 10 % من موظفي المستشفى المعزولين يعانون من أعراض اكتئاب عالية».

- وفي دراسة أخرى أجريت بالصين على 1593 فردا من طرف (lei and al,2022) أن نسبة انتشار القلق كانت 8.3% أما الاكتئاب فبلغت 16.6% كما قامت الدراسة بالمقاربة بين أولئك الذين تأثروا بالحجر الصحي وأولئك الذين لم يتأثروا حيث انتشرت أعراض القلق والاكتئاب عند الذين تأثروا بالحجر (12.9% , 22.4%) على التوالي أما الذين لم يتأثروا به فكانت «(6.7%-11.9%)»⁽²⁾.

في دراسة أخرى أقيمت بواسطة شركة موالتريكس على 2700 شخص من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وفرنسا وألمانيا وسنغافورة وأستراليا ونيوزيلندا هي أشارت الدراسة إلى أن الأشخاص من الذين يعملون في مجالات التعليم والتقنية والمطاعم...ثم اخذوا رأيهم بعد العزلة الاجتماعية فأظهرت النتائج 75% منهم يشعرون بعزلة اجتماعية بسبب قضايا معظم أوقاتهم في المنزل خلال جائحة كوفيد 19.

من المثير للاهتمام أنه كلما طالت فترة العزلة الاجتماعية في المنزل كلما زادت الضغوط النفسية، وأن هناك شيء تفقده ولا يمكن الحصول عليه في المنزل وهو التواصل مع الأشخاص وأن تكون جزء من المجتمع بشكل عام يستطيع الإنسان التأقلم مع العزلة الاجتماعية من خلال إحداث تغيرات إيجابية في

⁽¹⁾ كتره دومي : "الآثار المترتبة على الحجر الصحي على الصحة النفسية للطفل والأسرة وسبل تجنبها"، مجلة دراسات في سوسولوجيا الإشراف، المجلد 05، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة باتنة، الجزائر، 2020، ص 65.

⁽²⁾ العزيز ورده، حماد محمد : "الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر في ظل انتشار فيروس كوفيد 19"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد1، جامعة سطيف 2 الجزائر، 2021، ص ص 432-433.

العادات والأنماط وإدارة الوقت بشكل إيجابي من خلال إنجاز العمل عن بعد واستغلال وسائل التواصل الاجتماعي لتحقيق هذه التباعد الاجتماعي، وحسب عالم النفس ويندي وود « يمكن أحداث تغيرات الجانبية من خلال العادات الجيدة بالنسبة لنا، وأنه أثناء العزلة الاجتماعية تتغير الأنماط في الوقت الذي نجد فيه القدرة على التأقلم مع العزلة الاجتماعية».(1)

في هذا الصدد يذكر «(Mohamed alu favdin,2020) أن القيود المفروضة بسبب هذه الجائحة غيرت نمط معيشة الأفراد بسبب الخوف من انتقال المرض مما أدى إلى آثار نفسية مدمرة مثل القلق لذلك فإن زيادة الوعي العام بالمرض وتقديم برامج نفسية إيجابية عبر وسائل الاعلام تهدف إلى السيطرة على التوتر يمكن أن يقلل من القلق في المجتمع».(2).

وقد حذر كذلك من انتشار الشائعات والأفكار المغلوطة حول المرض لأنها تسبب كذلك بآثار نفسية سلبية ودعا إلى ضرورة توفير الدعم النفسي المطلوب لتخفيف التوتر وتقديم الاستشارات النفسية للعمال في حين قد يكون تنظيم ساعات العمل خلال الوباء ضرورياً بالتقليل العبء على العمال وذلك لما يتسبب به ضعف العمل من آثار سلبية.

(1) بدر عبد الله السجيم : العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كورونا، العدد 17377، تمت الزيارة بتاريخ:

<https://www.al-jazirah.com.06/05/2020.2023/3/9>

(2) نبراس معروف محمد الجبلي، وآخرون: "تأثير تدفق أخبار إنتشار فيروس كوفيد 19 covid في ظل العزلة الاجتماعية على الصحة النفسية والإيديولوجية المجتمعية للأفراد"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، ص 713.

3- الصراع والعنف المهني:

لقد تسبب فيروس كوفيد 19 احداث تغييرات كثيرة في يوميات وسلوكيات الأفراد خاصة بعد اعلان ضرورة الحجر المنزلي والتباعد الاجتماعي كأفضل وسيلة للحد من نقشي الوباء غير أن ذلك كان له تأثيراته النفسية والاجتماعية على الفرد الذي يحمل من خلال خصائصه الاجتماعية فكرة تستبعد امكانية استمراره دون وجود أي تفاعلات تربط بينه وبين باقي أعضاء البناء الاجتماعي وقد وصلت تداعيات الجائحة عند الكثيرين إلى ارتفاع معدلات العنف لديهم بمختلف أنواعه الجسدي واللفظي والمعنوي واتسعت دائرة الهوة الاجتماعية بسبب الصراع وعدم تقبل اختلاف الآراء والتوجيهات.

يعتبر الصراع ظاهرة مرضية تصيب البناء الاجتماعي نتيجة نباين وتعارض المصالح بين الأفراد وجماعات تربطها علاقات مما يحدث عدم توازن واختلال في الأنساق الاجتماعية ويعتبر الصراع عن "اختلاف بين فاعلين وأفراد وجماعات والذين هم على علاقة بعضهم البعض لأن مصالحهم، أهدافهم، مناهجهم وأدوارهم متناقضة...."⁽¹⁾.

باعتبار المؤسسة هي القلوب الذي ينظم علاقات العمل، كونها جهاز عمل يشمل على ترتيبات ونظم وأدوات تتفاعل فيما بينها لتشكل علاقات عمل، إما أن يكون أساسها التفاهم والرضا، أو يكون أساسها الصراع والعنف.

تمثل الصراعات العمالية بشكل من أشكال الصراع الذي يظهر في التنظيمات والمؤسسات "يحدث بين مستويات السلم التنظيمي بأن يحدث بين العمال والإدارة أو بين الإدارات المسؤولة والإطارات العليا كما قد يكون بين مختلف المصالح داخل نفس التنظيم.... كما قد يكون نتيجة الاختلاف الذي يحدث بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي على مستوى التنظيم واتساع الهوة بينهما.

قد يتعلق الصراع العمالي بالمصالح الجماعية المشتركة فينجم عنه الصراع العمالي الذي يعبر عن حالات عدم التراضي بين صاحب العمل ومجموعة من العمال أو بين الإدارة وجميع العمال كما قد تشمل النقابة والإدارة حول شروط العمل وكل ما يتعلق بالحقوق المتداولة بعقد العمل الذي يربط العمال بصاحب العمل وبالهئية المستخدمة من تحسين ظروف العمل والأجور والامتيازات وبالنسبة لظروف الاستثنائية الصعبة التي فرضتها جائحة كوفيد 19 قد يتعلق الصراع بدفع مستحقات العمال من الأجور

(1) محمد حسن الشاوي وآخرون : التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 89.

وحماية حقوقهم وكذا توفير بيئة عمل آمنة واتخاذ التدابير اللازمة فيما يتعلق بالبروتوكول الصحي وإجراءات الوقاية حفاظا على سلامتهم الجسدية والنفسية من الاضطهاد والتهديد أثناء تأديتهم لمهامهم.

قد يتعلق الصراع العمالي بالمصالح الفردية للعمال ويعبر عن " حالات عدم التزام بين العامل وصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة أو بين العمال وموضوعه يتعلق بعدم احترام عقد العمل مما يولد درجة من التدابير وعدم الرضا لدى بعض من الأفراد العاملين بالمؤسسة من أداء الإدارة أو طريقة معاملة صاحب العمل للعمل".⁽¹⁾

بالنسبة للعمال فيما بينهم يتأثر مناخ العمل وتتحول علاقات العمل إلى علاقات مشحونة بالخلاقات والصراع والتي تؤدي إلى شعور العامل بالاغتراب والإحباط وعد الرضا الأمر الذي يدفعه إلى العدوانية التي تتخذ مظهر العنف المهني بمختلف أشكاله أو تبنياتجاهات سلبية لحالات التغيب وكذا عدد تعرض العامل إلى الاضطهاد والتهديد والتعدى عليه نفسيا أو تقيين الانتاج

بالحديث عن حائجة كوفيد 19 فإن آثارها لم تنحصر على الجانب الصحي للعمال بل تعدتها إلى مجموعة من التداعيات التي مست الصحة النفسية ذلك أن الخوف والتوتر يؤثر بشكل كبير في مناعة الإنسان وقد ذكرت منظمة الصحة العالمية " أن العافية النفسية هي جزء من الصحة"⁽²⁾ حيث أن فقدان السلوكيات اليومية المعتادة وقلة الاتصال البشري أدى بالكثير إلى الشعور بالاكتئاب والخوف من خطر الإصابة بالفيروس وزيادة هذه الضغوطات سواء ضغوطات العمل أو الضغوطات النفسية. والشعور بالوحدة والعزلة كلها عوامل يمكن أن تحدث في كثير من الأحيان حالات من عدم التوازن والاستمرار وقد نتج عنها مشاكل وخلاقات وصراعات وعنف بين أطراف علاقة العمل هذا إلى جانب أسباب أخرى قد تساهم في نشوء حالات التعارض وانتشارها.

- التباين والاختلاف في قيم الأفراد وشخصياتهم وثقافتهم واختلاف الأهداف وتعارضها.

- الأنانية والتوزيع غير العادل للمهام وتقسيم العمل.

- التداخل في المسؤوليات والصلاحيات

- ضعف القواعد والإجراءات الموجودة والشعور بعدم الاستقرار والأمن في العمل.

(1) رفيق قروي : مرجع سبق ذكره، ص 207.

(2) خماد محمد، العزيز وردة: " الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر أثناء انتشار فيروس كوفيد 19"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 01، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021، ص 428.

خلاصة:

يبقى موضوع علاقات العمل من أهم قضايا الساعة، التي أثّرت حولها ابحاث وتساؤلات عديدة نتيجة الأهمية التي يكتسيها العنصر البشري، فهو بمثابة محرك النمو في المؤسسة، والوسيلة الناجعة لضمان استقرار أي مؤسسة، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية، التي فرضتها جائحة كوفيد19 وأهمية التدابير الاحترازية للحفاظ على سيرورة علاقات العمل وذلك با عتماد أساليب عمل توائم التغيرات التي فرضتها.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي والتحليلي للدراسة:

أولاً: المنهج وتقنيات جمع البيانات

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضيات

رابعاً: تحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة

خامساً: تحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب النظريات المفسرة للدراسة

سادساً: النتائج العامة للدراسة

أولاً: المنهج وتقنيات جمع البيانات:

1- المنهج:

يفرض موضوع اختيار الدراسة نوع المنهج المناسب وهذا الاختيار هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية للنتائج المتحصل عليها.

- يعرف المنهج " هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة".⁽¹⁾

والمنهج هو الطريقة أو المسار الذي يسلكه الباحث لاختيار المعلومات التي يجمعها، وهي الطريقة المحددة التي توصل الإنسان الباحث من نقطة إلى نقطة أخرى أي هي عبارة عن عدد من الخطوات المنظمة التي تسهم في تنفيذ البحث بالأسلوب الصحيح، وترتبط مناهج البحث العلمي بمشكلة الدراسة أو أهدافها".⁽²⁾

تم اعتماد المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب لدراسة الموضوع، فالمنهج الوصفي التحليلي هو أكثر المناهج الملائمة لطبيعة تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها.

- يعرف المنهج الوصفي بأنه " عبارة عن مجموعة القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة العلمية.

حيث تم استخدام المنهج الوصفي لوصف انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل والكشف عن أهم جوانب تأثيرها من حيث سيرورة علاقات العمل وأساليبه وأنماط علاقات العمل خلال الجائحة، والوصول إلى فهم طبيعة تأثيراتها بين الإيجابي والسلبي.

⁽¹⁾ عامر مصباح : منهجية إعداد البحوث العلمية، موقم للنشر، الجزائر، 2006، ص 23.

⁽²⁾ مجموعة مؤلفين : منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص 115.

2- تقنيات جمع البيانات:

- استمارة الاستبيان:

"هي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص أداة لجمع البيانات وأكثرها انتشار حيث أن لها تصميم خاص، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين بحيث تغطي كافة جوانبه، مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث من إجابات المبحوثين." (1)

"هي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم ملؤها مباشرة." (2)

تم إعداد استمارة الاستبيان عبر مراحل: ففي المرحلة الأولى تم إعداد استمارة مبدئية تم عرضها على الأستاذة المشرفة لإبداء الملاحظات، ثم تم تحكيمها من قبل أساتذة بقسم علم الاجتماع هم: الأستاذ ماهر مرعب فرحان، الأستاذة زنفوي فوزية.

ثم تم إدخال التعديلات اللازمة عليها بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين والأستاذة المشرفة، حيث تن تغيير صياغة بعض الأسئلة وحذف أخرى، وبعد التعديلات النهائية ضمت الاستمارة مجموعة محاور كمايلي:

- المحور الأول: البيانات الشخصية للعينة.

- المحور الثاني: خصص لانعكاسات جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل

- المحور الثالث: خصص لانعكاسات جائحة كوفيد 19 على أساليب وطرق العمل

- المحور الرابع: خصص لانعكاسات جائحة كوفيد 19 على أنماط العمل.

(1) بشير صالح الرشيدى : مناهج البحث التربوي، الكتاب الحديث، ط2، الكويت، 2000، ص 186.

(2) خالد حامد : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 136.

ثانياً: مجالات الدراسة:

1-مجالات الدراسة:

1.1- المجال المكاني:

أنجزت الدراسة الميدانية بمديرية التكوين والتعليم المهنيين بقالمة، حيث تعود نشأت المديرية بموجب مرسوم تنفيذي رقم 90-244 مؤرخ في 13 محرم عام 1411 الموافق لـ 04 أوت سنة 1990 يحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها، ثم أصبحت تسمى مديرية التكوين المهني بالولاية طبقاً للمرسوم التنفيذي 2000-233 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1421 الموافق لـ 14 أوت سنة 2020 يحدد قواعد تنظيم مصالح التكوين المهني في ولاية وعملها وحالياً تسمى مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية قالمة طبقاً للمرسوم التنفيذي 14-98 مؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1443 الموافق لـ 4 مارس سنة 2014، يحدد قواعد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين لولاية قالمة في 03 مصالح كمايلي:

- مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين.
- مصلحة التمهين والتكوين المتواصل والشراكة.
- مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات ومتابعة مشاريع الاستثمارات ومنظومات الاعلام.
- تشكل شبكة مؤسسات التكوين المهني بالولاية من 17 مؤسسة موزعة كالتالي:
- * 02 معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.
- * 13 مركز للتكوين المهني والتمهين.
- * 02 ملحقتين للتكوين المهني.
- تقوم مديرية التكوين والتعليم المهنيين في الولاية بتطوير وتنفيذ كل تدبير من شأنه ترقية التكوين والتعليم المهنيين.

2.1-المجال الزمني: يتمثل في المدة الزمنية التي يقوم خلالها الباحث بإجراء دراسته ولقد تم إنجاز هذه الدراسة عبر مرحلتين هما:

- المرحلة الأولى: تم فيها جمع الإطار النظري للدراسة وتنظيمه وتصحيحه وذلك بداية من شهر أكتوبر إلى شهر جوان أين تم ضبطه للطبع النهائي للمناقشة.

المرحلة الثانية: مرحلة الدراسة الميدانية حيث تم إعداد استمارة الاستبيان الأولية وتحكيمها وتعديلها وتطبيقها على مفردات البحث بداية من شهر مارس، ثم تم البدء بتفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها من نهاية شهر مارس إلى نهاية شهر ماي.

3.1-المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري مجتمع الدراسة،والذي تمثل في مجموع العمال الذين يعملون بمديرية التكوين والتعليم المهنيين بقالمة وبلغ عددهم 37 موظف.

2-أسلوب الحصر الشامل:

تعريف أسلوب الحصر الشامل: " أسلوب العد أو التعداد لكل مفردات المجتمع الإحصائي".¹

تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لكل العمال بمديرية التكوين والتعليم المهنيين والمقدر عددهم بـ 37 موظف.

¹- عدلي علي أبو طاحون : مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، الجزء الثاني، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998،ص432.

1.2 - التعريف بمفردات الدراسة:

جدول رقم 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة%
أنثى	23	62.2%
ذكر	14	37.8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 02 يتضح أن معظم المبحوثين من فئة الإناث بنسبة 62.2% مقارنة مع الذكور الذين نسبتهم 37.8%، ومنه فنسبة العاملات أكبر وهذا راجع الى ان الذكور ملزمون بالتجنيد مايزيد فرص الاناث في العمل والجامعات اليوم فيها نسبة المتخرجين الإناث أكثر من الذكور.

جدول رقم 03: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة%
27-18	3	8.1%
37-28	9	24.3%
38-47	17	45.9%
48 فأكثر	8	21.7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 03 نلاحظ أن مفردات العينة تتمركز حسب متغير السن في الفئة العمرية بين 38-47 بنسبة 45.9%، ثم الفئة العمرية 37-28 بنسبة 27.3%، تليها الفئة العمرية 48 فأكثر بنسبة 21.6%. فأغلب العاملين بمؤسسة التكوين المهني مزيج بين الشباب والكهول مايعني وجود مزيج من الخبرة والحيوية والنشاط لممارسة الأعمال الموكلة لهم، فالمؤسسة تعتمد على طاقة واعية وناضجة ما يساهم حتمافي سيرورة أفضل للعمل.

جدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة%
أرمل	1	2.7%
أعزب	10	27%
متزوج	25	67.6%
مطلق	1	2.7%
المجموع	37	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم 04 حول الحالة الاجتماعية للمبحوثين نجد أن معظم المبحوثين يتمركزون في فئة المتزوجين بنسبة 67.6% أي ما يعادل 25 فرداً، تليها فئة العزاب بنسبة 27.0% أي ما يعادل 10 أفراد، ثم فئة المطلقين والأرامل، بنسبة تكاد تكون منعدمة 2.7% أي عازب واحد.

ما يعني أن مؤسسة التكوين المهني أغلب عمالها متزوجين ممن لديهم التزامات أسرية وفي حاجة للعمل لإشباع الحاجيات المختلفة لأسرهم، وهذا ما يجعل حاجتهم للإستمرار في العمل ضرورية أكثر من باقي الفئات.

جدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة %
0	16	43.2%
1	4	10.8%
2	9	24.3%
3	6	16.2%
4	1	2.7%
5	1	2.7%
المجموع	27	100%

من خلال الجدول رقم 05 المتعلق بعدد الأولاد لعمال المؤسسة نجد أن ما نسبتهم 43.2% لا يملكون أطفال، في حين 24.3% لديهم طفلين، لتليها نسبة 16.2% لديهم 3 أطفال وتعادلت باقي النسب 2.7% للموظفين الذين يملكون بين 5 و4 أطفال.

نلاحظ من خلال هذا التحليل أن أغلب المبحوثين لديهم أطفال، وهو ما يعني ان لديهم التزامات أسرية ومسؤولية ما يكون دافعا للمواظبة والجدية أكثر في أداء المهام بالمؤسسة مقارنة بالذين لا يملكون أطفال والذين يكونون ربما أكثر تغيبا.

جدول رقم 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة%
تكوين مهني	6	16.2%
ثانوي	6	16.2%
جامعي	24	64.9%
متوسط	1	2.7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 06 نجد أن أغلب المبحوثين ذوي مستوى تعليمي جامعي بنسبة 64.9% تليها مستوى ثانوي متعادلة مع مستوى التكوين المهني بنسبة 16.6%، تليها فئة المستوى المتوسط بنسبة 2.7%.

يتبين أن مؤسسة التكوين المهني وكغيرها من المؤسسات التعليمية والإدارية الأخرى تضم عمال وموظفين من جميع المستويات التعليمية، وقد جاءت أكبر نسبة من فئة المستوى الجامعي مما يؤكد أن المؤسسة بها تنوع في المهام بتنوع المناصب والشهادات المطلوبة لكل منصب، ومعظم موظفيها إدارات ذات مستوى عالي للتسيير إضافة إلى التخصصات الأخرى التي تحتاجها المؤسسة في المهام الأخرى.

جدول رقم 07: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة المنصب

طبيعة المنصب	التكرار	النسبة%
متعاقد	6	16,2%
مرسم	31	83,8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 07 نجد أن معظم العاملين دائمين وذلك بنسبة 83.8% أما النسبة المتبقية من المتعاقدين وقدرت نسبتهم بـ 16.2%.

هنا يتضح أن المؤسسة تعتمد على المورد البشري للعامل الدائم والمؤقت، وذلك بنسب متفاوتة وقد يعود ذلك إلى إستراتيجية المؤسسة في التوظيف واعتمادها بنسب قليلة على المؤقتين لاستمرار عملها كون سياسة فتح مناصب دائمة تكاد تكون منعدمة خاصة في الآونة الأخيرة.

جدول رقم 08: يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة%
أقل من 5 سنوات	13	35,1%
أكثر من 10 سنوات	16	43,2%
من 5 الى 10 سنوات	8	21,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 08 الذي يوضح الأقدمية في العمل، نجد أن الأفراد الذين لديهم أقدمية في العمل من 10 سنوات فأكثر قدرت نسبتهم بـ 43.2% تليها نسبة 35.1% أقدميتهم أقل من 5 سنوات والنسبة المتبقية والمقدرة بـ 21.6% تتراوح أقدميتهم بين 5-10 سنوات. نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أغلب العمال من ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات وهو ما يدل على أنهم يمتلكون الخبرة الكافية التي تأهلهم وتمكنهم من أداء عملهم بسهولة وإدارة المؤسسة بنجاح وأكثر مهنية.

