انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر

من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي – جامعة محمد بوضياف-المسيلة

Repercussions of Covid 19 Pandemic on labor relations in Algeria

د. سامية خرخاش KHARKHACHE SAMIA

جامعة محمد بوضياف-المسيلة، samia.kharkhache@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام:2020/12/09 تاريخ القبول:2021/01/07

الملخص:

يهدف هذا المقال إلى تبيان انعكاسات جائحة كوفيد 19 المستجد على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. لتحقيق هذا الهدف، تم تصميم استبيان الكتروني تم ارسال رابطه التالي إلى البريد الإلكتروني لجميع أساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة https://forms.gle/BsYJsJEoM6gfbBGR9? :،فكان عدد الإجابات 124،أظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة عكسية وتأثير سلبي بين جائحة كوفيد 19 المستجد وعلاقات العمل في الجزائر ،حيث 42.6 % من تغيير في علاقات العمل تفسرها جائحة كوفيد 19 وأن الباقي 57.4% ترجع إلى عوامل أخرى؛ لأساتذة التعليم العالي دور ايجابي في تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19؛ أما أهم الاقتراحات فهي: توفير المعدات الواقية من أخطار هذه الجائحة ،والتوعية بمخاطر العمل وسبل الوقاية منه والمحافظة على عقود العمل مع تخصيص ميزانية خاصة في حالة الازمات ،و تعويض المتضررين بسبب جائحة كوفيد 19.

الكلمات المفتاحية: جائحة كوفيد 19، علاقات العمل، أساتذة التعليم العالي، مخاطر العمل، عقود العمل.

Abstract:

This article aims to show the Repercussions of Covid 19 Pandemic on labor relations in Algeria, from the View Point a sample of higher education professors Mohamed Boudiaf University in M'sila.To achieve this objective, an electronic questionnaire is designed, His next link was sent to the email for all professors of Mohamed Boudiaf University in M'sila: https://forms.gle/BsYJsJEoM6gfbBGR9? The number of answers received was 124, the study results showed that :There is an inverse relationship and a negative impact of the Covid 19

pandemic on labor relations in Algeria, Where 42.6% of the change in labor relations is explained by the Covid 19 pandemic and the remaining 57.4% is due to other factors; University Professors have an important and positive role in presenting alternatives and developing initiatives and innovations to face the Covid 19 pandemic of; The most important suggestions are: Providing protective equipment against the dangers of this pandemic, and raising awareness of the dangers of work and ways to prevent it ,and maintaining employment contracts and allocating a special budget in case of crises, and compensating those affected by the Covid 19 pandemic

Keywords Covid 19 Pandemic, labor relations, Higher education professors, Labor risks, Labor contracts.

مقدمة:

تكمن أهمية دراسة علاقات العمل في معالجتها لمشاكل العمل الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية بصفة عامة، حيث واكبت علاقات العمل متطلبات التنمية الاقتصادية والتطور التكنولوجي السريع والهائل مع أخذها في الحسبان هدف التقدم الاجتماعي باستمرار والسعي الدؤوب من أجل تحقيق المزيد من التفهم العلمي لهذه العلاقات ومشاكلها .

كان من المفروض أن يكون عام 2020، الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لمنهاج عمل بيكين، عاما حاسما في تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، لكن بدل من ذلك، ومع انتشار جائحة كوفيد 19، باتت حتى المكاسب المحدودة التي تحققت في العقود الماضية معرضة لخطر الانتكاس. فهذه الجائحة كشفت ما يشوب النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية من مواطن ضعف تزيد بدورها من آثار الجائحة، وفي جميع المجالات، من الصحة إلى الاقتصاد ومن الأمن إلى الحماية الاجتماعية، إذ تتفاقم آثار جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في المؤسسات الجزائرية.

ومنه يمكن طرح الاشكالية التالية:

ما هي أهم انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف-المسيلة؟

فرضيات الدراسة :

- الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، السن، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، الكلية/المعهد.(

- الفرضية الثالثة: لأساتذة التعليم العالي دور ايجابي في تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- ابراز انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف-المسيلة؛

- تبيان مدى تأثير فيروس كوفيد على علاقات العمل في الجزائر.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها في كون اننا ندرس علاقات العمل في ظل ظروف عصيبة تمر بها الجزائر والعالم أجمعين، بسبب انشار فيروس كورونا (كوفيد 19) المستجد، حيث تكتسي هذه الدراسة أهميتها في مدى تأثير هذه الجائحة في علاقات العمل من وجهة نظر عينة من اساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

المنهج المتبع

اعتمدنا في هذا المقال على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى جمع المعلومات المرتبطة بمشكلة موضوع، من خلال اطلاعنا على أهم الدراسات التي تناولت موضوع فيروس كوفيد 19 المستجد وعلاقات العمل في الجزائر. كما تم الاستعانة إلى استبيان

إلكتروني كأداة لهذه الدراسة، أرسل إلى البريد الالكتروني لأساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بصفتهم صفوة المجتمع.

العناصر الاساسية للدراسة .

- ماهية جائحة فيروس كوفيد 19؛
- مدخل نظري حول علاقات العمل في الجزائر؛
- منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية.

6- ماهية جائحة فيروس كوفيد 19:

7-1- تعريف فيروس كوفيد 19:

إن فيروسات كورونا هي مجموعة من الفيروسات التي يمكنها أن تسبب أمراضًا مثل الزكام والالتهاب التنفسي الحاد الوخيم (السارز) ومتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرز)، إذ اكتشاف نوع جديد من فيروسات كورونا بعد أن تم التعرف عليه كمسبب لانتشار أحد الأمراض التي بدأت في الصين في 2019.(clinic, 2020, p. 01) يُعرف الفيروس الآن باسم فيروس المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة كورونا 2 (سارز كوف 2). ويسمى المرض الناتج عنه مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد 19). أعلنت منظمة الصحة العالمية في مارس/آذار 2020، أنها صنفت مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد 19) كجائحة. حيث تقوم المجموعات المختصة بالصحة العامة، مثل مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها في الولايات المتحدة (CDC) ومنظمة الصحة العالمية (WHO)، بمراقبة الجائحة ونشر التحديثات على مواقعها على الإنترنت. كما أصدرت هذه المجموعات توصيات حول الوقاية من المرض وعلاجه.(clinic, p. 2)

7-2- عوامل خطورة فيروس كوفيد 19: يبدو أن عوامل الخطر المرتبطة بكوفيد 19 تشمل:

- الإقامة مؤخرًا في إحدى المناطق التي شهدت انتشارًا محليًا مستمرًا لكوفيد 19 أو الوصول مؤخرًا من رحلة إلى تلك المناطق، وذلك وفقًا للمناطق التي تحددها مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها (CDC) أو منظمة الصحة العالمية.(WHO)

- المخالطة اللصيقة (ضمن 6 أقدام أو مترين) مع شخص مصاب بكوفيد 19 أو التعرض لسعال أو عطاس شخص مصاب بالعدوى.

على الرغم من أن أعراض معظم المصابين بكوفيد 19 تتراوح بين خفيفة إلى معتدلة، يمكن أن يسبب المرض مضاعفات طبية شديدة وأن يؤدي إلى الوفاة بالنسبة لبعض الأشخاص. إن كبار السن أو من لديهم حالات طبية مزمنة أصلًا أكثرُ عرضة للإصابة بحالة خطيرة من مرض فيروس كورونا 2019.

يمكن أن تتضمن المضاعفات ما يلي: التهاب الرئة ومشاكل التنفس؛ فشل عدة أعضاء في الجسم؛ مشاكل القلب؛ الجلطات الدموية؛ إصابة حادة بالكلى؛ التهابات فيروسية وبكتيرية إضافية.

7-3- الوقاية من فيروس كوفيد 19: على الرغم من عدم توفر لقاح للوقاية من كوفيد 19، يمكنك اتخاذ بعض الخطوات لتقليل خطر الإصابة به. توصي منظمة الصحة العالمية ومراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها في الولايات المتحدة باتباع الاحتياطات التالية للوقاية من كوفيد 19:

- تجنب حضور الفعاليات والتجمعات الكبيرة؛
- تجنب المخالطة اللصيقة (ضمن مسافة 6 أقدام أو 2 متر) مع أي شخص مريض أو لديه أعراض؛
- الزم منزلك قدر الإمكان، وحافظ على وجود مسافة بينك وبين الآخرين (ضمن 6 أقدام أو 2 متر) إذا كان كوفيد 19 منتشرًا في مجتمعك، خاصة إذا كنت معرضًا بشكل أكبر لخطر الإصابة بدرجة حادة من المرض. ضع في اعتبارك أن بعض الأشخاص قد

يكونون مصابين بكوفيد 19 ويمكن أن ينقلوه للآخرين، حتى إذا لم تكن لديهم أعراض أو لم يعرفوا أنهم مصابون به أصلًا؛

– اغسل يديك كثيرًا بالماء والصابون لمدة 20 ثانية على الأقل، أو استخدم مطهرًا يدويًا يحتوي على الكحول بنسبة 60٪ على الأقل؛

– ارتدِ غطاء وجه قماشي في الأماكن العامة، مثل محلات البقالة، حيث يصعب تجنب المخالطة اللصيقة بالآخرين، خاصة إذا كنت في منطقة تشهد انتشارًا محليًا للمرض. ولا تَستخدِم سوى الكمامات القماشية غير الطبية — أما بالنسبة للكمامات الجراحية وكمامات N-95، فيجب أن يَقتصر استخدامُها على مزودي الرعاية الصحية؛

– يجب تغطية الفم والأنف بالمرفق أو بمنديل عند السعال أو العطس. تخلص من المنديل بعد استخدامه؛

– تجنب لمس عينيك وأنفك وفمك؛

– تجنب مشاركة الأطباق وأكواب الشرب وأغطية الفراش والأدوات المنزلية الأخرى إذا كنت مريضاً؛

– نظّف وعقّم يوميًا الأسطحَ التي تُلمَس بكثرة، مثل مقابض الأبواب ومفاتيح الإضاءة والإلكترونيات والطاولات؛

– إذا كنت مريضًا فالزم منزلك ولا تذهب للعمل أو المدرسة أو الجامعة، وكذلك الأمر بالنسبة للأماكن العامة، إلا إذا كان ذلك بهدف الحصول على رعاية طبية. تجنب وسائل النقل العام وسيارات الأجرة، بما فيها تلك التي تُطلَب عبر التطبيقات الذكية، إذا كنت مريضا.