ثالثاً- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضيات:

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الجزئية الأولى:

انعكاسات جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل

جدول رقم 09: يوضح تسجيل حالات الإصابة بفيروس كوفيد 19 في المؤسسة

تسجيل حالات الإصابة	التكرار	النسبة %
نعم	37	100%
المجموع	37	%100

من خلال الجدول رقم 09 المتعلق بتسجيل حالات إصابة بكوفيد 19، نجد أن المؤسسة محل الدراسة سجلت إصابة كل عمالها بنسبة 100% ما يعني أنها كغيرها من المؤسسات في مختلف القطاعات دقت ناقوس الخطر ما يعني أنها تعاملت مع الاجراءات القانونية المصاحبة للجائحة تماشياً مع طابعها التنظيمي اللائحي لضمان سيرورة علاقات العمل وكذا لحماية العمال من مخاطر احتمالية العدوى.

جدول رقم 10: يوضح تأثير كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل

تأثير كوفيد 19	التكرار	النسبة %
نعم	18	%48,6
لا	19	%51,4
المجموع	37	%100

من خلال الجدول رقم 10 المتعلق بمدى تأثير جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل نجد أن نسبة 51.4% أكدوا أنهم لم يتم تعليق نشاط المؤسسة، وكذا لم يسجل أي توقيف للعمال وتم التكيف مع الجائحة والعمل بمقتضيات أهداف المؤسسة من خلال الأخذ بالتدابير الوقائية اللازمة حيث لم تستسلم المؤسسة للوباء ولم تغلق أبوابها.

فيما أكد 48.6% من المبحوثين تأثير كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل ويفسر ذلك ربما كون المؤسسة تغير نظام العمل بها تبعا للإجراءات الاستثنائية التي فرضتها الدولة الجزائرية، ما جعل أعباء العمل تزيد ويفرض على العمال أداء وظائفهم المطلوبة منهم.

إن جائحة كوفيد 19 أثرت بشكل نسبي على سيرورة علاقات العمل بالنسبة لفئة من العمال دون أخرى، وذلك باعتبار أن الإجراءات والتدابير الوقائية المتخذة من عطل استثنائية ومرضية وتوقيف مؤقت عن العمل استفاد منها بعض العمال دون الآخرين، فرؤساء المصالح وصلوا العمل ولم يغلقوا ابواب المديرية حتى في ظل الحجر الصحي لضمان استمرارية العمل.

جدول رقم 11: يوضح تعليق العمل بالمؤسسة

تعليق العمل	التكرار	النسبة %
بصفة جزئية	21	56.8%
لم يعلق	15	40.5%
دون إجابة	1	2.7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 11 الخاص بتعليق العمل بالمؤسسة نجد أن نسبة 45.9% من المبحوثين أكدوا بأن المؤسسة قد قامت بتعليق العمل بصفة جزئية، كونها اعتمدت أسلوب العمل بتوقيت جزئي وكذا تم تخفيض ساعات العمل مع منح عطل استثنائية ومواصلة العمل عن بعد عملا بما جاء في المراسيم الاستثنائية لضمان استمرارية علاقات العمل.

في حين أشارت النسبة 40.5% من المبحوثين إلى أن المؤسسة لم تعلق العمل ; وتفسير ذلك أن المؤسسة استمرت في ممارسة نشاطها وتقديم خدماتها وأنها لم تغلق أبوابها، وهذا ما أكدته نتائج الجدول السابق رقم 9.

من هنا نصل إلى سيرورة علاقات العمل بمديرية التكوين والتعليم المهنيين كانت مستمرة وإن انقطعت فقد كان ذلك بشكل جزئي وفق برنامج استثنائي للعمل لم يؤثر على حسن سير العمل بل بالعكس ساهم في التوفيق بين الحفاظ على صحة العاملين وأدائهم لوظائفهم.

جدول رقم 12: يوضح إجراءات التعليق الجزئي للعمل

النسبة %	التكرار	الإجراءات
13.7%	1	تقليص ساعات العمل
2.7%	5	غياب غير مبرر
59.5%	22	عطل استثنائية مدفوعة الاجر
8.1%	3	عطل مرضية
16.2%	6	دون إجابة
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 12 المتعلق بإجراءات التعليق الجزئي للعمل نجد أن اغلب العمال بالمؤسسة أكدوا أنه تم اعفاؤهم من الالتحاق بمقر العمل في ظل جائحة كوفيد 19، وهذا تطبيقا للإجراءات الاستثنائية التي اتخذتها الدولة الجزائرية في تحديد المعنيين بالعطل الاستثنائية مدفوعة الأجر بحيث أن 59.5% من العمال استفادوا من عطل استثنائية مدفوعة الأجر.

يفسر ارتفاع هذه النسبة بأن أغلب عمال المؤسسة من النساء بنسبة 62.2% منحت لهم الأولوية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهم الصغار وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة وأولئك الذين يعانون هشاشة صحية.

بينما تشير نسبة 13.7% إلى تقليص ساعات العمل باعتماد نظام التناوب أو تخفيض ساعات العمل بهدف تقليل التواصل المباشر والتجمع مكان العمل، فيما تشير نسبة 8.1% إلى عطل مرضية و 2.7% إلى غياب غير مبرر والتي ترتبط بالاصابة او باحتمالية الاصابة بالعدوى او صعوبة الالتحاق بمقر العمل بسبب شلل حركة النقل.

مما ماسبق نصل إلى أن اجراءات التعليق الجزئي كانت حل إجباري لحماية العامل، ولكن ذلك لم يلغي عمله عن بعد خلال العطلة الاستثنائية فالغياب الجسدي لم يلغي أداء العامل لعملها باستخدام الوسائط التكنولوجية، ما يؤكد أن سيرورة علاقات العمل استمرت ولم تنقطع ولكن تغيرت أساليبها فقط.

جدول رقم 13: يوضح سبب الاستفادة من العطل الاستثنائية

سبب الاستفادة	التكرار	النسبة %
أبناء أقل من 14 سنة	8	21,6%
اشتباه بالإصابة	3	8,1%
إصابة أحد أفراد العائلة	1	2,7%
إصابة فعلية للعامل بالوباء	5	13,5%
هشاشة الحالة الصحية	3	8,1%
دون إجابة	17	45,9%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 13 المتعلق بأسباب الاستفادة من العطلة الاستثنائية نجد أن مانسبته 21.6% من مجموع المستفيدين لديهم أطفال أقل من 14 سنة ولهم الأولوية حسب ما أقرته التدابير الاحترازية، تليها نسبة 13.5% ممن تأكدت إصابتهم بالوباء وخضعوا للحجر الصحي والعلاج حتى شفائهم، أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 8.1% فتشير إلى العمال الذين كانت حالتهم الصحية لا تسمح لهم بأن يلتحقوا بمناصب عملهم وهم ممن يعانون من مشكلات صحية أو ممن يعانون اضطرابات نفسية، أما نسبة 45.9% لم يجيبوا كونهم غير معينين بالعطل الاستثنائية.

مما سبق نجد أن مديرية التكوين والتعليم المهنيين قد طبقت التدابير الوقائية المنصوص عليها في البروتوكول الصحي بما يضمن سلامة العمال وعائلاتهم، والتي لم يستفد منها نسبة لا بأس بها من العمال وهم أنفسهم الذي أكدوا في نتائج الجداول السابقة عدم تعليق العمل بالمؤسسة مما وصلوا العمل خلال الجائحة ولم يستفيدوا من عطل استثنائية.

جدول رقم 14: يوضح تأثير العطلة الاستثنائية على علاقات العمل

النسبة%	التكرار	تأثير العطلة الاستثنائية
27,0%	10	نعم
29,7%	11	لا
21,6%	8	نوعا ما
21,6%	8	دون إجابة
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 14 الذي يوضح تأثير العطلة الاستثنائية على علاقات العمل نجد أن النسب متقاربة حيث أكد 29.7% من العمال أن العطلة الاستثنائية لم تؤثر على علاقات العمل أي أن سيرورة علاقات العمل كانت عادية ويمكن تفسير ذلك بقدرتهم على التكيف مع الجائحة كونهم من ذوي الخبرة المهنية التي ساعدتهم على انجاز المهام المطلوبة منهم إذ أغلبهم ذوي خبرة أكثر من 10 سنوات.

بينما تشير نسبة 27% من الباحثين من العمال إلى أن العطلة الاستثنائية أثرت عليهم كانوا من فئة العمال الذين زاد عليهم العبء بعد خروج زملائهم في عطلة استثنائية أو عطل مرضية وإعفائهم من مهامهم مما تسبب في تحويل بعض مهام مصالح المديرية إلى مصالح أخرى، وبالتالي يجد العامل نفسه مجبرا على أداء مهامه ومهام أخرى أي بذل مجهود مضاعف عكس المعتاد. فيما تشير نسبة 21.6% من العمال الذين أثرت العطلة الاستثنائية نوعا ما فقط على علاقات عملهم ويمكن تفسير ذلك بتأثير التغيرات التي فرضتها تغيب العمال بسبب العطل الاستثنائية على سيرورة علاقات العمل والعلاقات فيما بينهم إلا أن ذلك التغيير لم يؤثر إلى حد بعيد حيث استطاعوا التأقلم مع الظروف المستجدة والتحلي بروح المسؤولية لضمان السير الحسن للعمل في ظل الجائحة.

جدول رقم 15: يوضح تأثير حماية حقوق العامل أثناء الجائحة في سيرورة علاقات العمل

النسبة %	التكرار	حماية الحقوق
67,6%	25	نعم
8,1%	3	لا
24,3%	9	دون إجابة
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 15 الذي يوضح تأثير حماية حقوق العمال أثناء جائحة كوفيد 19 في سيرورة علاقات العمل، نجد أن غالبية المبحوثين بنسبة 67.6% أكدوا على ذلك، كون مديرية التكوين والتعليم المهنيين كانت حريصة كل الحرص على حماية صحة طاقمها، حيث عملت على تفعيل البروتوكول الصحي لتوفير بيئة آمنة للعمل.

كذلك تقديم العديد من التسهيلات التي تعتبر ضمان لحقوقهم من بينها السماح للعديد من العمال بأخذ إجازات طويلة أو قصيرة المدى مع عدم الاقتطاع من رواتبهم وضمان تغطية تكاليف الضمان الاجتماعي خاصة للذين تاكدت اصابتهم بكوفيد 19 وإخضاعهم للتحليل.

بينما صرح نسبة 8.1% من المبحوثين بعدم حماية المؤسسة لحقوقهم أثناء الجائحة وهي ضئيلة تعبر عن آراء بعض العمال، وذلك يرجع ربما لعدم استفادتهم من تعويضات ناتجة عن عطل مرضية ليس لها ارتباط بالجائحة أو عطل دون مبررة فيما امتنع ما تقدر نسبتهم 24.3% عن الإجابة.

جدول رقم 16: يوضح التدابير الوقائية المطبقة داخل المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمل

التدابير الوقائية المطبقة	التكرار	النسبة %
التباعد الاجتماعي	6	16,2%
التعقيم	20	54,1%
الكمامة	11	29,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 16 المتعلق بالتدابير الوقائية المطبقة داخل المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمال التي اتخذتها المؤسسة خلال الجائحة نجد أن نسبة 54.1% من المبحوثين أكدوا لجوء مديرية التكوين المهني للتعقيم تليها نسبة ارتداء الكمامة المقدرة بـ 29.7% عملا بالإجراءات والتدابير الاستثنائية الاحترازية للحد من انتشار وباء فيروس كوفيد التي اقترتها الدولة الجزائرية.

حيث عملت على تزويد كل المؤسسات العمومية بمواد التعقيم المتمثلة في المطهر الكحولي والكمامات الواقية مع التشديد على الالتزام باستخدامها على الأنف والفم لتفادي العدوى مع التشديد على الالتزام باستخدامها لحماية صحة وسلامة العمال داخل مقرات العمل.

فيما تشير نسبة 16.2% من المبحوثين إلى احترام إجراءات التباعد الجسدي بين العمال داخل مقر العمل وذلك بتقليل الاتصال بالآخرين وإعداد خطط للتواصل وتخفيض عدد الاجتماعات خاصة أثناء العمل بتوقيت جزئي (المناوبة).

من هنا نجد أن المؤسسة حرصت على تطبيق كل الإجراءات الوقائية داخل مكان العمل، لتجنب انتقال الفيروس أثناء تواجد العمال وتعاملهم مع بعضهم البعض ومع المتعاملين مع المديرية، وهذا للحفاظ على سيرورة علاقات العمل وعلى سلامة العاملين والمتعاملين مع المؤسسة.

جدول رقم 17: يوضح مدى تطبيق التدابير الوقائية خلال الجائحة

مدى تطبيقها	التكرار	النسبة%
نعم	26	70,3%
نوعا ما	10	27%
لا	1	2,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 17 المتعلق بمدى تطبيق التدابير الوقائية خلال الجائحة التي فرضتها المؤسسة نجد أن نسبة 70.3% من المبحوثين طبقوا التعليمات الوقائية التي وضعتها المؤسسة تقاديا لنقل وتناقل الفيروس، وكان الخوف مصاحب للعمال بسبب خطوره الجائحة وتطور الفيروس وتحوره في وقت شهدت الجزائر وصول الجائحة الى الدروة وارتفاع مخيف للصابات وهو ما زاد من الزامهم الحيطة والحدري وخضوعهم لتطبيق الإجراءات الوقائية التي فرضتها مديريةية الصحة على الجميع.

بينما تشير نسبة 27% من المبحوثين إلى أن التعليمات الوقائية طبقت نوعا ما وبصورة غير كافية خصوصا مع خطورة وسرعة انتشار الفيروس، ويمكن تفسير ذلك لطبيعة المجتمع الجزائري الذي وجد صعوبة في تطبيق البروتوكول الصحي خاصة بالنسبة للتباعد الجسدي ولم يستطع التخلي عن عاداته في التقارب الاجتماعي حيث أُلّف التفاعل الاجتماعي والترابط. فيما عبرت النسبة المتبقية المتمثلة في 2.7% عن عدم تطبيق الإجراءات الوقائية من العدوى وهي نسبة ضئيلة.

جدول رقم 18: يوضح مدى توفير المؤسسة للجو الملائم للعمل خلال الجائحة

مدى توفير الجو الملائم	التكرار	النسبة %
نعم	27	73%
نوعا ما	6	16,2%
لا	4	10,8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 18 الذي يوضح مدى توفير المؤسسة للجو الملائم للحفاظ على سيرورة علاقات العمل نجد أن 73% من المبحوثين أكدوا توفير المؤسسة للجو المناسب والمهيأ للعمل، وهذا يدل على قدرة المؤسسة على استيعاب الوضع الوبائي خاصة في بيئته المتغيرة ومرونتها وقابليتها للتفاعل مع الوضع الذي فرضته الجائحة، ما يضمن لها التكيف مع البيئة المحيطة والتعافي بسرعة ويعكس القدرة على التحكم في زمام الأمور وتوفير ظروف عمل آمنة ومستقرة لضمان استمرار سيرورة علاقات العمل في بيئة عمل صحية.

بينما نسبة 16.2% من المبحوثين أقروا بأن المؤسسة وفرت جو ملائما نوعا ما فقط للحفاظ على سيرورة علاقات العمل نظرا لطول مدة الجائحة، حيث شهدت الكثير من المؤسسات نقص في توفير مواد التعقيم والتنظيف والكمادات مما يضطر العامل إلى الاعتماد على إمكانياته المادية الخاصة لحماية صحته من خطر انتقال العدوى، إضافة إلى عدم الالتزام الجدي من قبل بعض العمال بإجراءات التباعد الجسدي في أماكن العمل وارتداء الكمادات مما يعرض الجميع لخطر الإصابة بالوباء ويوتر جو العمل والعلاقات بين العمال.

فيما تشير النسبة المتمثلة في 10.8% إلى اجابات العمال الذين أقروا بعدم توفير المؤسسة للجو المناسب للحفاظ على سيرورة علاقات العمل ويمكن تفسير ذلك بكونهم أفراد ربما يعانون من حالات نفسية صعبة وتوتر بسبب تأثرهم بخطورة تداعيات الجائحة فأصبحوا غير قادرين على الثقة بكل الاجراءات والاحتياطات المتوفرة فتكون أحكامهم غير موضوعية.

جدول رقم 19: يوضح ما وفرته المؤسسة لضمان الجو الملائم للعمل خلال الجائحة

النسبة%	التكرار	ماتم توفيره لضمان جو ملائم
5,4%	2	اتصالات مع الزملاء
64,9%	24	البروتوكول الصحي
5,4%	2	تشجيع روح الفريق
8,1%	3	تقسيم المهام
16,2%	6	دون إجابة
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 19 الذي يوضح ما وفرته المؤسسة لضمان الجو الملائم للعمل خلال الجائحة نجد أن نسبة 64.9% أكدت تطبيق البروتوكول الصحي الذي عزز السلامة المهنية وذلك تأتبعجمله من التدابير من بينها توزيع الأقنعة والقفازات ومعقمات الأيدي، وحسّنت في المقابل من جهود التنظيف والتعقيم في مكان العمل والتهوية وطبقت مسافات اجتماعية بشكل صارم.

لقد اعتمدت في ذلك على دعم الدولة الذي قدمت في إطار تطبيق تدابير الوقاية من انتشار جائحة كوفيد 19 حيث استفادت كغيرها من المؤسسات في القطاع العام من الدعم المادي سواء فيما يتعلق بتوفير مستلزمات البرتوكول الصحي من أقنعة وقائية وتوفير محاليل مائية كحولية وأجهزة الكشف الحراري.

أما نسبة 8.1% فقد أكدوا على تقسيم مهام العاملين العمال من أجل تخفيف اعباء العمل ، و تشجيع روح الفريق والاتصالات مع الزملاء بنسبة 5.4% والتي تمثلت أثناء الجائحة في تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية و بروز التساند الوظيفي وثقافة التضامن الاجتماعي الذي تحدث عنه دوركايم فيما يسمى بروابط الضمير الجمعي وهي التي تعمل على ارساء طابع التكامل الاجتماعي والشعور بالانتماء والارتباط بين العمال في المؤسسة، حيث ظهرت سلوكيات التعاون فيما يخص انجاز المهام وتقسيم العمل وتنظيم ساعات العمل والمناوبة وتقديم الدعم النفسي لبعضهم وتضافر جهودهم، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وللتخفيف من ضغوطات العمل وتداعيات الجائحة على الصحة النفسية والاجتماعية للعمال.

جدول رقم 20: يوضح المشكلات التي واجهت المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمل

المشكلات	التكرار	النسبة %
زيادة ضغط العمل	9	24,3%
صعوبة أداء العمل	8	21,6%
صعوبة الاتصال بالزملاء	4	10,8%
صعوبة البقاء لمدة طويلة في مكان العمل	15	40,5%
لا توجد مشكلة	1	2,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 20 المتعلق بأهم المشكلات التي واجهها العمال أثناء فترة كوفيد 19 والتي أعاقت سير العمل نجد أن منح المؤسسة لإجازات مرضية وعطل استثنائية وكذا حالات الغياب غير المتوقعة خاصة في الوظائف الأساسية،

كلها عوامل عادت بالسلب على بقية العمال الذين استمروا في مزاولة مهامهم الرسمية وقد كشفت نتائج البحث عن مواجهتهم لعدة ضغوطات أهمها صعوبة البقاء لمدة طويلة في مكان العمل في ظروف استثنائية خطيرة بنسبة 40.5% يعود ذلك لتعدد الوضع الصحي حيث أن فيروس كوفيد 19 كان سريع الانتشار خاصة في الأماكن التي تكثر فيها التجمعات إضافة إلى تطبيق إجراء الحجر الصحي الجزئي والذي رافقه تعليق نشاط النقل العمومي والخاص مما صعب على العمال الحضور والالتزام بوقت العمل الرسمي.

بينما تشير نسبة 24.3% إلى زيادة ضغط العمل وأعبائه حيثان العمال المنتظمون وجدوا صعوبة في تنفيذ جميع المهام الموكلة إليهم وكذا مهام أخرى إضافية وهذا ماجعلهم عاجزين عن أداء واجباتهم المهنية بنفس كفاءتهم في الظروف العادية لأن حجم العمل المكثف فاق قدرتهم وهذا ما عبرت عنه نسبة 21.6% من إجابات المبحوثين.

زيادة على هذا فقد عانى العديد من العمال من مستويات إدارية مختلفة من حالات التوتر والقلق خاصة في الفترة التي شهدت ذروة في الإصابات بفيروس كوفيد 19، وكذا اجراءات التباعد الاجتماعي ومحدودية علاقات العمل التي أدت إلى صعوبة الاتصال المباشر بالزملاء وهو مانتج عنه ضعف التفاعل الايجابي والشعور بالملل والإحباط وعبرت عنه النسبة 10.8%. اما بالنسبة المتبقية 2.7 % التي تمثل المبحوثين الذين لم يواجهوا مشكلات وهي نسبة ضئيلة جدا ممن استطاعوا اداء مهامهم دون تأثر.

- نتائج الفرضية الجزئية الأولى: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على سيرورة علاقات العمل

تحققت الفرضية الجزئية الأولى حيث انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا بشكل نسبي على علاقات العمل من خلال فرضها لاجراءات وتدابير كان لابد من اعتمادها للحفاظ على سيرورة علاقات العمل والتي لولاها لانقطعت علاقات العمل وتوقفت المؤسسة.

لقد تعاملت مديريةية التكوين والتعليم المهنيين كغيرها من المؤسسات مع الإجراءات الاحترازية الاستثنائية التي أقرتها الدولة الجزائرية تماشيا مع طابعها التنظيمي للمحافظة على سيرورة علاقات العمل وتحقيق الفاعلية لمواجهة تداعيات الجائحة.

1. استفادة العمال من العطل الإستثنائية: استفاد العمال من عطل استثنائية مدفوعة الأجر كون

أغلبهم لديهم أبناء أقل من 14 سنة، وقد كان لحماية حقوق العمال أثناء الجائحة دور في سيرورة علاقات العمل أهمها حقهم في الأجر والعطل السنوية وتوفير الظروف الملائمة للعمل واتخاذ التدابير الممكنة للحفاظ على سلامتهم.

2. التعليق الجزئي للعمل: المؤسسة استمرت في ممارسة نشاطها وتقديم خدماتها خلال الجائحة

بصفة جزئية حيث عملت اعلى توفير الجو الملائم للحفاظ على سيرورة علاقات العمل خاصة مع التزام معظم العمال بتطبيق التعليمات والإجراءات الوقائية خاصة استعمال مواد التعقيم.

3. إنهاء علاقات العمل: لم تنته علاقات العمل مع كل عمالها كون الدولة الجزائرية منحت كل

مؤسسة استفادت من نظام المساعدات عن طريق وضع عمالها في عطلة استثنائية من تسريح عمالها.

بالرغم من كل هذه الجهود فقد واجهت المؤسسة بعض المشكلات التي أعاققت سيرورة علاقات العمل إلى حد ما سببتها العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر والعطل المرضية حيث أن نسبة من العمال زاد عليهم العبء بعد اعفاء زملائهم من أداء مهامهم، فوجدوا أنفسهم مجبرين على بدل مجهود مضاعف لأداء مهامهم ومهام أخرى اضافية وزيادة ضغوطات العمل وأعبائه إضافة إلى مواجهتهم صعوبة البقاء لمدة طويلة في مكان العمل وصعوبة الاتصال بالزملاء.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الجزئية الثانية:

انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على طرق وأساليب العمل.

جدول رقم 21: يوضح أهم طرق وأساليب العمل المعتمدة من قبل المؤسسة خلال الجائحة

أهم الطرق والأساليب المعتمدة	التكرار	النسبة%
العمل بالتناوب	20	54,1%
العمل عن بعد	8	21,6%
تخفيض ساعات العمل	4	10,8%
دون إجابة	4	13.5%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 21 نجد أن المؤسسة تبنت عدة طرق وأساليب للعمل عبرت عنها نسب متفاوتة تمثلت في اعتماد العمل التناوبي في إطار العمل بتوقيت جزئي بنسبة 54.1% لضمان عدم تكديس العمال في ذات الوقت داخل المؤسسة وتجنب احتكاكهم ببعضهم.

حيث أن العمل بالمناوبة يعتمد على تقسيم العمال إلى فريقين يعمل كل فريق حجم ساعي معين ثم ينصرف ويعوض بالفريق الثاني بالتناوب، وبعدها يحصل العامل على يوم أو يومين راحة وهي أهم طريقة عمل لجأت إليها مديرية التكوين لتحافظ على صحة العمال من جهة والتواصل وممارسة نشاط من جهة أخرى خاصة أنها مسؤولة عن مؤسسات تعليمية.

تليها اعتماد المؤسسة على العمل عن بعد بنسبة 21.6% والذي حقق نتيجتين أساسيتين في مصلحة العامل والمؤسسة الأولى أن العامل يتقاضى أجره كاملا مع استمرار تنفيذ علاقة العمل عن بعد والثانية أن العامل يطبق تدابير الحجر الصحي ويتفادى التجمع مع العمال، وأخيرا تطبيق أسلوب تخفيض ساعات العمل اليومية بنسبة 10.8% وجعلها متواصلة فيما، امتنع 13.5% من المبحوثين عن الاجابة.

جدول رقم 22: يوضح مدى توفير المؤسسة تسهيلات للعمل عن بعد

النسبة%	التكرار	مدى توفير التسهيلات
59,5%	22	نعم
40,5%	15	لا
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 22 الذي يوضح مدى توفير المؤسسة تسهيلات للعمل عن بعد نجد أن أغلبية المبحوثين بنسبة 59.5 أكدوا حرص المؤسسة على توفير التسهيلات للعمل عن بعد والذي له دلالة على المرونة الاستراتيجية في تسيير علاقات العمل والقدرة على التكيف مع تغيرات البيئة التي فرضها الوباء، وتماشيا مع البدائل المطروحة المرتبطة بمدى التحكم بتكنولوجية الاتصال.

بينما تشير النسبة المتبقية المتمثلة في 40.5 % إلى أن المؤسسة لم توفر تسهيلات للعمل عن بعد ويمكن تفسير ذلك بأن نقص الإمكانيات المادية المتاحة لدى كل العمال فيما يخص وسائل التواصل، مع تواضع كفاءة بعض العمال في استعمالها وقد تكون هذه الفئة العمالية ممن استمروا في أداء مهامهم داخل مقر العمل ولم يكونوا في حاجة لتسهيلات العمل عن بعد وهم المستثنون من العطل الاستثنائية وطبيعة مهامهم تتطلب تواجدهم الحضوري داخل مقر العمل.

جدول رقم 23: يوضح نوع التسهيلات التي وفرتها المؤسسة للعمل عن بعد

أهم التسهيلات	التكرار	النسبة%
البريد الإلكتروني	4	18 %
الهاتف	15	68 %
مواقع التواصل الاجتماعي	2	9 %
موقع المؤسسة	1	5 %
المجموع	22	100%

من خلال الجدول رقم 23 المتعلق بتسهيلات العمل عن بعد نجد ان المؤسسة وفرت لمن باشروا هامهم عن بعد خلال الجائحة عدة تسهيلات اهمها اعتماد الهاتف بنسبة 68 % كونه الاداة الاكثر تداولاً واستخداماً للاتصال في العصر الحالي في مجالات العمل، يليها البريد الإلكتروني بنسبة 18% لتمكين العمال من التزود بالمعلومات والبيانات الضرورية للعمل، بعد ذلك اعتمد المبحوثون على مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 9% ثم موقع المؤسسة بنسبة 5%.

من خلال هذه النسب نلاحظ أن عمال مؤسسة التكوين المهني فضلوا اعتماد الهاتف والبريد الإلكتروني أكثر من الوسائل الأخرى، وهذا راجع لطبيعة المؤسسة التي يميزها الطابع الرسمي في الاتصال والتواصل بين افرادها وفي نظرهم هي الطريقة الأحسن التي تؤدي إلى استمرار علاقات العمل وضمن الاداء المناسب للمهام.

جدول رقم 24: يوضح المهام الموكلة للعمال خلال الجائحة

المهام	التكرار	النسبة%
تفوق طاقتك	5	16.2%
لم توكل لك أي مهمة	7	18.9%
مناسبة لك	24	64.9%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 24 المتعلق بالمهام الموكلة للعمال نجد أن أغلبية المبحوثين بنسبة 64.9% أكدوا أن المهام الموكلة لهم أثناء جائحة كوفيد 19 كانت مناسبة لهم لأن مديرية التكوين والتعليم المهنيين وضعت خطة فعالة لضمان السير حسن لعلاقات العمل.

ذلك بتحديد أوقات العمل خلال فترة الجائحة وتوزيع المهام على العمال كل حسب مجال تخصصه وبشكل متساوي حسب الامكانيات المتاحة من العمالة، وكذا تجاوب العمال في المقابل مع هذه الاجراءات بشكل إيجابي الذي يدل على التحلي بروح المسؤولية لديهم، بينما تشير النسبة المتبقية القدرة بـ 18.9% العمال الذين لم توكل لهم أي مهمة خلال انقطاعهم عن العمل.

كما تشير نسبة 16.2% إلى العمال الذين وجدوا صعوبة في أداء المهام الموكلة لهم واعتبروها تفوق طاقتهم ويمكن رد ذلك إلى عامل الخبرة والقدرة على التكيف مع الأزمات أو نتيجة ضغط العمل المصاحب للخوف من الجائحة، ماننتج عنه ضعف قيام بعض العمال ببعض المهام في المؤسسة.

جدول رقم 25: يوضح ممارسة العمل بالتناوب خلال الجائحة

ممارسة العمل	التكرار	النسبة%
نعم	17	45,9%
لا	20	54,1%
المجموع	37	%100

من خلال الجدول رقم 25 المتعلق بممارسة العمل بالتناوب خلال الجائحة مع الزملاء نجد أن نسبة 54.1% من المبحوثين لم يمارسوا عملهم بنظام التناوب، وهم من العمال الذين كانوا في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وخاصة النساء اللذين لهم أطفال دون سن 14 عشر سنة، وكانوا قد أعفوا من العمل في المؤسسة.

في حين الفئة المتبقية وتمثل نسبتها 45.9% هي من طبق عليها نظام التناوب وهذا للضرورة المهنية التي تحتم عليهم العمل الحضورى داخل المؤسسة لاداء واجباتهم، هذه الفئة التي عايشت خطورة الوضع الوبائي واكتسبت الثقافة الصحية من خلال تطبيق البروتوكول الصحي داخل المؤسسة.

مما سبق نستنتج أن مديرية التكوين والتعليم المهنيين اعتمدت أسلوب جديد في العمل لم يعتمد من قبل بها، كحل بديل للعمل الحضورى لضمان استمرارية العمل من جهة والحفاظ على سلامة صحة العمال من جهة أخرى.

جدول رقم 26: يوضح مدة المناوبة

النسبة%	التكرار	مدة المناوبة
29,41%	5	نصف يوم بنصف يوم
58,83%	10	يومين بيومين
11,76%	2	أسبوع بأسبوع
100%	17	المجموع

من خلال الجدول رقم 26 الذي يوضح مدة التناوب نجد أن عمال مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين الذين عملوا بنظام التناوب أكدوا أن المؤسسة لم تلتزم بمدة تناوب محددة طويلة فترة الجائحة، بل كانت تتغير حسب المستجدات وتطور الوضعية الوبائية وكذا تبعاً لما تتطلبه مصلحة المؤسسة.

حيث تراوحت مدة التناوب بين فترات تمثلت في اعتماد التناوب بمنح يومين عمل بيومين راحة للعامل بنسبة 58,83%، يليها المناوبة نصف يوم بنصف يوم حيث أن فريق يعمل في الفترة الصباحية وفريق يداوم في الفترة المسائية وهذا ما عبرت عنه نسبة 29,41% من إجابات المبحوثين، ثم التناوب أسبوع عمل بأسبوع راحة وهذا ما عبرت عنه نسبة 11,76%.

هذا يدل على حرص المؤسسة على ضبط وترتيب فترات العمل لضمان استقرار علاقات العمل، هنا نجد أن تنوع أيام ومدة المناوبة ضروري لتحقيق العدالة في توزيع المهام والنشاطات بين العمال بما يشعرهم بالرضا من جهة وبالراحة النفسية والجسدية عند أداء وظائفهم ويضمن في نفس الوقت سلامتهم من الوباء.

جدول رقم 27: يوضح المهام التي يؤديها العامل أثناء المناوبة

المهام	التكرار	النسبة%
مهامك فقط	23	62,2%%
مهامك ومهام زميلك	12	32,4%
مهام مصلحة أخرى	2	5,4%
المجموع	37	%100

من خلال الجدول رقم 27 المتعلق بالمهام التي يؤديها العامل خلال العمل بالتناوب مع الزملاء نجد أن أغلبية العمال المقدر نسبتهم بـ 62.2% كانوا يقومون بمهامهم فقط نظرا لكفاية العمال في المصالح أو راجع لطبيعة مناصبهم الادارية التي لا تسمح لهم بأن يوكلوا مهامهم لغيرهم.

بينما تشير نسبة 32.4% إلى أن بعض العمال كان لديهم روح التعاون والتساند الوظيفي والتقارب بينهم وتكامل المهام خاصة على مستوى المصلحة الواحدة وهو ماسهل عليهم القيام بمهامهم ومهام زملائهم.

فيما تشير النسبة المتبقية 5.4% إلى العمال الذين كانوا ينجزون مهام مصلحة أخرى بسبب امتلاكهم للكفاءة المهنية التي تؤهلهم لذلك أو وجود ضغط في حجم العمال في تلك المصلحة.

من هنا نصل إلى وجود عدالة في توزيع المهام خلال المناوبة بما يضمن قيام العامل بالعمل الموكل له فقط، وفي حالات الضرورة فقط توكل له مهام زملائه بما يضمن سيرورة العمل.

جدول رقم 28: يوضح كفاية وقت المناوبة لأداء المهام

وقت المناوبة	التكرار	النسبة %
كاف	29	78,4%
غير كاف	8	21,6%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 28 المتعلق بكفاية وقت المناوبة نجد أن أغلبية المبحوثين أي ما يمثل نسبة 78.4% أكدوا أن الوقت المخصص للعمل عن طريق المناوبة كافي لانجاز مهامهم، لأن العمل قسّم بالتساوي فيما بينهم أي ان عدد ساعات العمل المقررة كانت كافية لأداء مهامهم.

أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 21.6% فأكدوا العكس بأن ساعات العمل المقررة لم تكن كافية لأداء مهامهم ويمكن تفسير ذلك باختلاف المهام المنوطة بكل عامل حسب السلم المهني، إذ باختلاف الرتبة تختلف الأعباء فبعض المهام يمكن أن يتناوب العمال على أدائها لأن عددهم يسمح بذلك كونهم يعملون في نفس المصلحة ولهم نفس المؤهلات ويقومون بنفس المهام، لكن بعض المهام يمارسونها عمال لهم مؤهلات وتكوين عالي وعددهم أقل مقارنة بغيرهم، وبالتالي الاعتماد عليهم يكون بشكل كلي ودائم كرؤساء الأقسام والمديرين حيث أن اختصاصهم وخبرتهم وكذا طبيعة مناصبهم لا تسمح بتعويضهم ولايوجد بين العمال من يتناوب معهم في أداء الأعمال، ماينتج عنه ضغوط في حجم العمل وبالتالي يكون وقت المناوبة غير كاف لأدائهم أعمالهم.

جدول رقم 29: يوضح تغيب العمال خلال عمله بالمناوبة

تغيب العامل	التكرار	النسبة%
نعم	4	10,8%
لا	33	89,2%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 29 الذي يوضح تغيب العامل خلال المناوبة، نجد أن 89.2% من المبحوثين أي أغلبهم لم يتغيّبوا عن العمل، أما بقية المبحوثين مايمثل نسبة 10.8% من المبحوثين فد تغيّبوا عن العمل خلال دورهم في المناوبة.

أي أن لديهم أسباب منعتهم من الالتزام بالحضور إلى مقرات العمل هذه الأسباب فرضتها تداعيات الجائحة على الجوانب الصحية الاجتماعية والنفسية من حياة العامل. فالكثير من العمال خلال الجائحة كانوا يواجهون عدة مشكلات المرض أو الإرهاق أو مشكلة النقل والحجر الصحي الذي يلزم العامل بالخروج والدخول في وقت محدد، ما قد يمنعه من الالتحاق بالعمل ويتسبب في تغيّبه عن المناوبة.

جدول رقم 30: يوضح سبب غياب العامل بالمناوبة

سبب الغياب	التكرار	النسبة%
الإصابة بعدوى كوفيد	1	25%
إصابة أحد أفراد العائلة	2	50%
الإرهاق النفسي	1	25%
المجموع	04	100%

من خلال الجدول رقم 30 الذي يحدد سبب الغياب خلال العمل بالمناوبة فإن نسبة العمال الذين تغيّبوا خلال العمل بالمناوبة تنوعت أسباب غيابهم بين أسباب عائلية تمثل في تأكيد إصابة أحد أفراد العائلة بفيروس كوفيد 19 بنسبة 50% مما استلزم بقائهم في المنزل والخضوع للحجر الصحي المنزلي لفترة محددة حتى التأكد من إصابتهم أو سلامتهم، خاصة وأن أعراض الإصابة في الأيام الأولى لا تظهر ولا يمكن ملاحظتها.

كما إرتبط الغياب بأسباب صحية للعامل نفسه تمثل نسبة 25% من المبحوثين تعرضوا للإصابة بفيروس كوفيد 19 فثبتت إصابتهم بشهادة طبية تبين نتائج إيجابية في الفحص مما أزمهم بالحجر الصحي المنزلي فتغيبوا عن عملهم وكان لهم الحق في إجازة مرضية حتى تم شفاؤهم.

كما صرحت نفس النسبة 25% بأن غيابهم كانت لأسباب الإرهاق النفسي، إذ أن للجائحة تداعيات نفسية سلبية على العمال بسبب سرعة وخطورة انتشار الوباء خاصة مع ارتفاع عدد الإصابات وكذا عدد الوفيات، ومن بين تلك الآثار الشعور بالتوتر والخوف من احتمالية الإصابة والقلق ما أدى في كثير من الحالات إلى ارتفاع الضغوط النفسية للعامل وعدم قدرته على العمل، وهي من أهم المؤشرات الدالة على انخفاض الصحة النفسية خاصة مع اجراءات الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي.

جدول رقم 31: يوضح تعويض المبحوثين لبعضهم في حالة التغيب عن المناوبة

تعويض العامل	التكرار	النسبة %
الزملاء	16	43,2%
الرئيس	2	5,4%
لا أحد	3	8,1%
دون إجابة	16	43,2%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 31 الذي يوضح تعويض العمال لبعضهم في حالة التغيب عن العمل بالمناوبة نجد أن 43.2% من الذين عملوا باعتماد طريقة المناوبة كانوا يعوضون زملائهم الذين يملكون نفس مؤهلاتهم أو يعملون في نفس تخصصهم أو بنفس المصلحة، لضمان سيرورة علاقات العمل في المؤسسة.

أما نسبة 5.4% من المبحوثين كان يتم تعويضهم برؤسائهم في المصلحة والسبب في ذلك عدم إمكانية تعويضهم من طرف زملائهم، بسبب طبيعة العمل أو عدم وجود تواصل مع زملائهم، والنسبة المتبقية من المبحوثين لا يعوضهم أحد ولا يعوضون أحد.

هنا نصل إلى أن هناك تعاون بين العمال لضمان سيرورة العمل والحرص على تأدية المهام المطلوبة في الوقت اللازم، وبالأداء المطلوب وتجنبيا لغلط المصالح، فبغيباب العامل المناوب وعدم تعويضه تغلق المصلحة التي توكل له.

جدول رقم 32: يوضح استفادة عمال المؤسسة من تخفيض ساعات العمل اليومية

الاستفادة من التخفيض	التكرار	النسبة %
نعم	12	32,4%
لا	22	59,5%
دون إجابة	3	8,1%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 32 الذي يوضح استفادة عمال المؤسسة من تخفيض ساعات العمل اليومية نجد أن 59.5% من المبحوثين لم يستفيدوا من تخفيض ساعات العمل اليومية وهم المستخدمون اللازمون لاستمرارية الخدمات اي الذين يحوزون على رخصة خاصة للتنقل أثناء الحجر، حيث كانوا خاضعين لساعات العمل الاعتيادية واستطاعوا مزاولة مهامهم في ظروف مناسبة بتوفير المؤسسة شروط السلامة المهنية واتخاذ كافة التدابير والاحتياطات لمنع انتشار الفيروس والحرص على حسن سير العمل. أما بقية العمال الذين تعبر عنهم نسبة 32.4% فإنهم استفادوا من تخفيض ساعات العمل كأحدى الحلول الاستثنائية التي طبقت أثناء الجائحة والتي رافقت إجراءات التباعد الاجتماعي والحجر الصحي. من خلال ما سبق نصل إلى أن الأسلوب الثاني الذي فرضته جائحة كوفيد على أساليب العمل هي أسلوب تخفيض ساعات العمل للحالات الاستثنائية، حتى يتسنى لهم العمل ومساعدة زملائهم مع الحفاظ على سلامته الصحية.

جدول رقم 33: يوضح شروط الاستفادة من من تخفيض ساعات العمل اليومية

شروط الاستفادة	التكرار	النسبة %
إجراءات احترازية	1	8,33%
صعوبة الالتحاق بالعمل بسبب الحجر الصحي	10	83,33%
مشاكل صحية	1	8,33%
المجموع	12	100%

من خلال الجدول رقم 33 الذي يوضح شروط الاستفادة من تخفيض ساعات العمل نجد أن 83,33% من العمال استفادوا من تخفيض ساعات العمل نتيجة صعوبة الالتحاق بمنصب العمل بسبب الحجر الصحي الكلي أو الجزئي المفروض.

حيث تم تقييد الحركة بموجب إصدار مرسوم عبر كل التراب الوطني وتقييد للحريات الفردية وتجميد لأنشطة التجارية، وقد خضعت ولاية قالمة كذلك لتدابير الحجر الجزئي المتواجد بها مقر المؤسسة والذي رافقته تعليق نشاط خدمات النقل البري العمومي والخاص في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري وبين البلديات وبين الولايات وكذا النقل الجماعي لسيارات الأجرة، هذا التعليق حال دون تمكن الكثير من العمال من الالتحاق بمقرات العمل بسبب بعد المسافة بينهم وبين المنزل.