8- مدخل نظري حول علاقات العمل في الجزائر

تعددت مفاهيم علاقات العمل، تماما كما تباينت وجهات النظر حول مدلول المصطلح ؛فالبعض يطلق مصطلح " علاقات العمل " ،واهتم آخرون بمفهوم " العلاقات الصناعية "،واتجه فريق أخر إلى استخدام مصطلح " العلاقات الإنسانية " فضلا عن وجود من عبر عنها " بعلاقات الإنتاج " لكن رغم اختلاف هذه التسميات أو هذه المصطلحات فهي تحاول تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس ،إلا أنها تشترك في كونها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول ، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا خاصا أو قطاعا عاما. ومنه فإننا سنتناول أهم التعاريف لعلاقات العمل كالتالي:

1-8- تعريف علاقات العمل:

تعرف علاقات العمل على أن: " علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية ، اجتماعية ، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية فكانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها ، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل المستخدم الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها" (Rivero & Savatier, 1993, p. 193) وترى الباحثة"Nina Bogomolova" أن المؤلفات الأمريكية البورجوازية الحديثة المخصصة للعلاقة بين العمال وأرباب العمل، قد استعملت "العلاقات الإنسانية في الصناعة أو العلاقات الإنسانية " شأنها في ذلك شأن المصطلحين "علاقات العمل و العلاقات الصناعية" وترى " Nina Bogomolova أن هذه المصطلحات تكون في بعض الأوقات قابلة للتبادل فيما بينها، ثم تحاول عقد نوع من المقارنة بين خصوصيات كل منهما على النحو الأتي: إن مفهوم "علاقات العمل يكون مستعملا بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة، بينما ترى مفهوم العلاقات الإنسانية يرجع في أغلب الأحيان إلى العلاقات بين العمال والمشغلين

التي تكون غير منظمة بالنظر إلى المعايير القانونية ومنه تكون معنية بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلا من العوامل القانونية و في النهاية ترى"أن مفهوم "العلاقات الصناعية "عادة ما يتضمن كلا المفهومين السابقين" (Nina, 1973, p. 8)، غير أن هذا التحليل يركز على سيادة العوامل القانونية ٍوانعقاد علاقة العمل واثباتها، ليحدد ما إذا كانت هناك علاقة عمل أم علاقة إنسانية. وبالتالي فان الباحثة ترى أن العلاقات الإنسانية تقوم على المعايير الأخلاقية و النفسية، غير أنها أشارت إلى أن العلاقات الصناعية كمصطلح يشمل كلا من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية وهو ما يتطابق مع ما ذهب إليه آخرون بقولهم بأن علاقات العمل هي " العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديرهم، وكذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشآت ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية" (بدوي، 1982، صفحة 238).

مما سبق نستخلص إن علاقات العمل تنشأ من وجود علاقات استخدام، حيث تشمل علاقات العمل كل العلاقات بين العمال ببعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم ومشرفيهم، كما تشمل العلاقات بين إدارة المؤسسة وبين نقابة العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية، ذلك أن إبرام عقد العمل من الناحية القانونية تنشأ منه علاقات العمل، مما ينجم عنه وجود علاقة استخدام بين أصحاب العمل سواء كانوا في شكل أشخاص أو مؤسسات، وبين المأجورين كطرف ثاني.

8-2- **أثار علاقة العمل:** تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة لمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، بحيث يترتب على انعقاد علاقة العمل بين العامل والمستخدم مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة منها (الدستور، التشريع،

التنظيم، الاتفاقات الجماعية، النظام الداخلي، عقد العمل)مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية عند اختلاف أو تعارض أحكامها (الجزائر رقم براءة الاختراع المادة 78 والمادة 137، القانون المتعلق بعلاقات العمل لمؤرخ في 1990/04/21 .) أما فيما يتعلق بالمنازعات الناجمة عن تلك الحقوق والالتزامات فقد عمد المشرع إلى الأخذ بالمفاهيم السائدة حيال المشروعات الاقتصادية من حيث إقرار دور العمال في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، كما تدعم دور مفتشية العمل في ذلك (بعلي، 2000، صفحة 15،16)

3-8- قانون علاقات العمل الجزائري

- صدرت سلسلة من القوانين سنة 1988 منها:
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 1988/01/12 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.
- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 1988/01/12 المتعلق بالتخطيط.
- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 1988/01/12 المتعلق بصناديق المساهمة.
- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 1988/01/12 المعدل والمتمم للقانون التجاري.