كما مثلت النسبة 8,33% من العمال الذين استفادوا من تخفيض ساعات العمل بسبب مشاكل صحية وهم الأقل مناعة أو ممن يعانون من الاضطرابات النفسية و التوازن والاستقرار داخل المؤسسة، إضافة إلى كون المؤسسة محل الدراسة تابعة للقطاع الإداري الذي ظل متماسكا بسبب خضوعه للطابع التنظيمي اللاتحي الذي لا يدع مجالاً للتأويل لدى الهيئة المستخدمة تماشياً مع الظروف الاستثنائية المصاحبة للوباء، مما ساهم في حسن سير العمل إضافة إلى كون المؤسسة خدماتية فإنها لم تتأثر إلى حد بعيد بتداعيات الجائحة.

جدول رقم 34: يوضح كيفية تطبيق المؤسسة لإجراء تخفيض ساعات العمل

النسبة %	التكرار	كيفية التطبيق
8,1%	3	تكييف حسب رئيس المصلحة
51,4%	19	حسب ضرورة العمل
37,8%	14	ما نص عليه البروتوكول الصحي
2,7%	1	دون إجابة
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 34 الذي يوضح كيفية تطبيق المؤسسة لإجراء تخفيض ساعات العمل نلاحظ أن 51.4% من المبحوثين أكدوا أن تطبيق تخفيض ساعات العمل حدد حسب ضرورة العمل التي يقرها المستخدم حيث تحدد التشريعات في المراسيم الاستثنائية الصادرة في ظل الجائحة الساعات المخفضة في العمل اليومي وتخضع للسلطة التقديرية للمستخدم أو صاحب العمل حسب ضرورة العمل ووفق ما تقتضيه ظروف المؤسسة إذ لكل مؤسسة خصوصيتها.

فيما ذهب بعض المبحوثين الذين تمثل نسبتهم 37.8% إلى أن تطبيق تخفيض ساعات العمل تم حسب ما نص عليه البروتوكول الصحي الذي عبرت عنه سلسلة التدابير الاحترازية ممثلة في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 والمراسيم التكميلية له لمواجهة وباء كوفيد 19، حيث اتخذت الحكومة الجزائرية عدة إجراءات استثنائية والتي ركزت على الجانب الانساني والاجتماعي حفاظا على سلامة المواطنين وحقوق العمال في ظل غياب علاج صيدلاني، وكذا سعيها منها للحفاظ على استقرار النشاط الاقتصادي وعلاقات العمل وحماية العامل هذا الطرق الضعيف في علاقة العمل من خطر التشريح والبطالة.

بينما يرى 8.1% من المبحوثين أن تطبيق تخفيض وتكييف ساعات العمل تم حسب رئيس المصلحة الذي يملك السلطة التقديرية والتحليل المناسبين لطبيعة نشاط المؤسسة والعمل وفق ما تقتضيه المصلحة حيث أنه لكل مصلحة خصوصيتها والتزاماتها لضمان سيرورة علاقات العمل بشكل طبيعي حتى لا تتأثر المصلحة العامة للمؤسسة.

جدول رقم 35: يوضح ارتباط تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام

وجود ارتباط	التكرار	النسبة %
نعم	5	13,5%
لا	20	54,1%
دون إجابة	12	32,4%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 35 الذي يوضح ارتباط تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام نجد أن 54.1% من المبحوثين يرون أنه لا يوجد ارتباط بين تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام حيث حافظت المؤسسة على سيرورة نشاطها المعتاد بالتسيير الحكيم والإدارة الراجعة حيث قام العمال بنفس مهامهم. إذ أن الهدف من تطبيق التدابير الاستثنائية خلال جائحة كوفيد 19 هو الحفاظ على سلامة العمال من خلال العمل بجدول تحديد المناوبات بالتعاقب مما يقلل من إجمالي عدد العمال المتواجدين في المنشأة حيث تم تقسيم العمال إلى مجموعات تقصد مقرا لعمل والأخرى تبقى في المنزل ثم تعكس الأدوار بما يحقق التباعد الجسدي وفي المقابل ضمان السير العادي للخدمات واستقرار علاقات العمل وأداء المهام في ظروف مناسبة.

بينما عبرت نسبة 13.5% عن رأي مخالف للعمال الذين ربطوا تخفيض ساعات العمل بضرورة تقليص المهام ومن ناحية المنطق تقليص ساعات العمل يؤدي حتما إلى تقليص المهام مثلما حدث في كثير من المجالات كالتعليم مثلا حيث تم تخفيض ساعات العمل وفي المقابل تقليص للبرنامج السنوي وحذف مجموعة من الدروس لأن الحجم الساعي لا يكفي لتقديم كل البرنامج.

جدول رقم 36: يوضح تأثير تقليص ساعات العمل على جودة الأداء

تأثير تقليص ساعات العمل	التكرار	النسبة %
نعم	5	13,5%
لا	19	51,4%
دون إجابة	13	35,1%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 36 والمتعلق بتأثير تقليص ساعات العمل على جودة الأداء نجد أن 51.4% من المبحوثين يرون بأن تقليص ساعات العمل لم يؤثر على جودة الأداء في المؤسسة في ظل الجائحة، هذا يعود إلى خبرة وكفاءة العمال وحسن تسييرهم للعمل وجديتهم، حيث انتشرت سلوكيات إيجابية لديهم تتمثل في روح الجماعة والتحلي بالمسؤولية والتحلي بروابط الضمير الجمعي أو التضامن الاجتماعي الذي تحدث عنه عالم الاجتماع ايميل دوركايم، هذه الروابط بين العمال عملت على ارساء طابع التكامل الاجتماعي الذي يكرس التوازن والاستقرار داخل المؤسسة.

إضافة إلى كون المؤسسة محل الدراسة تابعة للقطاع الإداري الذي ظل متماسكا بسبب خضوعه للطابع التنظيمي اللاتحي الذي لا يدع مجالاً للتأويل لدى الهيئة المستخدمة تماشياً مع الظروف الاستثنائية المصاحبة للوباء، مما ساهم في سير حسن للعمل إضافة إلى كون المؤسسة خدماته فإنها لم تتأثر إلى حد بعيد بتداعيات الجائحة.

جدول رقم 37: يوضح مساهمة التدابير القانونية في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة للجائحة.

مساهمة التدابير	التكرار	النسبة %
نعم	11	29,7%
نوعا ما	18	48,6%
لا	3	8,1%
دون إجابة	5	13,5%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 37 المتعلق بمساهمة التدابير القانونية في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة للجائحة نجد أن 48.6% من المبحوثين أكدوا أن التدابير القانونية ساهمت نوعا ما في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة، إذ بالنسبة إلى أسلوب العمل عن بعد الذي تم اعتماده كتدبير قانوني والذي يعتمد على استعمال تقنيات حديثة للمعلوماتية لم يكن ذا فعالية كبيرة ويعود ذلك إلى نقص الامكانيات المتاحة المرتبطة بالجانب المادي وضعف التجهيزات التكنولوجية للمعلومات والاتصال، وعدم تخصيص الوقت الكافي في الإعداد الأمثل لنظام العمل عن بعد إضافة إلى عدم جاهزية العمال للاعتماد على تكنولوجيا المعلومات.

فيما أكد 29.7% من المبحوثين أن التدابير القانونية ساهمت في توفير أساليب وطرق العمل الملائمة حيث ساهم تنظيم العمل بتوقيت جزئي في حجم العمل أو تخفيض ساعات العمل في المحافظة على استمرارية العمل أما النسبة المتبقية والمتمثلة في 8.1% فقد أكدت أن هذه التدابير لم توفر أساليب وطرق ملائمة للجائحة.

فالتدابير القانونية ساهمت نوعا ما في توفير أساليب وطرق عمل بديلة خلال جائحة كوفيد 19 سهلت استمرار نشاط مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية قالة ماضن أدائها لعملها وحماية لصحة موظفيها في نفس الوقت.

- نتائج الفرضية الجزئية الثانية: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على طرق وأساليب العمل

لم تتحقق الفرضية الجزئية الثانية حيث لم تنعكس جائحة كوفيد 19 سلبا على طرق وأساليب العمل.

حفاظا على سلامة الفئات العمالية بالمؤسسة وعملا على سيرورة علاقات العمل اعتمدت مديرية التكوين والتعليم المهنيين عدة طرق وأساليب للعمل تنوعت تبعا للتغيرات والمستجدات للحالة الوبائية وفق ماتقتضيه خصوصية المؤسسة.

- العمل عن بعد: احتل العمل عن بعد المرتبة الثانية وقد حرصت المؤسسة على توفير تسهيلات العمل عن بعد والذي له دلالة إستراتيجية تتمثل في مرونة المؤسسة في تسيير علاقات العمل، وتم ذلك باعتماد وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي المتاحة للعمال والتي تناسب امكانياتهم ومؤهلاتهم.

- العمل بنظام المناوبة: أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أسلوب اعتمده المؤسسة هو العمل بنظام المناوبة لضمان عدم تكديس العمل في ذات الوقت داخل المؤسسة حيث يتم تقسيم المهام وتوزيع الأدوار بما يضمن السير العادي للعمل وفي حالات التغيب كان يتم التعويض من قبل الزملاء.

- تخفيض ساعات العمل: آخر أسلوب عمل اعتمد هو تخفيض ساعات العمل وجعلها متواصلة، للحد من تجمع العمال وتفعيل إجراءات التباعد الجسدي وفق ماتقتضيه ضرورة العمل ب التي تقرها السلطة المستخدمة وقد أشارت نتائج الدراسة كذلك إلى عدم ارتباط تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام، وهو مازاد من التزامات العمال وضغوطات العمل لديهم، لكنه لم يؤثر إلى حد كبير على جودة الأداء.

أما عن تقييم مدى مساهمة هذه الأساليب في سيرورة علاقات العمل فمساهمتها حسب أغلب المبحوثين كانت نسبية، ومنه يمكن القول إن هذه الأساليب ساهمت إلى نوعا ما في استمرار سيرورة علاقات العمل، ومنه فجائحة كوفيد 19 انعكست إيجابا على أساليب وطرق العمل فبفضل الجائحة تم استخدام بدائل للعمل الحضوري ماضمن سير العمل بالمؤسسة والحفاظ على صحة العمال في الوقت نفسه.

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الفرضية الجزئية الثالثة:

انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على أنماط علاقات العمل.

جدول رقم 38: يوضح مدى تطبيق سياسة التباعد الاجتماعي بين العمال داخل المؤسسة خلال جائحة كوفيد 19

النسبة %	التكرار	مدى تطبيق سياسة التباعد
64,9%	24	نعم
29,7%	11	نوعا ما
5,4%	2	لا
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 38 الذي يوضح مدى تطبيق سياسة التباعد الاجتماعي بين العمال داخل المؤسسة أثناء جائحة كوفيد 19 نجد أن أغلبية المبحوثين بما يمثل 64.9% أكدوا أنه تم تطبيق تدابير التباعد الاجتماعي الموجهة للوقاية من انتشار وباء كوفيد 19، وذلك عملا بما جاء في المرسوم التنفيذي 20-69 في إطار الحد من الاحتكاك الجسدي.

تم ذلك من خلال تنفيذ ترتيبات العمل التي تباينت في شدتها حسب طبيعة المؤسسة وحجم العمالة فيها وأسلوب العمل المعتمد سواء العمل عن بعد أو تخفيض ساعات العمل بتوقيت جزئي وذلك بهدف حماية الطبقة العاملة وضمان استمرارية علاقات العمل وسيورته.

بينما أكد 29.7% من المبحوثين أن التباعد الاجتماعي الجسدي تم تطبيقه نوعا ما في المؤسسة ويمكن ارجاع السبب في ذلك إلى طبيعة المجتمع الجزائري حيث أن الكثير من العمال واجهوا صعوبة في تغيير عاداتهم الاجتماعية من تقارب عاطفي جسدي ومشاركة وضرورة وعيهم باحترام وتطبيق هذا الاجراء حفاظا على سلامتهم المهنية ساعدهم على تغيير ثقافة مكان العمل إلى حد ما.

فيما تشير نسبة 5.4% وهي نسبة ضئيلة إلى أن التباعد الاجتماعي بين الأفراد لم يطبقوا داخل المؤسسة خلال جائحة كوفيد 19 ويمكن تفسير ذلك بأن البعض لم يتجاوبوا مع الاجراءات الاحترازية ولم يلتزموا بتطبيقها واستمروا في ممارسة علاقات العمل بأريحية.

جدول رقم 39: يوضح إجراءات التباعد الاجتماعي التي طبقت خلال الجائحة

إجراءات التباعد	التكرار	النسبة %
استخدام أشرطة لتحديد أماكن التواجد	5	13,5%
استخدام موجهات لتحديد مسافة التباعد	8	21,6%
التحسيس المستمر	1	2,7%
ملصقات ولافتات	2	5,4%
منع أي شكل من أشكال التقارب الجسدي	13	35,1%
دون إجابة	8	21,6%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 39 المتعلق بإجراءات التباعد التي تم تطبيقها خلال الجائحة فإن اجابات الباحثين تباينت بين نسب متقاربة، حيث أكد 35.1% منهم أنه تم منع أي شكل من أشكال التقارب الجسدي كونه السبب الأساسي والمباشر لانتقال العدوى، تليها نسبة 21.6% من الباحثين أكدوا على أهمية الموجهات لتحديد مسافات التباعد أثناء التواجد في مكان العمل التي سهلت على العمال تجنب الاحتكاك الجسدي واحترام مسافة الأمان المحددة بـ متر ونصف متر على الأقل.

فيما تشير نسبة 13.5% إلى استخدام أشرطة لتحديد أماكن التواجد سواء في علاقات العمل بين لعمال فيما بينهم أو بين جمهور المؤسسة حفاظا على مسافة الأمان، فيما تشير النسبتين 5.4% و 2.7% وهما نسبتين ضئيلتين إلى اعتماد الملصقات واللافتات وكذا التحسيس المستمر كإجراءات للتباعد الاجتماعي الجسدي داخل المؤسسة،

يمكن تفسير ذلك بخطورة الوضع الصحي الذي تطلب فرض قيود محسوسة والوعي والالتزام باحترامها لأن الفيروس ينقل من خلال الاقتراب الجسدي من الآخرين، وكذا تكفل وسائل الاعلام والاتصال بالتحسيس المستمر بخطورة الوضع الصحي وضرورة التقييد بإجراءات التباعد الاجتماعي حفاظا على الأرواح.

جدول رقم 40: يوضح مدى فرض سياسة التباعد لأسلوب تخفيض عدد العمال في المصالح.

الخيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	54,1%
لا	16	43,2%
دون اجابة	1	2,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 40 الذي يوضح مدى فرض سياسة التباعد الاجتماعي لأسلوب تخفيض عدد العمال في المصالح نجد أن 54.1% من المبحوثين أكدوه أنه تم تخفيض عدد العمال في كثير من المصالح، خاصة تلك التي تضم عدد كبيراً من العمال تفعيلاً لإجراء العمل بالتوقيت الجري حيث تم تقليص عدد العمال المتواجدين في نفس الوقت داخل المؤسسة، حيث يعمل الموظفون بالتناوب مجموعة صباحاً وأخرى مساءً في نفس المصلحة أو حتى في نفس المكتب.

بينما تشير النسبة المتبقية الممثلة في 43.2% إلى أن سياسة التباعد لم تفرض تخفيض عدد العمال في كل المصالح والتي يسيرها موظفون لهم مؤهلات عالية ومناصبهم متخصصة ومرتفعة في السلم الهرمي بالتالي لا يتم تعويضهم فتبقى تلك المصالح محافظة على طاقمها ولا تستدعي تخفيض العمالة فيها.

جدول رقم 41: يوضح المشكلات التي واجهتها العمال أثناء أداء عملهم بسبب التباعد الاجتماعي

المشكلات	التكرار	النسبة
الشعور بالعزلة الاجتماعية داخل المؤسسة	4	10,8%
صعوبة أداء العمل	15	40,5%
ضعف العلاقات بين العمال	6	16,2%
غياب التواصل الاجتماعي	6	16,2%
لم أواجه مشاكل	1	2,7%
دون إجابة	5	13,5%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 41 المتعلق بالمشكلات أثناء أداء العمل بسبب التباعد الاجتماعي نجد أن 40.5% من المبحوثين عانوا من صعوبة أداء العمل بسبب تقليص عدد الساعات العمل من جهة وزيادة حجم العمل وأعبائه والعمال من جهة أخرى.

ما ولد ضغوطات لديهم وصعوبة في أداء مهامهم اضافة إلى تكليفهم بأداء مهام اضافية قد تفوق قدرتهم وليست ضمن تخصصهم ما يجعلهم يواجهون صعوبات تعيق الأداء بكفاءة.

بينما تتراوح بقية الاجابات بين نسبة متقاربة تمثلت في 16.2% من المبحوثين الذين واجهوا مشكلة ضعف العلاقات فيما بينهم وكذا غياب التواصل الاجتماعي والتي وضعتها تدابير التباعد الاجتماعي مما أدى إلى اختلافات داخل النسق الاجتماعي المؤسسي، إذ أن الاتصال من منظور التفاعل والاتصال والتعاون والاندماج يؤدي إلى العزلة الاجتماعية وانخفاض للروابط وضعف للعلاقات الاجتماعية الإيجابية واضطرابها كما عبر عن ذلك تارلكوت بارسونز.

فيما شعر نسبة 10.8% من المبحوثين بالعزلة الاجتماعية داخل المؤسسة والتي سببت لهم الازهاق العاطفي والجسديما زاد من خطره الاصابه بالاكتئاب والقلق، الذي سينعكس سلبا على أهداف المؤسسة فيصبح العامل أقل حماسا في بدل كامل جهده في تحقيق المطلوب منه وأقل تشوقا لممارسة عمله.

كما أكدت نسبة 2.7% على أنهم لم يواجهوا مشاكل أثناء أداء العمل في اطار التباعد الاجتماعي حيث استمرت علاقات العمل وظهرت عادات وتقاليد وعواطف مشتركة بينهم تسمى روابط الضمير الجمعي، والتي تعمل على إرساء طابع التكامل الاجتماعي الذي يعد العامل الأساسي في وجود علاقات تكامل بين الأفراد وتكريس التوازن من خلال فكرتين أساسيتين الأولى الضمير الجمعي المتمثل في المعتقدات والمشاعر المشتركة، والثانية هي التضامن الاجتماعي أو التزام الفرد نحو الجماعة التي ينتمي إليها والتي يرى اميل دوركايم أن لها دور كامل يسود كل المجتمعات وإن اختلفت حسب طبيعة المجتمعات تقليدية أو صناعية.

جدول رقم 42: يوضح تأثير التباعد الاجتماعي في شعور العمال بالعزلة الاجتماعية.

تأثير التباعد	التكرار	النسبة %
نعم	6	16,2%
نوعا ما	13	35,1%
لا	17	45,9%
دون إجابة	1	2,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 42 الذي يوضح تأثير التباعد الاجتماعي في شعور العمال بالعزلة الاجتماعية داخل المؤسسة نجد أن 45.9% من المبحوثين أكدوا أن التباعد الاجتماعي داخل المؤسسة لم يسبب لهم الشعور بالعزلة الاجتماعية بسبب وعيهم وإدراكهم بأن التباعد الاجتماعي ما هو إلى نوع من التدابير الصحية التي تعوض الأدوية في حالة غيابها للحد من انتشار الفيروس، وأحد أهم الممارسات الايجابية التي تهدف إلى منع التقارب والتواصل المباشر بين العمال في أماكن العمل حفاظا على سلامتهم. لقد تم اعتماد الاتصال الافتراضي الذي عمم أدوات التفاعل اللامباشر والتواصل الرقمي كاستعمال الهاتف المحمول والبريد الإلكتروني واستخدام التطبيقات الحديثة والخدمات الإلكترونية بين العمال في المصالح أو حتى داخل المصلحة الواحدة لضمان استمرار علاقات العمل من جهة ولتقادي انتشار الجائحة بينهم من جهة أخرى.

بينما يؤكد 35.1% من المبحوثين أن التباعد الاجتماعي داخل المؤسسة سبب لهم الشعور نوعا ما بأنهم معزولين اجتماعيا ويمكن تفسير ذلك بتغيير شكل علاقات العمل التي كانت تقوم على التفاعل والتفاعل والترابط المباشر بين العمال، لكنهم بسبب الجائحة انقطعوا عن الاحتكاك فيما بينهم وفرض عليهم ضبط تفاعلهم فتأثرت سلوكياتهم وتصوراتهم وانخفض التفاعل الاجتماعي في علاقات العمل فيظهر السلوك الانفرادي المنسحب اختياريًا من التفاعل الاجتماعي لتقادي الإصابة بالوباء.

أما بقية المبحوثين الذين تمثل نسبتهم 16.2% فإنهم أكدوا أن التباعد الاجتماعي سبب لهم الشعور بالعزلة الاجتماعية حتى أنه انعكس سلبا على علاقات العمل والروابط الاجتماعية التي يجد العمال فيها راحتهم النفسية والاجتماعية، لأنه من المعروف أن الفرد اجتماعي بطبعه هذا ما جعله يتأثر بالتباعد الاجتماعي حيث انتشر لديهم الشعور بالخوف والقلق النفسي ما أدى إلى الشعور بالعزلة الاجتماعية وعدم جدوى التواصل والاندماج مع الآخرين.