حيث تضمنت إدخال تعديلات وإصلاحات على تنظيم القطاع العام الاقتصادي (استقلالية المؤسسات Autonomie des entreprises) إعمالا لمبدأ المتاجرة ، وذلك بموجب تطبيق القانون التجاري باقتباس شكلي: شركة المساهمة SPA والشركة ذات المسؤولية المحدودة (SARL) وطبقا لتلك القوانين قامت المؤسسات العمومية الاقتصادية في البداية على الأجهزة التقليدية للشركة التجارية وهي :

- **أ-الجمعية العامة (جهاز المداولة):** وتتألف من جميع المساهمين المتمثلين في أشخاص القانون العام أو مؤسسات القطاع العام الاقتصادي الأخرى، حيث

استبعدت النصوص مبدئيا أي مساهمة للقطاع الخاص الوطني أو الأجنبي في المرحلة الأولى.

- **ب-مجلس الإدارة (مجلس المراقبة)**: كانت القاعدة العامة أن يحدث مجلس إدارة Conseil d'administrationفي المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة.

ج/المدير المسير(جهاز التسيير): لقد تأثر قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية لدى تنظيمه لجهاز التسيير بالقانون التجاري حينما اعتمد على التقنيات والمفاهيم السائدة بشأن الشركات التجارية الخاصة.

أما على مستوى تنظيم علاقات العمل، فقد أدى ما عرف بسياسة الإصلاحات منذ 1988 أيضا إلى إعادة تكييف تنظيم علاقات العمل (الجماعية والفردية) على نحو ما يمكن التمييز معه بين الموظف العام والعامل:

- فالنظام القانوني للموظف العام يجد مصدره أساسا في المرسوم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يكون الموظف في مركز لائحي Réglementaire ويختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي يكون الموظف العام طرفا فيها.

- أما النظام القانوني للعامل فيرتد أساسا إلى أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 90/04/21 المعدل والمتمم حيث يكون العامل في مركز تعاقدي كما يختص القضاء العادي (الاجتماعي أو العمالي) بالفصل في منازعات العمل المترتبة على تنفيذ عقد العمل.

2-4-انعقاد علاقة العمل:

إن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة، تنص عليه المادة 44 من دستور 1976 ثم أكدته المادة 48 من دستور 1989 (المادة 51) من التعديل الدستوري لسنة 1996، وذلك من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى

التشغيل (بدوي، 1982، صفحة 238)، اعتبارا أن المادة 17 من قانون علاقات العمل تنص على أن:" السن والجنس والوضعية الاجتماعية أو القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها "

وبغض النظر عن الشروط الخاصة التي قد تتطلبها مقتضيات واحتياجات المؤسسة العمومية والخاصة والمدرجة في الاتفاقية الجماعية، فإن انعقاد علاقة العمل تتم بإبرام عقد العمل تدعيما لاستقلالية المؤسسة، وإقرارا للطابع التعاقدي الذي أصبح يسود علاقات العمل بعدما كانت تلك العلاقات تنبني على أساس تنظيمي لائحي في القطاع العام خلال المرحلة السابقة أي القانون الأساسي العام للعامل. (بعلي، 2000، صفحة 9)

9- منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية:

تمحورت الدراسة الميدانية على دراسة استقصائية حول "انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل في الجزائر"، حيث تم تصميم استبيان الكتروني تم ارسال رابطه التالي: إلى البريد الإلكتروني لجميع أساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، تم تقسيمه إلى: المحور الأول خصص للبيانات العامة المرتبطة بالمستجوبين شمل: (الجنس، السن، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية. والكلية/المعهد)؛ المحور الثاني خصص لجائحة كوفيد 19؛ أما المحور الثالث فخصص لعلاقات العمل. https://forms.gle/BsYJsJEoM6gfbBGR9?

كما تم استخدام البرنامج الاحصائي للحزمة الاجتماعية SPSS إصدار26 لمعالجة البيانات وتحليلها، وذلك بهدف التعرف على خصائص عينة الدراسة واختبار الفرضيات في إطار الاهداف التي سعت الدراسة الى تحقيقها.

9-1- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

3-1-1-مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في أساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، فاستجاب 124 استاذ، ومنه فعينة الدراسة هي 124 فرد.

3-1-2-**مقياس متغيرات الدراسة:** تم استخدام مقياس رنسيس ليكارت الثلاثي Rensis Likert لقياس درجة الموافقة لمفردات العينة لمحتوى فقرات الاستبيان، حيث يوجد أمام كل عبارة ثلاث خيارات بحيث يمثل الخيار الأول (موافق) بـ (3) درجات ،والخيار الثاني (ليس لدي فكرة) بـ (2) درجات ، والخيار الثالث (غير موافق) بدرجة واحدة (1) .

جدول رقم1: مسطرة القياس المعتمدة في دراسة الاستبيان.

درجات الموافقة	الإجابات	المتوسط المرجح	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	الاتجاه
1	غير موافق	[1 - 1.66]	[20% - 56.44 %]	ضعيف من القبول
2	ليس لدي فكرة	] 1.66- 2.32]	] 56.44 %-78.88%]	متوسط من القبول
3	موافق	] 2.32 – 3]	] 78.88% -100 %]	عال من القبول

3-1-3- صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

أ-صدق الاستبيان: يتمثل في صدق المحكمين (الصدق الظاهري وصدق المحتوي) عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال موضوع الدراسة،لإبداء رأيهم حول عبارات الاستبيان وبناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من 29 عبارة 3 وأسئلة تكون اجابت حرة وبالتالي فان الاستبيان يتمتع بصدق المحكمين.