فالتباعد الاجتماعي كنمط جديد من أنماط علاقات العمل فرضته جائحة كوفيد 19 يؤثر نسبيا في شعور العمال بالعزلة نتيجة ضعف الترابط والتفاعل المباشرين.

جدول رقم 43: يوضح تأثير شعور العمال بالعزلة على أداء المهام.

تأثير الشعور بالعزلة	التكرار	النسبة %
نعم	9	24,3%
لا	28	75,7%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 43 الذي يوضح مدى تأثير الشعور بالعزلة على أداء العمال لمهامه نجد أن 75.7 % من الباحثين أكدوا أن الشعور بالعزلة لم يؤثر على أدائهم كونها عزلة إيجابية اختيارية صحية، الهدف منها الحفاظ على سلامتهم وضمان استمرار سيرورة علاقات العمل.

أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 24.3 % من الباحثين فقد أكدوا أن العزلة الاجتماعية أثرت على أدائهم لمهامهم، ذلك يرجع إلى تعودهم على التفاعل المباشر مع الزملاء والتقارب الاجتماعي ما جعل العزلة تؤثر في سيرورة عملهم ومنه في أداء المؤسسة.

فالعمال ليقدم أداء حسن يحتاج إلى ظروف عمل ملائمة لم تتوفر خلال الجائحة نتيجة التباعد الاجتماعي والعزلة الاجتماعية التي عاشها في المؤسسة.

جدول رقم 44: يوضح نوع تأثير شعور العمال بالعزلة على أداء المهام.

الفئة	التكرار	النسبة %
إيجابي	1	11%
سلبي	8	89%
المجموع	*9	100%

من خلال الجدول رقم 44 والمتعلق بنوع تأثير شعور العمال بالعزلة على أداء المهام نجد أن 89% من مجموع الباحثين الذين شعروا بالعزلة كان التأثير بالنسبة إليهم سلبي، وهم الذين فشلوا في التعاطي بشكل إيجابي مع تداعيات الجائحة وشعروا بالخوف والقلق والتوتر واضطراب في صحتهم النفسية مما أدى إلى تراجع أدائهم.

* مجموع الباحثين الذين صرحوا بوجود تأثير لشعور العمال بالعزلة على أداء المهام.

حيث لم يتمكنوا من إيفاء التزاماتهم في علاقات العمل، وعادة يكونون من الفئات التي تقتصر القدرة على إحداث تغييرات ايجابية في عاداتهم وأنماط تفكيرهم وأساليب حياتهم أو ممن تعرضوا هم أو أحد أقاربهم للإصابة بالوباء أو فقدوا أحدهم فزادت ضغوطهم النفسية وشعورهم بالوحدة والكآبة والإحباط فأصبحوا سلبيين انخفض تفاعلهم الاجتماعي وانسحبوا من المشاركات الاجتماعية والتواصل مع الزملاء العمل ما أثر سلبا على أدائهم.

فيما تؤكد النسبة المتبقية المتمثلة في 11% من المبحوثين وهي نسبة الذين تأثروا بالعزلة تأثير ايجابيا حيث شكلت بالنسبة إليهم فرصة لاستدراك النقائص وتحسين الأداء باكتساب مهارات جديدة والتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتميزون بروح المسؤولية والمبادرة ويسعون إلى الترقية في مجال عملهم.

هنا نجد أن العزلة الاجتماعية كنمط جديد لعلاقات العمل أحدثته جائحة كوفيد 19 له جانب سلبي وآخر إيجابي في التأثير على أداء العمال لمهامه بمديرية التكوين والتعليم المهنيين، يرتبط ربما بمدى تقبل العمال لأسلوب العزل الاجتماعي فكلما كان العمال متقبل ومقتنع بجدوى العزلة كحل مؤقت لتجنب انتشار الوباء، كلما كان تأثيره ايجابيا على أدائه والعكس صحيح إذا كان يرفض العزلة الاجتماعية فسيؤثر سلبا على أدائه لعمله.

جدول رقم 45: يوضح التأثير السلبي لشعور العمال بالعزلة على أداء المهام

التأثير السلبي	التكرار	النسبة%
أداء ضعيف للمهام	1	12,5%
الشعور بالضغط النفسي	4	50%
عدم القدرة على أداء المهام	3	37,5%
المجموع	*8	100%

من خلال الجدول رقم 45 الذي يوضح التأثير السلبي لشعور العمال بالعزلة على أداء المهام نجد أن 50% منهم تولد لديهم الشعور بالضغط النفسي المرتبط بانخفاض شروط الصحة النفسية في ظل انتشار الجائحة.

*مجموع المبحوثين الذين صرحوا بوجود تأثير سلبي لشعور العمال بالعزلة على أداء المهام.

من أهم مؤشرات الشعور بالخوف من الإصابة بالوباء أو تأكيد الإصابة والملل بسبب قيود الحريات وكذا الشعور بالتوتر وحالات الاجهاد النفسي والبدني والمشاعر السلبية، وحينما تزداد الضغوط النفسية فإن الفرد يفقد القدرة على التوازن فقد يستطيع البعض تجاوزها والتغلب عليها بينما لا يستطيع البعض الآخر ذلك، مايؤدي أحيانا إلى الاكتئاب الشديد وانتشار الوحدة.

فيما تشير نسبة 37,5% إلى عدم القدرة على أداء المهام المنوطة بهم ويمكن تفسير ذلك بزيادة ضغط العمل حيث تصبح الأعباء كثيرة ويصعب على العامل إنجاز كل المطلوب منه في وقت أقصر وبنفس الكفاءة، بينما تشير النسبة المتبقية التي تمثل 12,5% إلى الأداء الضعيف للمهام نتيجة الظروف الصعبة التي يواجهها العامل من ضغوط نفسية وعدم شعور بالاستقرار خاصة في ظل التخوف من خطر الإصابة بالعدوى مما يؤثر سلبا على مردودية العامل فيكون أداءه للمهام ضعيفا.

جدول رقم 46: يوضح تقييم العمال لمناخ العمل أثناء التباعد الاجتماعي خلال جائحة كوفيد.

النسبة %	التكرار	تقييم العمال لمناخ العمل
2,7%	1	جيد
62,2%	23	حسن
35,1%	13	سيء
100%	37	المجموع

من خلال الجدول رقم 46 والمتعلق بتقييم مناخ العمل أثناء التباعد الاجتماعي خلال الجائحة كوفيد 19 نجد أن 62.2% من المبحوثين أكدوا أن مناخ العمل كان حسنا واستطاعوا أداء مهامهم في ظروف عمل مستقرة نوعا ما، وهذا يعود إلى الالتزام الجدي بالبروتوكول الصحي واتخاذ تدابير السلامة الصحية لمكافحة انتشار فيروس كوفيد 19 لضمان بيئة عمل مأمونة وإجراءات المؤسسة وسياساتها المتعلقة بمرونة ترتيبات العمل، وكذا أجرة العمال التي مكنتهم من التأقلم مع الظروف المتجددة والحالة الاستثنائية التي فرضتها انتشار الجائحة كلها مما سهل مهمتهم في أداء أعمالهم إلى الحد المعقول.

فيما تشير نسبة 35.1% إلى المبحوثين الذين قيموا مناخ العمل أثناء جائحة كوفيد 19 بالسيئ ويمكن تفسير ذلك بحالة الذعر والارتباك التي سببها سرعة تفشي الجائحة وارتفاع معدلات الإصابات والوفيات بالفيروس، وخطورة الوضع الصحي وإحساس العمال بالخطر المستمر حيث كانوا مجبرين أن يكونوا

ضمن الأحداث لمواجهتها داخل أجواء العمل، وكذا ظهور أنماط جديدة لعلاقات العمل نتيجة الحجر صحي كالتباعد اجتماعي والعزلة الاجتماعية ما انعكس سلبا على علاقات العمل بين العمال فيما بينهم وبين السلطة المستخدمة، حيث ساد جو الخوف والحذر والتوتر وعدم الاستقرار مما أدى إلى الشعور بالاستياء ومواجهة صعوبات وعوائق لأداء المهام وسيرورة علاقات العمل. بينما تشير نسبة 2.7% وهي نسبة منخفضة جدا إلى أن مناخ العمل كان جيدا أثناء التباعد الاجتماعي خلال الجائحة بحكم صرامة تطبيق التدابير الاحترازية ووعي العمال وجديتهم في تطبيقها. عموما فمناخ العمل خلال الجائحة في مديرية التكوين والتعليم المهنيين تميز بالحسن نظرا للتطبيق الصارم للبروتوكول الوقائي من جهة وتنوع طرق وأساليب العمل من جهة أخرى لضمان سيرورة العمل بالمؤسسة.

جدول رقم 47: يوضح تأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة أثر على أداء العمال.

تأثير المحدودية	التكرار	النسبة %
نعم	6	16,2%
لا	31	83,8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 47 والمتعلق بمدى تأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة على الأداء نجد أن أغلبية المبحوثين بما يمثل 83.8% أكدوا أن محدودية علاقات العمل لم تؤثر على أدائهم خلال الجائحة والسبب في ذلك هو التحلي بروح المسؤولية والانتماء وتضافر الجهود بين الهيئة المستخدمة والمستخدمين حيث لم تتزعزع علاقات العمل بفضل المرونة في التعامل مع الجائحة وكذا الالتزام بالتدابير الاستثنائية التي سطرتهها الدولة الجزائرية لحماية العمال والحفاظ على علاقات العمل ما ظهر جليا من خلال الحرص على أداء الالتزامات والمهام بقدر المستطاع.

بينما تشير النسبة 16.2% من المبحوثين أن محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة أثرت لدرجة ما على الأداء، ويمكن تفسير ذلك أن المؤسسة محل الدراسة كغيرها من المؤسسات سواء في القطاع العام أو الخاص لم تسلم من تداعيات جائحة كوفيد 19، حيث تم تقليص عدد العمال في مصالحتها وإعفاء الكثير منهم من التواجد في أماكن العمل منعا للاختلاط والازدحام وتطبيقا لتعليمات التباعد الاجتماعي.

يهدف التقليل من نسبة العدوى ما نتج عنه تقليص في التزامات العمال أو تكليفهم بأعمال تختلف عن مهامهم. لقد كان الهدف من هذه الاجراءات هو التكفل بحماية العمال والحفاظ على استقرار علاقات العمل وتخطي الجائحة بأقل الخسائر الممكنة بما فيها تراجع في الأداء والمردود.

جدول رقم 48: يوضح نوع تأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة على أداء المهام

نوع التأثير	التكرار	النسبة%
سلبي	6	%100
المجموع	*6	% 100

من خلال الجدول رقم 48 المتعلق بنوع التأثير لمحدودية علاقات العمل أثناء الجائحة على أداء العمل نجد أن كل المبحوثين أكدوا التأثير السلبي لمحدودية علاقات العمل كونهم تأثروا بالتدابير المتخذة من تباعد اجتماعي داخل المؤسسة ما سبب لهم الشعور بالعزلة الاجتماعية، هذا ما جعل علاقات عملهم محدودة وأدت إلى ضعف التفاعل الايجابي مع الزملاء حول تفاصيل العمل وتقاسم المهام وتكامل الأدوار ما أدى إلى تقصيرهم في أداء مهامهم.

هنا نجد أن اعتماد التباعد الاجتماعي كان له تأثير ايجابي بحماية صحة العامل من انتقال العدوى وتأثير سلبي من حيث تأثيره على نفسية العامل وشعوره بالعزلة التي ولدت اتجاهات سلبية نحو أداء العامل لمهامه المنوطة به.

جدول رقم 49: يوضح مميزات علاقات العمال بزملائهم خلال جائحة كوفيد

مميزات علاقات العمل	التكرار	النسبة%
تعاونية	15	%40,5
عادية	18	%48,6
متوترة	4	%10,8
المجموع	37	%100

من خلال الجدول رقم 49 المتعلق بمميزات علاقات العامل بزملائهم خلال جائحة كوفيد 19 نجد أن نسبة 48.6% من المبحوثين أكدوا أنها كانت علاقات عادية التزموا فيها بأداء مهامهم المكلفين بها ولم تتأثر بالجائحة.

* مجموع المبحوثين الذين صرحوا بتأثير محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة.

تليها نسبة 40.5% من العمال الذين أكدوا أنها كانت علاقات تعاونية سادها التفهم والتضامن والانسجام حيث أن جو العمل كان مناسباً، فتهيأت الظروف لضمان السير الحسن لعلاقات العمل، كما سهلت أداء المهام والتعامل بمرونة وروح الفريق في ظل الظروف الصعبة التي تعيشها المؤسسة.

بينما تشير نسبة 10.8% وهم النسبة المتبقية من المبحوثين كانت علاقاتهم متوترة مع زملائهم، ويمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء هم ممن يعانون ضغوطات نفسية وعزلة اجتماعية ما أثر على علاقاتهم بغيرهم حيث أنهم وجدوا صعوبة في التكيف الإيجابي مع ظروف العمل الاستثنائية في ظل الجائحة فكانوا بحاجة إلى دعم نفسي للتخفيف من حدة توترهم.

جدول رقم 50: يوضح حدوث خلافات بين العمال خلال جائحة كوفيد 19

حدوث خلافات	التكرار	النسبة %
نعم	6	16,2%
لا	31	83,8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 50 المتعلق بحدوث خلافات بين العمال خلال جائحة كوفيد 19 نجد أن أغلبية المبحوثين بنسبة 83.8% أكدوا عدم حدوث خلافات بينهم وبين زملائهم في العمل خلال الجائحة، حيث ساد التفاهم والتعاون وكان مناخ العمل حسن إلى حد كبير إذ كانت علاقات العمل تخضع للإجراءات المفروضة من الالتزام بالتباعد وتقليل الاحتكاك بالآخرين بغية توفير بيئة عمل ملائمة للجميع.

بينما تشير النسبة المتبقية المتمثلة في 16.2% من المبحوثين الذين حدث بينهم وبين زملائهم في العمل خلافات خلال الجائحة وهي نسبة ضئيلة ويمكن تفسير ذلك بظروف العمل الاستثنائية، التي فرضت نوعاً من عدم التوازن خاصة لدى من يعانون من حالات الإحباط وضغوط العمل والتوتر مما جعلهم أكثر عرضة للانفعال السلبي والشعور بعدم الرضى والتذمر وقد تصل إلى درجة الاحتقان ونشوب خلافات مع زملائهم في العمل.

جدول رقم 51: يوضح سبب الخلافات بين العمال وزملائه خلال الجائحة.

سبب الخلافات	التكرار	النسبة
شخصي	1	16,66 %
ضغط العمل	3	50 %
ضغط نفسي	1	16,66 %
عدم التفاهم حول المناوبات	1	16,66 %
المجموع	*6	100%

من خلال الجدول رقم 51 المتعلق بسبب الخلاف مع الزملاء خلال جائحة كوفيد 19 نجد أن الأسباب تعددت ولكن أهم سبب كان ضغط العمل بنسبة 50 %، فنتيجة الإجراءات الوقائية التي نفذتها المؤسسة من عطل استثنائية والعمل بالتوقيت الجزئي والعمل عن بعد وفرض التباعد الاجتماعي بين العمال وانتشار العزلة الاجتماعية، كل ماسبق زاد من ضغوطات العمل ما جعل الخلافات تظهر داخل المؤسسة. إضافة إلى ذلك الضغوط النفسية بنسبة 16,66 % وبنفس النسبة عدم التفاهم لأسباب شخصية حول المناوبات إلا أنها في مجملها تمثل نسبة ضئيلة. هنا نصل إلى تنوع أسباب الخلافات بين العمال ولكن بالرغم من ضغوطات العمل والضغوطات النفسية وبعض الخلافات حول مناوبات العمل إلا أن الاستقرار في علاقات العمل كان الطابع السائد خلال الجائحة.

* مجموع المبحوثين الذين صرحوا بوجود خلافات.

جدول رقم 52: يوضح ظهور الصراعات داخل المؤسسة خلال الجائحة.

ظهور الصراعات	التكرار	النسبة%
نعم	6	16,2%
لا	31	83,8%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول رقم 52 المتعلق بظهور صراعات داخل المؤسسة خلال الجائحة نجد أن أغلبية المبحوثين بنسبة 83.8% أكدوا عدم ظهور صراعات فيما بينهم، ويفسر ذلك بوجود تفاعل إيجابي بين العمال وكذا الانسجام الاجتماعي وروح الفريق التي زادت من التماسك بينهم والتعاون في الإطار الرسمي وغير الرسمي لتجاوز الظروف الصعبة التي فرضتها جائحة كوفيد 19.

يمكن تفسير ذلك بإرجاعها لضغوط العمل التي سببت نشوء صراعات وهي بنسبة منخفضة ما يعني أن علاقات العمل تميزت بالتكامل والانسجام والتزام المستخدمين بأداء أدوارهم بقدر المستطاع بين معظم المبحوثين.

جدول رقم 53: يوضح مستويات الصراعات داخل المؤسسة خلال الجائحة

الفئة	التكرار	النسبة%
بين العمال والمسؤولين	2	33,33%
بين العمال وجمهور المؤسسة	2	33,33%
بين العمال وزملائهم	2	33,33%
المجموع	*6	100%

من خلال الجدول رقم 53 الذي يوضح مستويات الصراع داخل المؤسسة خلال الجائحة نجد أن هناك صراعات على كافة المستويات بين العمال ورئيسهم وبين العمال وزملائهم وبين العمال وجمهور المؤسسة وذلك بنسبة 33,33% لكل المستويات.

*مجموع المبحوثين الذين صرحوا بوجود صراعات.

يمكن أن تكون أسبابها تتعلق بمدى تطبيق إجراءات الوقاية الصحية، وقد تكون بسبب المناوبات أو بعض المشاكل العابرة، وفي مجملها هي نسب منخفضة ما يعنى أن بيئة العمل كانت مأمونة من الصراعات خلال جائحة كوفيد 19 إلى حد بعيد.

إن الصراع ظاهرة طبيعية في حالة عدم الاستقرار في بيئة العمل والتي تتطور نتيجة حالات الخلافات المتكررة بين العمال، وتتحول في نهاية المطاف إلى صراعات قد تؤثر سلبا على سيرورة العمل وعلى أداء المعام في المؤسسة.

جدول رقم 54: يوضح الحد الذي وصل إليه الصراع بين العمال

النسبة %	التكرار	الحد الذي وصل إليه الصراع
66,66 %	4	عنف لفظي
16,67 %	1	عنف مادي
16,67 %	1	عنف معنوي
100 %	*6	المجموع

من خلال الجدول رقم 54 المتعلق بالحد الذي وصلت إليه هذه الصراعات نجد أن العنف اللفظي هو الأكثر استخداما نتيجة للصراع بنسبة 66,66 % يليه العنف المادي والمعنوي بنسبة 16,67 % لكل منهما.

بمعنى أن هذه الصراعات تمثلت معظمها في مناقشات كلامية بين الطرفين، وذلك نتيجة ضغط العمل والضغط النفسي مع العزلة الاجتماعية الناتجة عن التباعد الاجتماعي مع الخوف من العدوى، كلها عوامل تراكمت لتنتج هذه المناوشات اللفظية كمتنفس سلبي للعمال في المؤسسة، والتي وصلت إلى العنف المعنوي والمادي في بعض الأحيان ولكن بنسب ضئيلة جدا.

*مجموع المبحوثين الذين صرحوا بوجود صراعات.

جدول رقم 55: يوضح مصير الصراعات بين العمال

مصير الصراعات	التكرار	النسبة %
استمرت بعد الجائحة	1	16,67 %
حلت بعد مدة زمنية	1	16,67 %
حلت وقت وقوعها	4	66,66 %
المجموع	*6	100 %

من خلال الجدول رقم 55 الذي يوضح مصير الصراعات بين العمال نجد أن نسبة 66,66 % وهي النسبة الأعلى تمثل المبحوثين الذين تجاوزوها وقت وقوعها، أي أنها كانت ناتجة عن تفاعل سلبي أو ضغوطات مهنية أو نفسية سرعان ما تم تجاوزها.

تليها نسبة 16,67 % تعلقت بمبحوثين قاموا بحلها بعد مدة زمنية وانتهت بالمصالحة يمكن أن تكون قد انتهت بتدخل طرف ثالث لفض الصراع من الهيئة المستخدمة أو من الزملاء، ونفس النسب مثلت المبحوثين الذين استمرت صراعاتهم بعد الجائحة لكن في مجملها نسب منخفضة، بمعنى أن الصراعات التي نشبت كانت ظرفية سرعان ما تلاشت وعاد الاستقرار في علاقات العمل بين المستخدمين فيما بينهم وبين الهيئة المستخدمة.

جدول رقم 56: يوضح تأثير الصراعات على أداء العامل خلال الجائحة

تأثير الصراعات	التكرار	النسبة %
نعم	1	16,67 %
نوعا ما	4	66,66 %
لم تؤثر	1	16,67 %
المجموع	6	100 %

من خلال الجدول رقم 56 الذي يوضح تأثير الصراعات على أداء العامل خلال الجائحة نجد أن نسبة 66,66 % من المبحوثين أكدوا تأثيرها نسبيا على أدائهم، بينما نسبة 16,67 % من المبحوثين أكدوا أنها

*مجموع المبحوثين الذين صرحوا بوجود صراعات.

لم تؤثر على أدائهم لعملمهم وفي مجملها هي نسبة منخفضة بمعنى أن الصراعات التي حدثت لم تؤثر على علاقات العمل التي استمرت بشكل مستمر وهذا يدل على درجة الاحساس بالمسؤولية لدى العاملين.

- نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: انعكست جائحة كوفيد 19 سلباً على أنماط علاقات العمل:

تحققت الفرضية الجزئية الثالثة نسبياً حيث انعكست جائحة كوفيد 19 سلباً على أنماط علاقات العمل ولكن بشكل نسبي، حيث فرضت أنماط جديدة لعلاقات العمل عوضت العلاقات الحضورية بأنماط جديدة هي:

- **التباعد الاجتماعي:** عملاً بالتدابير التكميلية الوقائية من انتشار فيروس كوفيد 19 تم تحديد قواعد للتباعد الاجتماعي في حالات ضرورة ممارسة النشاط المهني المرخص به، وعلى المؤسسة القيام بدور سلطة الضبط الاجتماعي لتحقيق فعالية وقد أكد المبحوثون تطبيق سياسة التباعد الاجتماعي بين الأفراد داخل المؤسسة منعا للعدوى والذي فرض تخفيض عدد العمال في المصالح خاصة تلك التي تضم عدد كبيراً من العمال.

- **العزلة الاجتماعية:** من أكثر المشكلات التي واجهها العمال أثناء أداء العمل بسبب التباعد الاجتماعي نجد صعوبة أداء العمل ويعود ذلك إلى تقليص عدد ساعات العمل من جهة وزيادة أعبائه ونقص عدد العمال من جهة أخرى. ما أدى إلى تكليف المنتظمين من العمال بمهام إضافية أعاق أداءهم ما سبب لهم العزلة الاجتماعية ومشكلات سببها غياب التواصل الاجتماعي وضعف العلاقات بين العمال.

إن الشعور بالعزلة كان بسبب الضغط النفسي الناتج عن التباعد الاجتماعي، ولكن لم يؤثر هذا الشعور على أدائهم لمهامهم كما أن محدودية علاقات العمل لم تؤثر إلى حد كبير على أدائهم وذلك بفضل التحلي بروح المسؤولية حيث تميزت علاقات العمل خلال الجائحة بسيرورة عادية وتعاونية، هذا ما يؤكد تنامي قيم التضامن والانسجام وروح الجماعة بين العمال ما يعنى أن مناخ العمل كان حسناً.

- **الصراع والعنف المهني:** فيما يتعلق بحدوث خلافات بين العمال أكد المبحوثون أنه لم تحدث بينهم خلافات ولم تشهد مديرية التكوين والتعليم المهنيين إلا بعض المناوشات الكلامية سببها الضغوط المهنية أو النفسية التي تطورت إلى صراع لكنه سرعان ما تلاشى وعاد استقرار علاقات العمل.

رابعاً-تحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب الدراسات السابقة:

4. انعكست جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل: تماشياً مع الظروف الاستثنائية المصاحبة لجائحة كوفيد 19 كان لوضع قواعد قانونية أقرتها الدولة الجزائرية دور في المحافظة على سيرورة علاقات العمل، وكذا حماية مصالح المؤسسة وحقوق العمال من خلال اتخاذ قرارات جعلت من علاقات العمل علاقة دائمة مستمرة ولو بصفة جزئية، وحالت دون إنهاء علاقات العمل وتسريح العمال عن طريق التعليق المؤقت للعمل ومنح عطل استثنائية مدفوعة الأجر.

هذا ما توافق مع دراسة يوفان تاجد فيونسكي حيث أكدت نتائج الدراسة أنه لا يمكن فصل العمال الذين تم عزلهم أو كانوا في عطلة موبوءة وهو حق شرعي التزمت به الدولة الجزائرية والتزمت به المؤسسة في القطاع العام وحتى القطاع الخاص ممن استفادت من دعم تمثل في التكفل بدفع مستحقات الأجور ومستلزمات البرتوكول الصحي مقابل المحافظة على مناصب العمل وعدم تسريح العمال. وهو أيضاً ماتعارض مع نتائج دراسة رانيا عواد بصير، عمر جابر حيث أشارت النتائج إلى أن مواجهة المنشآت صعوبة في دفع الرواتب كون المنشآت تابعة للقطاع الخاص.

- فيما يخص الاجراءات التي اتخذتها المؤسسة لضمان سيرورة علاقات العمل فإن نتائج الدراسة الحالية تتوافق مع نتائج دراسة كارلوس روبر فرونسكي، حيث بينت النتائج دور تدابير منع العدوى في بيئات العمل وتعزيز البروتوكول الصحي وتوفير معدات الحماية الشخصية خاصة منها مواد التعقيم حسب الدراسة الحالية، وهذا ماخفف من المخاطر الصحية وعزز الأداء الوظيفي للعمال بشكل أفضل إلى حد ما وهو مايدل أن الجائحة عززت إلى حد ما الشعور بالوعي وروح المسؤولية لدى العاملين ووفرت إلى حد كبير جو ملائم للحفاظ على سيرورة علاقات العمل.

- انعكست جائحة كوفيد 19 على طرق وأساليب العمل: من خلال أن لجائحة كوفيد 19 دور في تقديم بدائل لضمان استمرارية علاقات العمل واستقرارها، حيث اتخذت الجزائر مجموعة من الإجراءات والتدابير الاستثنائية تضمنت الكثير من التسهيلات والتحفيزات لدعم المؤسسة من خلال تفعيل طرق وأساليب عمل تباينت بين العمل بتوقيت جزئي (المنابرة)، والعمل عن بعد و تخفيض ساعات العمل، وقد توافقت نتائج

الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الباحثة سطحة وحيدة ووقال شهيناز من حيث اعتماد أسلوب العمل عن بعد في المؤسسة، وكذا دراسة بوفلفل زيد حيث أظهرت النتائج اعتماد المبحوثين على الهاتف الذكي كأنه أداة تكنولوجية للتواصل قصد تسهيل العمل عن بعد.

هذا أيضا متوافق مع نتائج دراسة أحمد شلال الشعري زناجي بدر الصقيري ودلال فرحان العززي حيث أشارت النتائج إلى اعتماد أسلوب العمل عن بعد كبديل خلال جائحة كوفيد 19 في حين تباينت نتائج الدراسة الحالية في ترتيب نسب طرق وأساليب العمل بنظام المناوبة في المرتبة الأولى.

- فيما يخص ارتباط تقليص ساعات العمل بتقليص المهام فإن الدراسة الحالية تتوافق مع نتائج دراسة طبيب مروى ونحال نجم الدين، فلقد أشارت النتائج إلى أن ساعات العمل لا تتناسب مع حجم العمل حيث واجه العمال صعوبة أداء المهام بسبب تقليص ساعات العمل من جهة وزيادة أعبائه من جهة أخرى، ما ولد لديهم ضغوطات مهنية بسبب تكليفهم بمهام إضافية وكذا الشعور بالتعب والإرهاق بسبب كثرة العمل وهو ما زاد من المسؤوليات الملقاة على بعض العمال.

- بالنسبة لدراسة طاقم العمل في ضمان استقرار علاقات العمل فإن نتائج الدراسة الحالية توافقت إلى حد ما مع نتائج دراسة خرخاش سامية حيث بينت النتائج الدور الإيجابي للطاقم التربوي الجامعي في ضمان استقرار علاقات العمل عن طريق تقديم بدائل وتطوير المبادرات، أما الدراسة الحالية فتوصلت إلى أن التدابير القانونية ساهمت إلى حد كبير في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة للجائحة.

- انعكست جائحة كوفيد 19 على أنماط علاقات العمل: من خلال أن جائحة كوفيد 19 واقع استثنائي خلق صعوبات وتداعيات على علاقات العمل خاصة مع اعتماد التباعد الاجتماعي كأحد أهم إستراتيجيات مواجهة الجائحة في ظل عدم توفر المعلومات الكافية واللقاح لمواجهة الوباء.

حيث انعكس التباعد الاجتماعي على الروابط الاجتماعية وعلى علاقات العمل وواجه العمال بعض المشكلات سواء فيما يتعلق بصعوبات في أداء العمل وضغوطه، أو ضعف العلاقات بسبب غياب التواصل الاجتماعي بينهم وكذا الشعور بالعزلة الاجتماعية والضغط النفسي داخل المؤسسة والتي تعبر عنها نسبة منخفضة نوعا ما، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة سلطانية كريمة التي كشفت أن أزمة كوفيد 19 قيدت من مساحة التفاعلات الاجتماعية وحدت من حجم العلاقات الاجتماعية وكذا تراجع العادات الاجتماعية بإظهار التقارب خوفا من الإصابة بالفيروس وإحلال التباعد الجسدي بدلها، وهذا ما أكدته

نتائج دراسة خرخاش سامية التي أكدت وجود تأثير سلبي بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل وكذا تأثير محدودية علاقات العمل على الأداء، وهو ما تعارض مع نتائج الدراسة الحالية حيث كشفت النتائج أن محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة لم يؤثر بنسبة كبيرة على أداء عمال المؤسسة.

كما توصلت نتائج الدراسة الحالية الى كشف انعكاسات ايجابية على أنماط علاقات العمل حيث برز سلوك التضامن الاجتماعي الذي لا يكون في تقييم العمل فقط بل في تطبيق التباعد الاجتماعي والعزلة الاجتماعية والتي في ثناياها تضامن اجتماعي إنساني من جل البقاء وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة كرابية أمينة.

خامسا- تحليل وتفسير نتائج الدراسة حسب النظريات المفسرة للدراسة:

- **نظرية المخاطرة:** تؤكد على أن الجوانب الاجتماعية من سلوكيات وعادات تؤثر على قرارات الأفراد في المجتمع والعمال في المؤسسات وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية حيث التزم أغلب العمال باحترام تدابير التباعد الاجتماعي، والتخلي على عاداتهم الاجتماعية من تقارب وتواصل مباشر أثناء العمل في المؤسسة وإدراكهم أن التباعد سلوك إيجابي ضروري لحماية أنفسهم وزملائهم من خطر الإصابة بالعدوى كوفيد 19، بينما بعض العمال وجدوا صعوبة في الالتزام بالتباعد الاجتماعي واستمروا بممارسة سلوكيات وعادات سلبية قد تعرضهم لخطر الإصابة بالوباء ولم يستطيعوا التعاطي ايجابيا مع الجائحة وسبب لهم التباعد الاجتماعي الشعور بالعزلة الاجتماعية.

- **نظرية الاستمرارية:** تركز على أهمية الاستعداد والتخطيط السليمين للتخفيف من الأخطار المعروفة وغير المعروفة، هذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية من خلال الامتثال للإجراءات الاستثنائية وتطبيق تدابير التباعد الاجتماعي بين العمال حيث عملت المؤسسة على تخفيض عدد العمال المتواجدين في مقر العمل في وقت واحد، باعتماد العمل بالتناوب بين فترات محددة في اليوم أو الأسبوع وكذا استعمال وسائل الاتصال الحديثة في أداء مهام محددة في اليوم أو الأسبوع بعد استعمال وسائل الاتصال الحديثة خلال اعتماد العمل عن بعد وتقليص ساعات العمل لضمان استمرارية سيرورة علاقات العمل خلال الجائحة.

- **نظرية الطوارئ في الإدارة:** تؤكد على ضرورة التفاعل الايجابي واتخاذ القرارات المناسبة حسب الموقف وخصوصية المؤسسة وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية، ففي ظل العجز عن التصدي لجائحة كوفيد

19 التزمت المؤسسة بتنفيذ التدابير الاستثنائية التي أقرتها الدولة بهدف المحافظة على استقرار علاقات العمل ومحاولة التكيف مع مستجداتها، حيث استفاد العمال من تخفيض ساعات العمل دون تقليص المهام واستطاعوا التكيف إلى حد ما مع الظروف الاستثنائية واستمر كثير منهم في أداء مهامهم كاملة رغم مواجهتهم لصعوبات في أدائهم تمثلت في ضغوطات العمل الناتجة عن حجم العمل المكثف، في حين استمر بعض العمال في أداء مهامهم دون الاستفادة من تخفيض ساعات العمل وتحملوا أعباء إضافية حفاظا على مصالح المؤسسة وسيرورة علاقات العمل.

- **النظرية البنائية الوظيفية:** تؤكد على أهمية العلاقات المترابطة والقيم الجمعية التي تحكم السلوكيات في المؤسسة هذا ما أثبتته نتائج الدراسة الحالية، حيث لم تؤثر محدودية علاقات العمل على أداء العمال إلى حد كبير فقد استمرت علاقات العمل بصورة عادية التزم فيها بعض العمال بأداء مهامهم وظهرت قيم التعاون والتضامن والانسجام بين بعضهم، أما الجزء الآخر منهم فتكاملت أدوارهم بما يتوافق مع أهداف المؤسسة وعليه فقد كان مناخ العمل حسن إلى حد كبير إذ لم تحدث إلا بعض الخلافات المرتبطة بظروف العمل وإن تطورت إلى صراع إلا أنه سرعان ما تلاشت وعاد التفاهم والاستقرار بين علاقات العمل داخل المؤسسة.

- **النظرية الحديثة:** تهتم هذه النظرية بالإطار القانوني الذي يضبط علاقة العمل ويحدد الحقوق والالتزامات لكل طرف في هذه العلاقة، هذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية حيث أقرت الدولة الجزائرية جملة من القوانين الاستثنائية التي قدمت تسهيلات للمؤسسات حفاظا على مصالحها وللعمال حفاظا على حقوقهم تمثلت في الاستفادة من عطل استثنائية مدفوعة الأجر وحماية من خطر التسريح وبعض الحقوق الأخرى.

كما سنت مراسيم تنفيذية تكيفا مع تداعيات جائحة كوفيد 19 فيما يتعلق بأساليب وطرق العمل حيث خفضت ساعات العمل بالمؤسسات في القطاع العمومي والخاص والعمل بنظام المناوبة بين مجموعات عمالية، وكذا العمل عن بعد وفرض التباعد الجسدي والحجر الصحي حفاظا على سلامة الأفراد في المجتمع والعمال في المؤسسة، وهي في مجملها الإجراءات التي حرصت مديرية التكوين والتعليم المهنيين على تنفيذها والعمل بها في ظل الجائحة لضمان الاستقرار المهني والنفسي للعمال وحماية حقوقهم. كذلك حسب نتائج الدراسة الحالية فإن هذه التدابير القانونية ساهمت نوعا ما في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة لخصوصية المؤسسة وإمكانياتها المادية وكذا المعنوية المتمثلة في مؤهلات العمال التي تميزت

بتواضعها فيما يخص التكوين في مجال المعلوماتية والتحكم في التكنولوجيا ما حال دون تحقيق الأهداف المرجوة من اعتماد أسلوب العمل عن بعد.

- **التفاعلية الرمزية:** تولي هذه النظرية أهمية للمرونة والتفاعل الإيجابي بين الأفراد وضرورة التكامل السيكولوجي والوظيفي عن طرق نسق الاتصال في الظروف الصعبة والاستجابة للمواقف، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الحالية بحيث ظهر التعاون والتضامن بين العمال خلال ممارسة العمل التناوبي خاصة في حالات التغيب عن المناوبة إذ يقوم بتعويض المتغيب بأداء مهامه من طرف زملاء العمل خاصة لضمان السير الحسن للعمل واستمرار نشاط المؤسسة، وكذا التفاعل مع إجراءات البرتوكول الصحي حيث التزم العمال إلى حد كبير بإجراءات الوقاية خاصة استعمال المحلول الكحولي للتعقيم وارتداء الأقنعة الواقية لتعزيز السلامة المهنية وحفاظا على سيرورة علاقات العمل.

- **نظرية العلاقات الإنسانية:** تؤكد على مدى تأثير الجوانب الإنسانية والاجتماعية على علاقات العمل من رضا وتجانس بين العمال فيما بينهم وبين الهيئة المستخدمة، فقد أكدت نتائج الدراسة الحالية ذلك من خلال تعزيز اهتمام المؤسسة بالعامل حيث استطاعت توفير بيئة عمل مأمونة والجو الملائم للحفاظ على سيرورة علاقات العمل إلى حد كبير، من خلال الحرص على تخفيض عدد العمال في مكان العمل وتجنب الاحتكاك المباشر بينهم وكذا تنظيف أماكن العمل و التهوية واستطاع العمال بفضل أخلاقياتهم ووعيهم وتجانسهم التكيف إلى حد كبير مع العمل، في ظل الوضع الوبائي رغم تقليص ساعات العمل وزيادة أعباءه إلا أنهم حافظوا إلى حد مقبول ومتوسط على جودة الأداء بسبب إحساسهم بروح المسؤولية وتضامنهم ورغم شعور البعض منهم بالعزلة إلا أنها لم تؤثر إلى حد كبير على أدائهم لمهامهم.

سادسا: النتائج العامة للدراسة.

من خلال تحليل وتفسير نتائج الدراسة نصل إلى إجابة عن الفرضية العامة للدراسة: انعكست جائحة كوفيد 19 سلبا على علاقات العمل.

إن جائحة كوفيد 19 لم تزعزع علاقات العمل إلى حد بعيد بفضل المرونة التي أبدتها مديرية التكوين والتعليم والمهنيين مع الأزمة والدعم الذي قدمته الدولة حيث تفاعلت بصفة إيجابية مع الجائحة من خلال شق مراسيم قانونية أبدت من خلالها واضحة من أجل الحرص على سلامة العمال باعتبارهم الطرق الأضعف في علاقة العمل ضمان سيرورة علاقات العمل بما يناسب مصالح المؤسسات.

سيرورة علاقات العمل: إن التدابير الاستثنائية جعلت من علاقة العمل علاقة دائمة مستمرة ولو بصفة جزئية وحاولت دون إنهاء علاقات العمل، فقد استمرت المؤسسة في ممارسة نشاطها والتزمت بحماية حقوق عمالها خلال الجائحة عن طريق وضع 59.5% منهم في عطل استثنائية مدفوعة الاجر مع ابقاء حقهم في العطل السنوية وتوفير ظروف عمل ملائمة من خلال تطبيق إجراءات البرتوكول الصحي وتوفير معدات الحماية الشخصية خاصة مواد التعقيم والتنظيف، وهو ما خفف من المخاطر الصحية حيث لم تسجل حالات وفيات بسبب الجائحة في المؤسسة وفي المقابل تفاعل العمال مع إجراءات البرتوكول الصحي فقد التزموا إلى حد كبير بإجراءات الوقاية خاصة استعمال المحلول الكحولي للتعقيم لتعزيز السلامة المهنية وكذا تعزيز الأداء الوظيفي.

استطاع عمال المؤسسة التكيف إلى حد ما مع ظروف الجائحة واستمر الكثير منهم في أداء مهامهم كاملة رغم مواجهتهم لصعوبات تمثلت في بذل مجهود مضاعف بسبب زيادة ضغوطات العمل، وحمل أعباء اضافية يسببها نقص عدد العمال المنتظمين وهنا برزت روابط الضمير الجمعي وتنامى التعاون والتضامن.

فيما يخص طرق وأساليب العمل كان لجائحة كوفيد 19 دور في تقديم بدائل تضمنت طرق وأساليب عمل كانت بمثابة تحفيز وتسهيلات لضمان استمرار علاقات العمل في المؤسسات، وعملا بما اقتضته خصوصية ومصالح مديرية التكوين والتعليم المهنيين فإن أكثر أسلوب عمل اعتمده خلال الجائحة هو

العمل بنظام المناوبة (التوقيت الجزئي) خاصة بين الفترتين الصباحية والمسائية لضمان عدم تكريس العمال في ذات الوقت داخل المؤسسة وكذا السير العادي للخدمات.

كما تفاعلت المؤسسة إيجابيا مع التطور التكنولوجي باختيار تجربة متواضعة بالعمل عن بعد وتفعيل الاتصال الافتراضي بدل الاتصال المباشر والخروج عن نمطية الحضور إلى مقر العمل، واللجوء إلى خدمات الانترنت من أجل التخفيف من مخاطر انتشار عدوى كوفيد 19، حيث أظهرت النتائج اعتماد الهاتف الذكي كأهم أداة تكنولوجية للتواصل قصد تسهيل أداء المهام عن بعد وبهدف تقليل مدة التفاعل الجسدي بين العمال، اعتمدت المديرية كذلك تخفيض ساعات العمل وفق ما اقتضته الضرورة التي تفرها السلطة المستخدمة وقد ساهمت هذه الأساليب إلى حد كبير في استمرار علاقات العمل داخل المؤسسة.

نتيجة لعدم ارتباط تخفيض ساعات العمل بتقليص المهام تولد لدى العمال ضغوطات مهنية وكذا الشعور بالتعب والإرهاق والتوتر بسبب كثرة العمل وزيادة المسؤوليات لكن ذلك لم يؤثر إلى حد كبير على جودة الأداء.

- بالنسبة لأنماط علاقات العمل: يعتبر التباعد الاجتماعي خلال جائحة كوفيد 19 فرصة للوقاية والترابط الاجتماعي وهو النمط الذي فرضته التدابير الاحترازية وتم تعميمه في ظل غياب علاج صيدلاني للوباء، وقد أقر عمال مديرية التكوين والتعليم المهنيين بتطبيق سياسة التباعد الاجتماعي من خلال تخفيض عدد العمال وتقليص ساعات العمل وقد واجه البعض منهم صعوبة الالتزام به واستمروا في ممارسة سلوكيات وعادات سلبية ولم يستطيعوا التعاطي بشكل إيجابي مع الجائحة، ما انعكس على علاقات العمل حيث واجه العمال بعض المشكلات التي تتعلق بصعوبات في أداء العمل وضغوطه وأثر على الصحة النفسية بسبب للبعض العمال الشعور بالعزلة وقيد من مساحة التفاعلات الاجتماعية، وحد من حجم العلاقات العمل لكن في المقابل لم تؤثر محدودية علاقات العمل بسبب التباعد الاجتماعي على أداء العمال بل ساعد في تعزيز سلوك التضامن والتعاون والانسجام وتكامل الأدوار بما يتوافق مع أهداف المؤسسة، وسجلت بعض الخلافات والصراعات المهنية لكن سرعان ماتلاشت وعادت الاستقرار في علاقات العمل.