ويتمثل الصدق التمييزي باستخدام التالي:

- **استخدام اختبارKMO and Bartlett's Test**

جدول رقم 2: اختبارKMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.853
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8453.086
	df	406

.000	Sig.	

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن :

- اختبار كايزر – ميلر-أوكلن (KMO) ، قيمة الاختبار تساوي 0.853 وهي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه كيزر 0.50 مما يدل على كفاية وملائمة حجم العينة وزيادة قيمة الاعتمادية للتحليل و إجراء الدراسة.

- بلغت قيمة اختبار بارتلي (Bartlett's Test of Sphericit) 8453.086 بمستوي دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يدل على أن اختلاف مصفوفة الارتباط عن المصفوفة الواحدية (فيما عدا العناصر الموجودة على القطر الرئيسي تساوي الواحد)، وأنه توجد تباينات مشتركة بين المتغيرات الدراسة تشكل مجموعة من العوامل الخفية، وبالتالي فإن شروط تطبيق التحليل العاملي محققة.

- **استخدام مصفوفة العوامل بعد التدوير لتميز وتؤكد كل عبارة أي محور تنتمي إليه .**

جدول رقم 3: مصفوفة العوامل بعد التدوير

Rotated Component Matrix[a]

	Component	
	1	2
q1	.910	
q2	.900	
q3	.938	
q4	.943	
q5	.941	
q6	.948	
q7	.859	
q8	.926	
q9	.865	
q10	.947	
q11	.901	

q12	.835	
q13	.906	
q14	.899	
q15	.856	
q16	.865	
q17		.870
q18		.864
q19		.890
q20		.784
q21		.732
q22		.732
q23		.891
q24		.786
q25		.830
q26		.854
q27		.872
q28		.863
q29		.751

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن الاستبيان قسم إلى عاملين العامل الأول يضم العبارات من 1 إلى 16، والعامل الثاني يضم العبارات من 17 إلى 29، مما يدل أن محاور الاستبيان مرتبطة به وصحيحة أي يؤكد على أن العامل الأول هو المحور المستقل (كوفيد19) والعامل الثاني هو المحور التابع(علاقات العمل في الجزائر).

ب-ثبات الاستبيان: وهي أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، وذلك باستخدام طريقة معامل الارتباط الفا كرونباخ كما موضح في الجدول رقم(4):

جدول رقم 4 : نتائج اختبار ألفا كرونباخ

البيان	رقم العبارة	معامل ألفا كرونباخ
محور جائحة كوفيد 19	1 إلى 16	0.909
محور علاقات العمل	17 إلى 29	0.930

الاستبيان ككل	1 إلى 29	0.855

نلاحظ من الجدول رقم (04)، قيمة معامل الارتباط ألفا كرونباخ مرتفعة لكل المحاور وللاستبيان ككل بلغت0.842، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع عن قيمة الحد الأدنى (0.6)، وهي قيم جد مناسبة، وتفي بالغرض ودالة إحصائيا بذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية قابل للتوزيع للإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل النتائج واختبار الفرضيات المطروحة.

3-2-اختبار وفحص الفرضيات Test of Hypothèses.

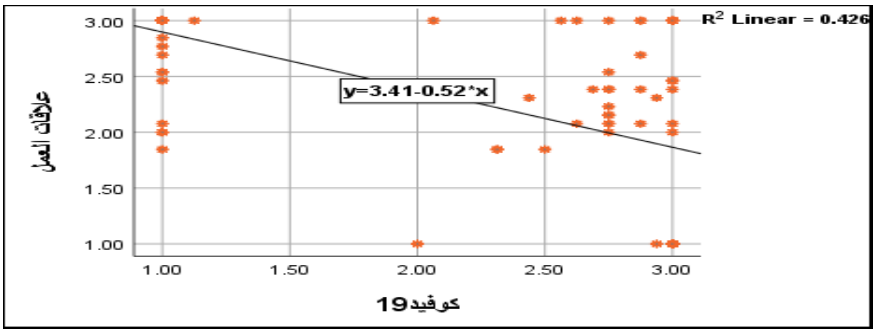
3-2-1-اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أن:"لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة"، لاختبار هذه الفرضية يتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط للمتغير المستقل جائحة كوفيد 19 والمتغير التابع علاقات العمل وهو ما يوضحه الجدول رقم (05).

جدول رقم5: نتائج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المتغير المستقل جائحة كوفيد 19 على المتغير التابع علاقات العمل

معامل الارتباط= -0.653			الخطأ المعياري للتقدير=0.558		
معامل التحديد R2=0.426			قيمة معامل التحديد المعدل=0.421		
قيمة(F) = 90.575			مستوى المعنوية (F) =0.000		
المتغير	B	Std. Error	بيتاβ	قيمةT	معنويةT
الثابت	3.413	0.112	/	30.395	0.000
كوفيد 19	0.516-	0.054	0.653-	9.517-	0.000

الشكل رقم 1: نقاط شكل الانتشار ومعادلة الانحدار الخطي البسيط



من الجدول رقم(05) والشكل أعلاه رقم(01) يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

أ-معامل الارتباط R = -0.653 ارتباط عكسي متوسط أي وجود علاقة عكسية متوسطة بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل.

ب-يظهر معامل التحديد R2 وهو مقياس لجودة التوفيق، حيث يشير إلى أن 42.6% من التغيرات التي تحدث في علاقات العمل يفسرها المتغير المستقل جائحة كوفيد 19 وأن الباقي أي 57.4% ترجع إلى عوامل أخرى.

ج-قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.558 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، وبالتالي جودة تمثيل خط الانحدار لنقاط شكل الانتشار قريبة من خط الانحدار.

د-المعنوية العالية (0.000) لاختبار(F) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يؤكد القوة التفسيرية الجيدة لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية. وبالتالي نموذج الانحدار معنوي وذو دلالة إحصائية.

هـ-قيمة معلمة الميل بلغت B= - 0.516 مما يشير إلى أن هناك أثر سلبي بين المتغيرين فإن أي زيادة جائحة كوفيد 19 بمقدار درجة واحدة تقابلها انخفاض في علاقات العمل

بمقدار 0.516 وللمعلمة مستوى معنوية (0.000) هي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل.

و-معلمة تقاطع الحد الثابت بلغت 3.413 تحت مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05مما يشير إلى معنوياتها، وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية امكافحة جائحة كوفيد 19 من أجل تحسين علاقات العمل.

ز-معادلة الانحدار الخطي البسيط علاقات العمل الذي نرمز له بالرمز Y ونرمز جائحة كوفيد 19 بالرمز X . $Y= 3.41 - 0.52\ X$

تشير المعادلة إلى أن أي زيادة في انتشار المتغير المستقل جائحة كوفيد 19 تقابلها انخفاض في المتغير التابع علاقات العمل.

ط-بناءا على قاعدة القرار نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي **يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.**

3-2-2-اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أن:"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى للبيانات الشخصية (السن، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، الكلية/المعهد)"

جدول رقم 6: نتائج اختبار One-Way ANOVA للمتغيرات المتغيرات (السن، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، الكلية/المعهد).

		One-Way ANOVA					
		المتغير التابع علاقات العمل					
		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF المحسوبة	مستوي الدلالة	نتيجة H0الفرضية
السن	داخل المجموعات	0.437	2	0.218	0.401	0.671	رفض
	خارج المجموعات	65.875	31	0.544			
	المجموع	66.311	33				
الرتبة العلمية	داخل المجموعات	0.586	3	0.195	0.357	0.784	رفض
	خارج المجموعات	65.725	120	0.548			
	المجموع	66.311	123				
الخبرة المهنية	داخل المجموعات	3.583	2	1.791	3.456	0.035	رفض
	خارج المجموعات	62.728	121	0.518			
	المجموع	66.311	123				
الكلية / المعهد	داخل المجموعات	11.552	8	1.444	3.032	0.004	قبول
	خارج المجموعات	54.760	115	0.476			
	المجموع	66.311	123				

من الجدول رقم (06) الذي يمثل نتائج اختبار الفرضية الثانية للمتغيرات (السن، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، الكلية/المعهد) يمكن استخلاص ما يلي:

-بالنسبة للسن: بلغت قيمة اختبار الفرق F=0.401 بمستوي دلالة 0.671 وهي أكبر من مستوي دلالة اختبار المعتمد في الدراسة 0.05، وبالتالي قبول الفرضية المطروحة في الدراسة:" لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغير السن ".

-بالنسبة للرتبة العلمية: بلغت قيمة اختبار الفرق F=0.357 بمستوي دلالة 0.784 وهي أكبر من مستوي دلالة اختبار المعتمد في الدراسة 0.05، وبالتالي قبول الفرضية

المطروحة في الدراسة:" لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغير الرتبة العلمية ".

-بالنسبة للخبرة المهنية: بلغت قيمة اختبار الفرق F=3.456 بمستوي دلالة 0.035 وهي أقل من مستوي دلالة اختبار المعتمد في الدراسة 0.05، وبالتالي رفض الفرضية المطروحة في الدراسة:" لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغير الخبرة المهنية ".

-بالنسبة للكلية /المعهد: بلغت قيمة اختبار الفرق F=3.032 بمستوي دلالة 0.004 وهي أقل من مستوي دلالة اختبار المعتمد في الدراسة 0.05، وبالتالي رفض الفرضية المطروحة في الدراسة:" لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغير الكلية المعهد".