ومنه فجائحة كوفيد 19 انعكست سلبا بشكل نسبي فقط على علاقات العمل ولكن في نفس الوقت كان لها جوانب إيجابية.

خاتمة

خاتمة:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع جائحة كوفيد 19 وانعكاساته على علاقات العمل نصل إلى أن هذه الجائحة التي لم تؤثر سلبا على علاقات العمل إلى حد بعيد بفضل تضافر الجهود والالتزام المشترك بين المؤسسة والدولة والعمال.

بفضل المرونة التي أبدتها مديرية التكوين والتعليم المهنيين ساهمت في توفير بيئة عمل آمنة تميزت بتعزيز البروتوكول الصحي وإجراءات التباعد الاجتماعي، وكذا الدعم الذي قدمته الدولة للتخفيف من تداعيات الجائحة بحماية حقوق العمال في مقدمتها التكفل بأجور الموضوعين في عطلة استثنائية، وإستطاع عمال المؤسسة التفاعل بصفة إيجابية من خلال إلتزامهم بالتدابير الوقائية رغم مواجهتهم بعض الصعوبات التي ارتبطت بضغوطات العمل وأعبائه إلا أنها لم تؤثر إلى حد كبير على أدائهم.

حيث أن جائحة كوفيد 19 أنتجت بدائل متعددة لسير العمل وأتبع خلالها أساليب جديدة لم تعتمد بهذا الحجم من قبل كالعامل بنظام المناوبة والعمل عن بعد وتخفيض ساعات العمل، والتي كانت تعتمد في ميدان محددة ولكن بعد الجائحة طبقت بشكل ملموس على معظم المؤسسات وذلك بغرض الحفاظ على سيرورة علاقات العمل وتحقيق الأداء المطلوب من كل عامل دون المساس بصحته ووضعه في حالة خطر.

كذلك تميزت علاقات العمل داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية قائمة بظهور أنماط جديدة من علاقات العمل حيث فرضت الإجراءات والتدابير الوقائية التباعد الاجتماعي بين العمال في المؤسسة ما فرض العزلة الاجتماعية والذي وُلد نوع من الخلافات بين العمال الناتجة عن ضغوطات العمل وزيادة أعبائه، ولكن لم تؤثر العزلة الاجتماعية والتباعد الاجتماعي على أداء العمال بل بالعكس زادتهم تضامنا وتعاوننا وهذا ما حافظ على استمرارية سير العمل بالمؤسسة.

لقد أثبتت سنوات الجائحة أهمية استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال والتواصل الرقمي في العمل، ما أعطى خبرة تقنية ورقمية للمؤسسات لتطوير ذاتها والرقمي بمكانتها بين باقي المؤسسات بما يحقق التنافسية المطلوبة.

لكن تبقى بعض الصعوبات التي واجهت أداء العاملين خلال الجائحة والتي يمكن وضع حلول مناسبة لها من خلال التنمية العلاقات الإنسانية بين العمال من أجل تحسين الأداء والرفع من معنوياتهم، وتفعيل أنظمة

الصحة والسلامة المهنية لمجابهة الظروف المستقبلية المشابهة وإنشاء صندوق مالي خاص بإدارة الأزمات يقلل من تأثير الأزمات حال حدوثها.

إضافة إلى تفعيل التشريعات القانونية لنظام العمل في الاستفادة من تجربة جائحة كوفيد 19 فيما يتعلق بمسألة العمل عن بعد والاهتمام به، والتحضير والتجهيز الاستراتيجي المسبق المحكم من قبل المسؤولين في المؤسسات لمواجهة الأزمات.

كما يجب مواكبة التحول الرقمي وذلك بإجراء دورات تكوينية على مستوى المؤسسة تهدف فيها لتدريب العمال على استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة وسائل العمل عن بعد، التي تستعمل بعض البرامج المخصصة لعقد الاجتماعات مع ضرورة تفعيل وتنشيط الصفحة الرسمية للمؤسسة على موقع الفيسبوك وهذا بنشر إعلاناتها ومختلف نشاطاتها وتعزيز تواصل العمال من خلالها.

في الختام ككل دراسة واجه انجاز هذه الدراسة مجموعة من الصعوبات تمثلت أساسا في صعوبة جمع التراث النظري الخاص بالموضوع والمتعلق بالمتغيرين معا، كما أن إنعكاسات جائحة كوفيد 19 متعددة وحاولت المجموعة تضيق نطاق البحث بضبط الأبعاد المستهدفة في الدراسة، حيث تم تحديد ثلاث أبعاد رئيسية للكشف عن انعكاسات الجائحة على علاقات العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- القواميس والمعاجم:

1. قاموس المعاني، تم الاطلاع بتاريخ: 2023/3/5، متاح على الموقع <https://www.walmaany.com>
2. محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع المدني الجديد، دار محمود للنشر، مصر، المجلد 2، الجزء 01، 2020.
3. محمد منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
4. مراد عبد الفتاح، موسوعة البحوث أعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي، القاهرة، 1985.
5. معجم المعاني الجامع، تمت الزيارة بتاريخ: 2023/03/5، متاح على الموقع <https://www.almaany.com.ar.ar>

- الكتب:

5. أبو السعود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، 1983.
6. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
7. احسان محمد الحسن، النظرية الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2008.
8. أحمد حسن الرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري النقابات، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
9. احمد حمدي الرملاوي وآخرون، الطوارئ المعقدة: إدارة الاخلاء والإيواء والعزل والمستشفيات، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020.
10. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
11. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

12. أسماء حسين مكايي وآخرون، "أزمة كوفيد 19 وانعكاساتها على علم الاجتماع والعلوم السياسية والعلاقات الدولية"، مركز ابن خلدون للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قطر، 2000.
13. أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، ط2، بيروت، 2001.
14. بشير صالح الرشيدي، مناهج البحث التربوي، الكتاب الحديث، ط2، الكويت، 2000.
15. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
16. حازم البيلاوي، أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، بلد النشر، 1985.
17. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
18. حسين شفيق، سيكولوجية الإعلام، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
19. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2002.
20. سعيد السيد علي، نظرية الظروف الطارئة في العقود الإدارية والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، مصر، 2007.
21. صبحي تادرس قريصه، مدحت محمد العقاد، مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
22. صلاح الفوال مصطفى، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982.
23. عامر مصباح، منهجية إعداد البحوث العلمية، موقع للنشر، الجزائر، 2006.
24. عائشة الثابت، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، دون دار نشر، القاهرة، مصر، 2011.
25. عبد المنعم فرح حدة، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، دار النهضة العربية، لبنان، 1974.
26. عدلي علي أبو طاحون، مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، الجزء الثاني، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.
27. على عوض حسن، التحكيم الاختياري والإجباري في المنازعات المدنية والتجارية، دار الفكر الجماعي، الاسكندرية، 2001.

28. قدري الشيخ علي وآخرون، علم الاجتماع الطبي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2008.
29. لوكيا الهاشمي، نظريات المنظمة، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى، الجزائر، دون سنة نشر.
30. مجموعة مؤلفين، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019.
31. محمد حسن الشاوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
32. محمد زهدون، المسؤولية في فعل الأشياء غير الحية ومسؤولية مالك السفينة القانون البحري الجزائري، دار الحداثة، لبنان، 1990.
33. محمد عاطف غيب، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2000.
34. محمد عبد الحميد، دراسات الجمهور في بحوث الإعلام، وائل للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، مصر، 1993.
35. محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للطباعة والنشر، ط2، عمان-الأردن-2009.
36. محمد محي الدين ابراهيم، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقهاء الإسلامي دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
37. محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1985.
38. منظمة العمل الدولية، دليل صاحب العمل إلى مكان العمل خلال جائحة كوفيد 19، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، 2020.
39. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية للكتاب، ط2، مصر، 1989.
40. ناصر قاسمي، الاتصال في المؤسسة دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، عكنون، الجزائر، 2011.

41. ناصر قاسمي، الصراع داخل المنظمة وفعالية التسيير الإداري، دراسة نظرية وتطبيقية، دار الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.

42. هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية مدخل استراتيجي، مالك للكتب الحديثة، ط3، عمان، 2006.

- القوانين والوثائق الحكومية:

43. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 1940 رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر في 1990/04/25.

44. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 107 من القانون المدني الجزائري، الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، 2007.

45. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار رقم 534176 الصادر بتاريخ 03 ديسمبر 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2011.

46. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في 26 رجب 1441، الموافق لـ 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 21 مارس 2020.

47. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكملة الوقاية من انتشار وباء كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

48. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-72 المؤرخ في 28 مارس، يتضمن تمديد إجراءات الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات، الجريدة الرسمية، 2020.

49. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 13 يونيو 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية ج رقم 25.

50. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-182 المؤرخ في 9 جويلية يتضمن نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

51. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 21-398 المؤرخ في 18 أكتوبر 2021 المتضمن تخفيض تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

52. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 21-472 المؤرخ في 25 نوفمبر 2021 المتضمن تمديد تدابير نظام الوقاية من انتشار فيروس كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، 2020.

53. الجمهورية الوطنية التونسية، دليل الإجراءات الصحية للتوقي من فيروس كوفيد 19 للاستئناف الموجه للعمل (الدليل العام)، وزارة الشؤون الاجتماعية، تونس، أبريل 2020.

54. منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، تعافي الأعمال واستمرارها أثناء جائحة كوفيد 1919 COVID، دليل إرشادي للشركات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، فيينا، النمسا، 2020.

55. منظمة العمل العربية، دراسة تأثيرات أزمة كوفيد 19 على قضايا التشغيل وأسواق العمل العربية، 2020، متاح على الرابط: <https://alolabor.org>.

56. وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، حقوق وواجبات العمال الأجراء، قدمت خلال اليومين الدراسيين بقصر الثقافة محمد بوضياف عنابة، 27 و 28-02-2000.

- المقالات العلمية:

57. العزيز ورده، حماد محمد، "الأثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحجر الصحي المطبق في الجزائر في ظل انتشار فيروس كوفيد 19"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 1، الجزائر، 2021، ص 443-426

58. أحمد شلال الشمري، وآخرون، واقع التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية لدولة الكويت -دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، العدد 97، جامعة سوهاج، الكويت، 2022.

59. أحمد عكاش، "الاستقلالية والديمقراطية"، المجلة الجزائرية للعمل، العدد 20، الجزائر، 1989.

60. أورمضيني ليندة، "عن حماية العامل في ظل كوفيد 19 في القانون الجزائري"، المجلة التنفيذية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 16، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2021، ص 166-179.

61. بشير لعربط، هناء بوحارة، "الانعكاسات النفسية والسلوك (الاكتئاب، القلق، الاحتراق النفسي)، لنظام العمل بالمناوبة (دراسة ميدانية بمركب الموارد البلاستيكية سكيكدة)"، حوليات جامعة

قائمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 18، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2016، الجزائر، ص 567-591.

62. بلعيدون عواد، "آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 1، جوان 2020، جامعة مستغانم، الجزائر، ص 73-91.

63. التجاني عبد القادر حامد، ثقة عبد الحفيظ، إشكالية الحفاظ على استقرار علاقات العمل في مواجهة جائحة كوفيد 19 بين التزامات صاحب العمل ومسؤولية الدولة، حوليات جامعة قالمة، المجلد 34، عدد خاص، الجزائر، ص 549-570.

64. جبلاحي مخلوف، ملاتي معمد، "تداعيات أزمة جائحة فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 على علاقات العمل ودور القواعد الاتفاقية في تنظيمها"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 1، جامعة المسيلة، الجزائر، 2022، 153-180.

65. جيمس مارك نجاري، نيكسون لومواجي أجوسيوما، "تأثير علاقات الموظفين على المنظمة أداء الجامعات الخاصة في كينيا"، المجلة الدولية للبحوث والدراسات المبتكرة، المجلد 6، العدد 8، جامعة كينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 2016.

66. جيهان سعد عبده المعبي، أطر المعالجة مواقع الصحف الإلكترونية والإجبارية تداعيات جائحة فيروس كوفيد 19 المستجد (covid19)، مجلة البحوث الإعلامية، المجلد 5، العدد 54، جامعة الأزهر، القاهرة، ص 3315-3406.

67. حليلة بن دريس، مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كوفيد 19 على الحركة التجارية للمؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، عدد خاص، عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، ص 68-78.

68. مروان الزعبي، جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 36، العدد 02، الجامعة الأردنية، 2009.

69. خولة بحري، "تأثير منصات التواصل الاجتماعي في زيادة العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 04، العدد 02، جامعة الوادي، 2020، ص 66-76.

70. دنيا محمد صفوت، عبدالحفيظ، الانعكاسات الاجتماعية لجائحة كوفيد 19 على الاسرة المصرية، دراسة ميدانية، المجلة العلمية لكلية الآداب، المجلد 28، العدد 85، جامعة اسيوط، مصر، 2023، ص 836-783.
71. دهريب إلهام بن عائشة، انعكاسات فيروس كوفيد 19 على تسريح العمال، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 10، العدد 10، جامعة وهران 2، كلية الحقوق، جامعة المدية، الجزائر، 2020.
72. رانيا عواد بصير عمر جابر، " واقع المشاريع الصغيرة في ظل حالة الطوارئ(جائحة كوفيد 19)دراسة تطبيقية على محافظة بيت لحم، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 34، جامعة القدس المفتوحة-فلسطين، 2021، ص 36-66.
73. رباب رابح، كزيز امال، جائحة كوفيد 19 كورونا دراسات سوسولوجية، مجلة المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2021.
74. زكية العمراوي، نورة تمرابط، التباعد الاجتماعي في ظل جائحة كوفيد 19 وانعكاساته على تفاعلات النسق الأسرى " المجتمع الجزائري نموذجا"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 22، العدد 01، جامعة باتنة، الجزائر، 2021.
75. زكية العمواوي، تأثير الألعاب الإلكترونية على سلوكيات الأطفال في ظل جائحة كوفيد 19 في المجتمع الجزائري، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد 1، الجزائر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2010.
76. سامية خرخاش، انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي-جامعة محمد بوضياف-المسلية-، مجلة وحدة البحث لتنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 01، (خاص) الجزء 1، جامعة سطيف 1، 2021، ص 537-561.
77. سهليلية سماح، الاجراءات الوقائية للتصدي لفيروس كوفيد 19 في الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 05، العدد 03، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2020، ص 26-37.
78. كلاش خلود، صالح بنشوري، خلود كلاش، تدبير العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كوفيد 19 والإشكاليات المترتبة عليه، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 2، (عدد خاص)، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 1-11.
79. طباع نجاة، " التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية وضعية تسريح العمال كحل لإعادة التوازن الاقتصادي والمالي في ظل جائحة كوفيد 19،" مجلة الفكر القانوني والسياسي، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 6، العدد 2، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2022، ص 1105-1122.

80. عادل أمين مهمل، "الآثار الصحية والاقتصادية لجائحة كوفيد 19 والاعباء المالية المترتبة عن الحجر الصحي الاحترازي، فندق مازافران نموذجاً"، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، جامعة الجزائر 3، 2021، ص 651-675.

81. عبد الرزاق عريق، شايب ذراع ميدني، الإدراك السوسولوجي لوباء كوفيد 19، حيث في أثر العوامل السوسولوجية، مجلة الدراسة والبحوث الاجتماعية، المجلد 8، العدد 4، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2020، ص 32-41.

82. علاوة عبد الحق، عمارة نعيمة، " التكيف القانوني لجائحة كوفيد 19 وانعكساتها على العقود البنكية"، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 17، العدد 01، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2022، ص 22-241.

83. فروق يعلي، عبد النور لعلام، التكيف القانوني لوباء كوفيد 19-كوفيد 19- في ضوء أحكام قانون العمل وتأثره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد 02، جون 2021، جامعة سطيف 1، الجزائر، ص 617-647.

84. قودة عزيز، دهيمي زينب، " التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية في ظل أزمة جائحة covid19 (تصفح سوسولوجي لبعض الدراسات في المواقع الالكترونية)"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 13، العدد 4، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، البلد، السنة 1، ص 463-476.

85. كارلوس رويز فروتوس، " تأثير جائحة كوفيد 19 على المشاركة في العمل الموظفون النشطون في المملكة المتحدة"، مجلة الرعاية الصحة، المجلد 10، العدد 1226، جامعة هويلفا للتمريض، المملكة المتحدة، 2022.

86. طلعت لطفي ابراهيم، العلاقات الإنسانية والرضا في العمل، دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج بمدينة بني سويف، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 37، 1993، ص 159-191.

87. كرابية أمينة، " التباعد الجسدي في زمن كورونا فرصة للوقاية والترابط الاجتماعي، دراسة سوسولوجية بمدينة وهران"، سلسلة الأنوار، المجلد 12، العدد 1، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، الجزائر، 2022، ص 166-187.

88. كنزة دومي، الآثار المترتبة على الحجر الصحي على الصحة النفسية للطفل والأسرة وسبل تجنبها، مجلة دراسات في سوسولوجيا الإشراف، المجلد 05، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2020، ص 64-71.
89. ليلي مداني، إمكانيات العمل عن بعد في دول العالم الثالث في ظل الجائحة، دراسة في التعليم العالي عن بعد، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 5، العدد 02، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2021.
90. محمد الأيوبي، "المركز القانوني للمدين في واقعه فيروس كوفيد 19"، مجلة مؤلفات احياء علوم القانون، المجلد 33، العدد 1، مكتبة السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط المغربي، 2020، ص 61-73.
91. محمد غلام أحمد، "كوفيد 19 والاحترازات الوقائية من منظور الكتاب والسنة"، مجلة البحوث الاسلامية الجامعة الاسلامية، العدد 52، الجامعة الإسلامية، الولايات المتحدة الأمريكية، 2020، ص 1-16.
92. محمد محمد عبد ربه المغير، "جائحة فيروس كوفيد 19 فرصة لتحقيق العدالة الانسانية"، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص، المجلد 02، العدد 05، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2020، ص 12-20.
93. موزاوي علي، "النشأة العسيرة لعلاقات العمل الجماعية وأثر ظهورها على تطور قانون العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 02، جوان 2022، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
94. ميداني قدو، "أثار التباعد الاجتماعي على التعاملات التجارية في زمن كوفيد 19 (الأسواق في الجزائر نموذجا)"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 75، مركز الدراسات الخلدونية، تيارت، الجزائر، ص 30-41.
95. نبراس معروف محمد الجبلي، وآخرون، تأثير تدفق أخبار إنتشار فيروس كوفيد 19 covid 19 في ظل العزلة الاجتماعية على الصحة النفسية والإيدولوجية المجتمعية للأفراد، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية. المجلد 6، العدد 3، المملكة العربية السعودية، السنة، ص 15-25.
96. محمد سبف الدين بوفالطة، وآخرون، "تقييم إمكانية اعتماد المؤسسات نظام العمل عن بعد في ظل جائحة فيروس كوفيد 19 كوفيد 19- من وجهة نظر العمال" - دراسة ميدانية بمركز

- الضرائب الجوارى لولاية سطيف، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 16، العدد3، جامعة سطيف 2، الجزائر، 2021، ص 259-286.
97. نعيم بوعموشة، "فيروس كوفيد 19 كوفيد 19 في الجزائر - دراسة تحليلية"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد02، العدد 02، جامعة عمار ثلجي الأغواط، 2020، ص113-151.
98. وريدةبراهمي، فيروس كوفيد 19 (2-COV-SARS-2) بالجزائر وانعكاساته الاجتماعية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، جوان 2020، ص 1005-1028.
99. وسام بوقجان، فواز واضح، جائحة كوفيد 19 كوفيد 19 وتداعياتها على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد04، العدد 02، جامعة العربي تبسي تبسة، الجزائر، ص 420-439.
100. ويمين وانغ، "تأثير جائحة كوفيد 19 على نمو الانتاجية في كندا"، مجلة التقارير الاقتصادية والاجتماعية، المجلد1، العدد5، هيئة الإحصاء الكندية، كندا، ماي 2021، ص 20-40.
101. ياسر عبد الحميد الإفتيحات، جائحة فيروس كوفيد 19 وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية بالإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد6، كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، 2022، ص 769-802.
102. يعقوب بيران، "حماية علاقة العمل في ظل جائحة كوفيد 19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد05، العدد 02، عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 120-129.

- الرسائل الجامعية:

103. بن دحوة نصر الدين، بورقبة بلال، أزمة كوفيد 19 وتأثيرها على التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم (غير منشورة)، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2020-2021.
104. بوركوة شافية، وبوصبيعة راضية، دور العلاقات العمل في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (غير منشورة)، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جيجل، 2015-2016.

105. بوفان ناجد فيوفسكي، أثار المترتبة على علاقات العمل الناجمة عن جائحة كوفيد 19، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، usaid، دون سنة نشر.
106. بوفلفل زيد، التعليم عن بعد تحت ظل جائحة كوفيد 19 في الجزائر، -دراسة حالة منصة موودل جامعة 8 ماي 1945 قالمة-، مذكرة لنيل شهادة الماستر (غير منشورة)، علم اجتماع الاتصال، تخصص علم اجتماع -اتصال-، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020-2021.
107. حاج أحمد كريمة، العلاقات العامة داخل المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاعلام والاتصال (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2010.
108. رزقي عبلة، وبرفركاس شريفة، تأثير الاتصال التنظيمي على إيجابية علاقات العمل داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع (غير منشورة)، تنظيم وعمل، جامعة البويرة.
109. رؤوف كعواس، ثقافة المؤسسة والمسارات الوظيفية، دراسة حالة محطات توليد الكهرباء الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2.
110. زيد كمال أحمد المؤمن، أثار جائحة كوفيد 19 على عقود العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط.
111. سطحة وحيدة، ووقال هيناز، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022.
112. سلاطنية كريمة، التفاعل الاجتماعي في ظل الأزمات جائحة كوفيد 19، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع الاتصال (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الاتصال، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
113. طواهرية هيثم، مرازقة محسن، علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022.
114. طيب كروي، نحال نجم الدين، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كوفيد 19، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل (غير منشورة)، جامعة تبسة، 2021.

115. عصمان بوبكر، علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية، دراسة ميدانية بمركب صناعة الكوابل الكهربائية، أطروحة دكتوراه لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل (غير منشورة)، بسكرة، الجزائر، 2014.

116. على بونوة، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة لعمال الصندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2015-2016.

117. غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية "دراسة ميدانية بمركب أسמידال -عناية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع الديمغرافي، 2006-2007.

118. قوقو بلعجاب، نجمة بكرار، نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير القانون الخاص (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، الجزائر، 2015.

119. يوسف عويد عفيف السعيدي، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين، رسالة الماجستير في الإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، 2013.

- المواقع الإلكترونية:

120. بدر عبد الله السجيم، العزلة الاجتماعية في ظل جائحة كورونا، العدد 17377، <https://www.al-jazirah.com.06/05/2020> تمت الزيارة بتاريخ: 2023/3/9.

121. هبة للمعرفة، نظريات إدارة الأزمات أهم 5 نظريات في إدارة الأزمات، 2021/6/8، أطلع عليه بتاريخ، 2023/2/5، متاح على الموقع: <https://www.hibaknowledge7.com>

122. الجزيرة، من الموت الأسود إلى فيروس كوفيد 19...10 أوبئة غيرت مجرى التاريخ البشري، 2020/03/10، متاح على الموقع: <https://www.aljazeera.net>

123. طه عبد الناصر رمضان، قبل كوفيد 19...4 أوبئة غيرت مسار حياة البشر، 3 أغسطس 2020، متاح على الموقع: <https://www.alarabiya.net>

124. وكالة الأنباء الجزائرية، **كوفيد 19: الجزائر تتبنى استراتيجية وقائية استباقية للتصدي**

لتفشي الجائحة، 20/05/2020، متاح على الموقع: <https://www.aps.dz>

125. حمزة كحال، نقابات **الجزائر تحذر من تسريح العمال وتهدد بالتصعيد**، العربي الجديد،

الجزائر، 31 أوت 2020. <https://wwwALarby.co.uk>

126. قرار رئيس الجمهورية بتقديم منحة تضامنية 10.000 دج للعائلات المتأثرة بتدابير الوقاية من

وباء كوفيد 19، وكالة الأنباء الجزائرية على الموقع الإلكتروني "

<http://www.aps.dz/ar/societe/86203-10> تم الاطلاع بتاريخ 28/03/2023.

127. تعليمة السيد وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19/04/2019 الإذاعة الجزائرية على الموقع

الإلكتروني: <https://www.radioalgerie.dz/news/av/articte/20200419/192504.html> تم

الاطلاع عليه بتاريخ 2023/05/25.

128. وسيلة عيسات، **المجتمع الجزائري في ضوء جائحة كوفيد 19**، جريدة الشعب عن مجلة

فواصل، العدد التجريبي، <http://www.ech-choob.com>، 7 juin 2021.

129. طلال المصطفى، **بعض من سوسولوجيا كوفيد 19**،

<https://www.hamoon.org.opinions.25/03/2020>

130. فوزي بن دريدي، **سوسولوجيا التباعد الاجتماعي من خلال جائحة كوفيد 19**، مركز دراسات

الشرق الأوسط، https://www.orsom.org.tvs_covona_salgini-sirosinda/4mai2020

الزيارة بتاريخ: 2023/3/3، على الساعة 12:12.

131. الخدمة المدنية ووحدات الموارد البشرية والمدراء، 202/07/9، متاح على الرباط

<https://www.signa.weborg.pubi.cations.sigma>

132. **مسارات هذه الأوبئة عبر التاريخ**، تمت الزيارة بتاريخ: 2023/02/15، متاح على الموقع:

<https://arabi21.com/story>

133. مدحت جمال، **المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي**، 2022/06/12، تمت

زيارة الموقع: 2023/05/22، متاح على الموقع: <https://www.maktabtk.com>

134. محمد حسام النحاس، **التباعد الاجتماعي أم التواصل المتباعد**، جامعة قطر، 2020/04/23

تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/5/3، متاح على الموقع: <http://www.qu>

المراجع الأجنبية:

135. GHESTIN (jaques) et LANGLOIS (philippe), **droit du travail**, 4em éd efsirey, paris, 1981

136. Robert kraut, Michael potterson, vidrilvndmarq, sara kiesler, tridas mukapadhy ay, williamscherlis: **internet paradox asociail technday**

hat reduces social involvement and psychological well-being, american
psychologist, vol 53, n° 9, september 1998.p:1017-1031.

137. World Health Organization. **Tracking SARS-(coV-2 variants)**, 2020
. Retrieved from : <https://www.who.int/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants>, view date 3/3/2023.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

استمارة دراسة بعنوان

انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل

دراسة ميدانية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

السادة والسيدات الافاضل نضع بين أيديكم هذه الاستمارة والرجاء من سيادتكم المحترمة مساعدتنا بمعلوماتكم والإجابة على قائمة الأسئلة بدقة وبموضوعية ونؤكد لكم أن المعلومات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي نشكر حسن تعاونكم.

اشراف الأستاذة:

إعداد:

.بخوش لامية.

- زنادرة فوزية

- بلواحد سلمى

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: 27-18 37-28 47-38 48 فأكثر
3. الحالة الاجتماعية: متزوج أعزب مطلق أرمل
4. عدد الأولاد:
5. المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي تكوين مهني
6. طبيعة المنصب: متعاقد مرسم
7. الاقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: انعكاسات جائحة كوفيد 19 على سيرورة علاقات العمل.

8. أثناء جائحة كوفيد 19 هل سجلت مؤسستك حالات إصابة بين عمالها؟ نعم لا
9. في حالة الإجابة بنعم: هل أثرت على سيرورة علاقات العمل داخل المؤسسة؟ نعم لا

1.9. في حالة الإجابة بنعم؟ هل تم تعليق العمل؟

بصفة كلية بصفة جزئية لم يتم تعليق العمل

9. 2. في حالة التعليق الجزئي للعمل بالمؤسسة، كيف كان ذلك؟

10. عطل استثنائية مدفوعة الاجر عطل مرضية غيابات غير مبررة تقليص ساعات العمل

11. ما هو السبب وراء استفادتك من العطلة الاستثنائية؟

اصابتك بوباء كوفيد 19 اشتباه بالإصابة حالتك الصحية لم تسمح

إصابة أحد أفراد العائلة أبناء أقل من 14 سنة أخرى تذكر:

12. هل أثرت العطل الاستثنائية على سيرورة علاقات العمل؟

نعم نوعاً ما لا

13. هل كان لحماية حقوقك أثناء الجائحة دور في ضمان سيرورة علاقات العمل؟ نعم لا

14. ماهي الإجراءات التي اتخذتها مؤسستك لضمان استمرار سيرورة علاقات العمل؟

التعقيم الكمامة التباعد الاجتماعي بالخطوط. أخرى تذكر:

15. هل طبقت فعلياً؟ نعم نوعاً ما لا

16. هل وفرت مؤسستك الجو الملائم للحفاظ على سيرورة علاقات العمل؟

نعم نوعاً ما لا

17. في حالة الإجابة بنعم، ماذا وفرت؟

تقسيم المهام اتصالات مع الزملاء تطبيق البروتوكول الصحي.
تشجيع روح الفريق. أخرى تذكر:

18. ماهي المشكلات التي واجهت تطبيق مؤسستك لإجراءات ضمان سيرورة علاقات العمل؟

صعوبة الاتصال بالزملاء صعوبة أداء العمل
زيادة ضغط العمل صعوبة البقاء لمدة طويلة في مكان العمل
أخرى تذكر:

19. المحور الثالث: إنعكاسات جائحة كوفيد 19 على أساليب وطرق العمل:

20. ماهي طرق وأساليب العمل التي اعتمدت أثناء الجائحة في مؤسستك؟

العمل بالتناوب تخفيض ساعات العمل من بعد أخرى أذكر:

21. هل وفرت مؤسستك تسهيلات للعمل عن بعد؟ نعم لا

1.12. في حالة الإجابة بنعم، فيما تمثلت؟

مواقع التواصل الاجتماعي الهاتف موقع المؤسسة لبريد الالكتروني
أخرى تذكر:

22. كيف كانت المهام الموكلة لك؟

تفوق طاقتك مناسبة لك لم توكل لك أي مهمة

23. هل مارست عملك خلال الجائحة بالتناوب مع زملائك؟ نعم لا

1.23. في حالة الإجابة بنعم، كيف كانت مدة التناوب؟

نصف يوم بنصف يوم يومين بيومين أسبوعاً بأسبوع أخرى تذكر:

24. خلال عملك بالتناوب مع الزملاء هل كنت تؤدي؟

مهامك فقط مهامك ومهام زميلك مهام مصلحة أخرى

25. هل وقت المناوبة كان كافياً لأداء مهامك؟ كاف غير كاف

26. خلال عملك بالمناوبة هل تغيبت عن العمل؟ نعم لا

1.26 في حالة الإجابة بنعم، ما السبب في غيابك؟

إصابتك بعدوى كوفيد 19. إصابة أحد أفراد عائلتك إرهاق نفسي

أخرى تذكر

27. في حالة تغيبك عن عملك بالمناوبة من يعوضك؟

الزملاء رئيسي لا أحد آخر يذكر

28. هل استفاد كافة عمال مؤسسة من تخفيض ساعات العمل اليومية؟ نعم لا

1.28. في حالة الإجابة بنعم ماهي شروط الاستفادة؟

- صعوبة الالتحاق بالعمل بسبب الحجر الصحي. مشاكل صحية

- أخرى تذكر.....

29. هل تم تطبيق تخفيض ساعات العمل حسب؟

- ما نص عليه البروتوكول الصحي حسب رئيس المصلحة

- حسب ضرورة العمل ذكر.....

30. هل ارتبط تخفيض ساعات العمل بتقليل المهام؟ نعم لا

31. في حالة تقليل ساعات العمل هل أثر ذلك على جودة الأداء؟ نعم لا

32. هل ساهمت التدابير القانونية في توفير أساليب وطرق عمل ملائمة للجائحة؟

نعم نوعاً ما لا

المحور الرابع: انعكاسات جائحة كوفيد 19 على أنماط علاقات العمل:

33. أثناء جائحة كوفيد 19 هل طبقت سياسة التباعد بين الافراد داخل المؤسسة؟

نعم نوعاً ما لا

34. ماهي إجراءات التباعد التي تم تطبيقها؟

استخدام اشربة لتحديد أماكن التواجد استر وجهات لتحديد مسافة التباعد

منع أي شكل من أشكال التقارب الجسدي أخرى

35. هل فرضت سياسة التباعد تخفيض عدد العمال في المصالح؟ نعم لا

36. ماهي المشكلات التي واجهتك أثناء أداء عملك بسبب التباعد الاجتماعي؟

- غياب التواصل الاجتماعي ضعف العلاقات بين العمال
- الشعور بالعزلة الاجتماعية داخل المؤسسة صعوبة أداء العمل

أخرى تذكر....

37. هل سبب لك التباعد الاجتماعي داخل مؤسستك الشعور بأنك معزول اجتماعياً؟
نعم نوعاً ما لا

38. هل أثر شعورك بالعزلة على أدائك لمهامك؟ نعم لا
1.38. في حالة الإجابة بنعم، كيف كان نوع التأثير؟ إيجابي سلبي

2.38. في حالة التأثير السلبي، كيف كان ذلك؟

عدم القدرة على أداء المهام المنوطة بي ضعيف للمهام شعور بالضغط النفسي.
39. أثناء التباعد الاجتماعي خلال جائحة كوفيد، كيف تقيم مناخ العمل:
جيد حسن سيء

40. هل محدودية علاقات العمل أثناء الجائحة أثر على أدائك؟ نعم لا

41. في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذا التأثير: سلبي إيجابي

42. بم تميزت علاقتك مع زملائك خلال جائحة كوفيد 19؟

علاقات عمل عادية علاقات عمل متوترة علاقات عمل تعاونية

أخرى تذكر.....

43. خلال جائحة كوفيد 19، هل حدثت خلافات بينك وبين زملائك في العمل؟ نعم لا

44. في حالة الإجابة بنعم، ما كان سبب الخلاف؟

- شخصي ضغط العمل ضغط نفسي عدم التفاهم حول مناوبات العمل
أخرى تذكر.....

45. هل ظهرت صراعات داخل مؤسستك خلال الجائحة؟ نعم لا

1.45. في حالة الإجابة بنعم، بين من ظهرت؟

- بين العمال الزملائك وبين العمال المسؤولين العمال وجمهور المؤسسة

46. الى أي درجة وصلت هذه الصراعات؟

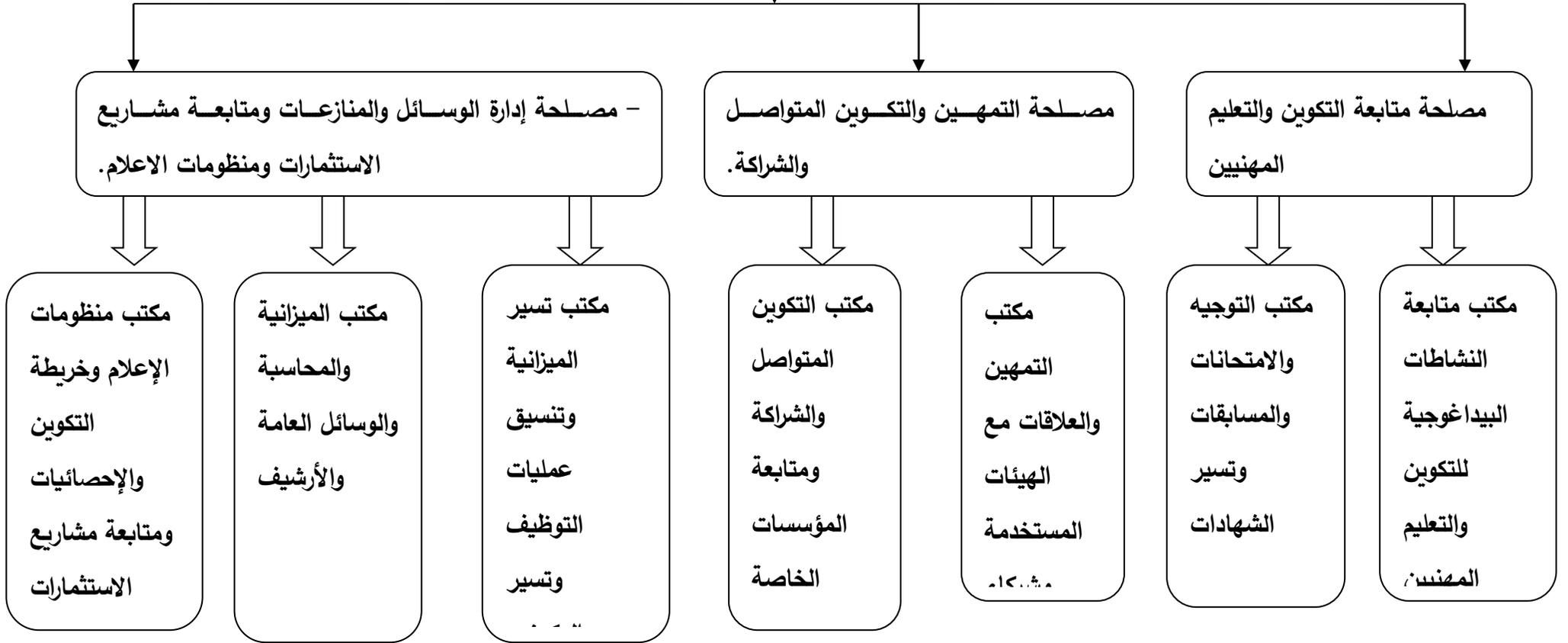
- عنف لفظي عنف مادي عنف معنوي

47. هل تم حل هذه الخلافات؟ وقت وقوعها بعد مدة زمنية استمرت بعد الجائحة

48. هل تأثر أداؤك لعملك بسبب هذه الصراعات؟

نعم نوعاً ما لم تؤثر

المديرية



الهيكل التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

ملخص الدراسة:الكلمات المفتاحية: جائحة كوفيد 19-علاقات العمل-الانعكاسات

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل من خلال تأثيرها على سيرورة علاقات العمل وطرقه وأساليبه وأنماط علاقات العمل، التي نتجت عن الجائحة وعن تطبيق الاجراءات والتدابير الوقائية التي أقرتها الدولة الجزائرية من حجر صحيووتبعاد اجتماعي، ومنع كل التجمعات واللقاءات والاحتكاك بين الأفراد، وكيف غيرت هذه الجائحة من أشكال الاتصال بين العمال وطرق العمل وسيرورته وخلقت أنماطا جديدة من العلاقات لم تكن قبل الجائحة.

حيث توصلت الدراسة إلى أن علاقات العمل بين موظفي مديرية التكوين والتعليم المهنيين لم تتأثر سلبا بجائحة كوفيد 19 بشكل كبير، وذلك يرجع إلى المرونة التي أبدتها المديرية في تنظيم سير العمل وتطبيق الأساليب الجديدة في العمل بمايضمن سلامة العمال وأداء العمل في نفس الوقت، كما أن التدابير الاستثنائية جعلت من علاقات العمل علاقة دائمة مستمرة ولو بصفة جزئية وحالت دون إنهاء علاقات العمل، حيث قدمت الجائحة بدائل تضمنت طرق وأساليب العمل والتي اعتبرت بمثابة محفزات وتسهيلات لضمان استمرار علاقات العمل ومن أهم وأكثر هذه الأساليب هو العمل بتوقيت جزئي والعمل عن بعد، حيث تفاعلت المؤسسة إيجابا مع التطور التكنولوجي باختيار الاتصال الافتراضي بدل الاتصال المباشر، و تطبيق سياسة التباعد الاجتماعي من خلال تخفيض عدد العمال وتقليص ساعات العمل.

Abstract of the study: Keywords: Covid 19 pandemic - work relations - repercussions

The study aimed to reveal the most important repercussions of the Covid 19 pandemic on work relations through its impact on the process of work relations, its methods and methods, and the patterns of work relations, which resulted from the pandemic and the application of preventive measures and measures approved by the Algerian state such as quarantine and social distancing, and the prevention of all gatherings, meetings and contact. between individuals, and how this pandemic changed the forms of communication between workers, work methods and processes, and created new patterns of relationships that were not there before the pandemic.

The study concluded that the work relations between the employees of the Directorate of Vocational Training and Education were not negatively affected by the Covid-19 pandemic, due to the flexibility shown by the Directorate in organizing workflow and applying new methods of work to ensure the safety of workers and work performance at the same time. The exceptionalism made work relations a permanent, continuous relationship, even in part, and prevented the termination of work relations, as the pandemic provided alternatives that included work methods and methods, which were considered as incentives and facilities to ensure the continuity of work relations. Positively with the technological development by choosing virtual communication instead of direct communication, and applying the social divergence policy by reducing the number of workers and reducing working hours.

Résumé de l'étude : Mots-clés : Pandémie de Covid 19 - relations de travail - répercussions

L'étude visait à révéler les répercussions les plus importantes de la pandémie de Covid 19 sur les relations de travail à travers son impact sur le processus de relations de travail, ses méthodes et méthodes, et les modèles de relations de travail, qui ont résulté de la pandémie et de l'application de mesures préventives et des mesures approuvées par l'État algérien telles que la quarantaine et la distanciation sociale, et la prévention de tous les rassemblements, réunions et contacts entre les individus, et comment cette pandémie a changé les formes de communication entre les travailleurs, les méthodes et les processus de travail, et a créé de nouveaux modèles de des relations qui n'existaient pas avant la pandémie.

L'étude a conclu que les relations de travail entre les employés de la Direction de la formation et de l'enseignement professionnels n'ont pas été affectées négativement par la pandémie de Covid-19, en raison de la flexibilité dont a fait preuve la Direction dans l'organisation du flux de travail et l'application de nouvelles méthodes de travail pour assurer la sécurité. L'exceptionnalisme a fait des relations de travail une relation permanente et continue, même en partie, et a empêché la rupture des relations de travail, car la pandémie a fourni des alternatives qui comprenaient des méthodes et des méthodes de travail, qui étaient considérées comme des incitations et des facilités pour assurer la continuité des relations de travail Positivement avec le développement technologique en choisissant la communication virtuelle au lieu de la communication directe, et en appliquant la politique de divergence sociale en réduisant le nombre de travailleurs et la réduction des heures de travail.