- مما سبق نستخلص أن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغيرات: السن، الجنس و الرتبة العلمية؛ وتوجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغيرات: الخبرة المهنية و الكلية/ المعهد.
- تنص الفرضية الثالثة على أن: «لأساتذة التعليم العالي دور ايجابي في تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19 "

3-2-3-اختبار الفرضية الثانية

لإختبار هذه الفرضية طرحنا ثلاث أسئلة للمستجوبين وهي:

أ.هل يمكنك ذكر بعض الإرشادات المعيارية حول حماية العمال من المخاطر البيولوجية في العمل؟

ب. ما هي أهم حقوق العمال وواجباتهم خلال ازمة جائحة كوفيد 19؟

ج. ما هو الحل المناسب لمصير عقود العمل المغلقة مؤسساتهم بسبب جائحة كوفيد 19؟

فكانت الاجابات المجمع عليه من أغلبية أفراد العينة كالتالي:

أ.هل يمكنك ذكر بعض الإرشادات المعيارية حول حماية العمال من المخاطر البيولوجية في العمل؟

- اعتماد خلية موازية لخلية الاعلام خاصة بالتوعية والمتابعة الصحية في الهياكل التنظيمية للمؤسسات؛
- توفير المعدات الواقية من الاخطار المختلفة، والتوعية بمخاطر العمل وسبل الوقاية منها باستمرار مثل: التباعد الاجتماعي , اللباس الواقي، تنظيف و تعقيم أماكن العمل ،تحميله المسؤولية في حالة عدم تقيده بمعايير الوقاية، بالإضافة إلى تنظيم دورات تكوينية في فن التعامل مع الازمات؛
- التدريب المكثف للعامل قبل البدء في ممارسة عمله ومراعاة الظروف الصحية والنفسية للعمال في الحالات الطارئة حتى لا يكون عرضة للمخاطر بسببها؛
- تفعيل التشريعات القانونية لنظام العمل في حالة الأزمات؛
- يجب على الدولة تعويض كل المتضررين من هذه الجائحة وتعويضهم بنسب مئوية حسب درجة الضرر، وحث المواطن على أن في الشرع لا ضرر ولا ضرار، أحمي غيرك كما تحمي نفسك؛
- -تفعيل انظمة الصحة والسلامة المهنية من خلال سعي المؤسسات إلى الحصول على شهادات الايزو في هذا الجانب(OHSAS18007) .

ب. ما هي أهم حقوق العمال وواجباتهم خلال ازمة جائحة كوفيد 19؟

-على الدولة ان تتحمل كافة الخسائر الناجمة عن الكوارث والأزمات والمحافظة على الحقوق التي كان يحصل عليها العمال قبل الازمة كاملة؛

-توفير وسائل الحماية الكافية ماديا ومعنويا، الحصول على الراتب الشهري في وقته كاملا، الاستفادة من العطلة السنوية المعتادة، الالتزام بقواعد الوقاية من انتشار الفيروس داخل وخارج مكان العمل، الالتزام بمواعيد العمل واتقان عمله؛

-الالتزام بنشاط العمل تجاه المؤسسات وحمايتها ضمانا لاستمرار العمل باستخدام التكنولوجيا؛

-الحصول على الحماية من الاصابة بهذا الفيروس منذ خروجه من البيت وحتى عودته من العمل أما واجبهم هو القيام بما تتطلبه ضرورة انتشار هذا الفيروس ولو تطلب ذلك مضاعفة المجهودات دون ضرر ولا ضرار.

ج. ما هو الحل المناسب لمصير عقود العمل المغلقة مؤسساتهم بسبب جائحة كوفيد 19؟

-اقتطاع من رواتب اصحاب المناصب العليا في الدولة، انشاء صندوق للتضامن الوطني يخصص للأزمات المختلفة وتسيره جهات موثوق فيها؛

-المحافظة على عقود العمل؛ مع تخصيص ميزانية خاصة في حالة الازمات، وتعويض المتضررين بسبب الجائحة؛

- العمل بالتناوب واستخدام الرقمنة عبر شبكات التواصل وتنشيط المؤسسات أو إعادة ادماج هذه الحالات في مؤسسات أخرى إن أمكن ذلك؛

-ضرورة إعادة النظر في التشريعات التي تنظم العلاقة بين العمال ومؤسساتهم لضمان حماية العامل والمؤسسات وإدراج الحالة القاهرة في قانون العمل الجديد؛

- التضامن بين أطراف كثيرة، منها المؤسسة، العامل، مؤسسات التضامن العامة والخاصة للتخفيف من تبعات هذه الجائحة ومثيلاتها؛

-الغاء الضرائب، اتفاقيات مع الحكومة للدعم وتعويض فترة الانقطاع، كاعتبارهم في اجازة مرضية ووجب استخدام أموال الضمان الاجتماعي والتأمين لدفع على الأقل نصف او جزء من المرتبات.

نلاحظ من خلال إجابات عينة الدراسة أن أساتذة التعليم العالي في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قدموا حلول قيمة واقتراحات وبدائل فيما يخص علاقات العمل لمواجهة جائحة كوفيد 19، ومنه يتم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أن:"لأساتذة التعليم العالي دور ايجابي في تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19 "

الخاتمة:

إن الفكر الاقتصادي الحديث يعتبر أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج، وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان، مما ينتج علاقات عمل سواء كانت علاقات بين العمال ببعضهم البعض ،بينهم وبين رؤسائهم ومشرفيهم، بين إدارة المؤسسة ،بين نقابة العمال، بين أصحاب العمل والهيئات الحكومية..الخ، فمن حيث المطلوب هو حسن الاستفادة من طاقات هذه العلاقات على تعدد قدراتهم والمواءمة بين هذه القدرات ومتطلبات التنمية ، والأهم من ذلك إيجاد آليات واقعية وفاعلة للربط بين الكوادر البشرية المؤهلة كأفراد وجماعات، وبين المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ومراكز اتخاذ القرار بما يخلق "منظومة متكاملة" تعمل على تحقيق التنمية المستدامة وبالتالي تطور وازدهار البلد؛ لكن ما حال علاقات العمل في الجزائر في ظل انتشار جائحة كوفيد 19 المستجد ؟ سنتناول ذلك من خلال النتائج والاقتراحات التي أفرزتها دراستنا.

أولا : النتائج

إن أهم النتائج التي توصلنا إليها دراستنا نوردها في الآتي:

-وجود ارتباط عكسي متوسط أي وجود علاقة عكسية بين جائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل في الجزائر، أي كلما زاد انشار الفيروس وطال أمده، كلما قلت علاقات العمل وأصبحت محدودة من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف- المسيلة؛

-وجود تأثير سلبي بين جائحة كوفيد 19 المستجد وعلاقات العمل في الجزائر، حيث أن 42.6% من التغيرات التي تحدث في علاقات العمل يفسرها المتغير المستقل جائحة كوفيد 19 وأن الباقي أي 57.4% ترجع إلى عوامل أخرى؛

-إن لأساتذة التعليم العالي دور ايجابي في ضمان استقرار علاقات العمل، عن طريق تقديم البدائل وتطوير المبادرات والابتكارات لمواجهة جائحة كوفيد 19؛

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغيرات: السن، الجنس والرتبة العلمية؛

-توجد فروق ذات دلالة احصائية لأراء مفردات عينة الدراسة حول كوفيد 19 وعلاقات العمل تعزى لمتغيرات: الخبرة المهنية والكلية / المعهد.

ثانيا: الاقتراحات

على ضوء النتائج نقترح جملة من الاقتراحات أهمها:

- للمحافظة على علاقات العمل الإيجابية واستقرارها في ظل جائحة كوفيد 19، ضرورة توفير المعدات الواقية من الاخطار المختلفة، والتوعية بمخاطر العمل وسبل الوقاية منها باستمرار مثل: التباعد الاجتماعي , اللباس الواقي، تنظيف و تعقيم أماكن العمل، تحمله المسؤولية في حالة عدم تقيده بمعايير الوقاية، بالإضافة إلى تنظيم دورات تكوينية في فن التعامل مع الازمات ؛

- تفعيل انظمة الصحة والسلامة المهنية من خلال سعي المؤسسات إلى الحصول على شهادات الايزو في هذا الجانب (OHSAS18007)؛

- المحافظة على عقود العمل، مع تخصيص ميزانية خاصة في حالة الازمات وتعويض المتضررين بسبب الجائحة؛
- العمل بالتناوب واستخدام الرقمنة عبر شبكات التواصل وتنشيط المؤسسات أو إعادة ادماج في مؤسسات أخرى إن أمكن ذلك؛
- ضرورة اعادة النظر في التشريعات التي تنظم العلاقة بين العمال ومؤسساتهم لضمان حماية العامل والمؤسسات وإدراج الحالات القاهرة في قانون العمل الجديد؛
- ضرورة التضامن بين أطراف كثيرة، منها المؤسسة، العامل، مؤسسات التضامن العامة والخاصة للتخفيف من تبعات هذه الجائحة ومثيلاتها.

المراجع والمصادر:

1. إبراهيم زكي أخنوخ،(1988)،شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
2. أحمد زكي بدوي،(1982)،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،مكتبة لبنان ،لبنان.
3. أحمية سليمان،(1998) ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،الجزء 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .
4. بدوي ,أ.حمد زكي .(1982) .معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية .لبنان :مكتبة لبنان.
5. علي محمد الصغير،(2000)، تشريع العمل في الجزائر .عنابة :دار العلوم للنشر والتوزيع.
6. -المعاني أحمد اسماعيل واخرون، (2016)، قضايا إدارية معاصرة، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
7. -جلال مصطفى القريشي، (1984)، شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.
8. القانون المتعلق بعلاقات العمل، المواد 5 ،6 ،7،8 ،17، رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21، الجزائر.
9. القانون المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990المادة 78والمادة 137الجزائر.
10. المادة 17 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 .

11. المواد77 ،78 ،120و 137 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 .

12. المادة 59 وما بعدها من القانون المدني.

13. المواد 55،56،57 من الدستور .

14. Bogomolova Nina ,(1973), human relations doctrine : Ideology weapon of the Monopolies progress publishers, moscow .

15. Jean Rivero , Jean Savatier ,(1993), droit du travail , presse universitaire de France collection thenis.

16. Mayo clinic, https://www.mayoclinic.org/ar/diseases-conditions/coronavirus/symptoms-causes/syc-20479963,le 12/06/2020 à 15.07.