

# تداعيات جائحة كورونا علي قطاع الأعمال

إعداد

ماهر ضاحى ماهر عبد السلام

دكتوراه في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية

مدير الإدارة القانونية بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي



## تداعيات جائحة كورونا علي قطاع الأعمال

ماهر ضاحي ماهر عبد السلام

دكتوراه في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية مدير الإدارة القانونية  
بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

البريد الإلكتروني : maherdahy@yahoo.com

### الملخص

وجّهت جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) ضربة موجعة إلى اقتصاد عالمي يعاني بالفعل من الهشاشة، ومع أن النطاق الكأمل للآثار البشرية والإقتصادية للجائحة لن يتضح قبل مرور بعض الوقت، فإن الخسائر في هذين المجالين ستكون كبيرة، وتجعل مواطن الضعف القائمة بالفعل على صعيد الاقتصاد الكلي بلدان الأسواق الصاعدة والبلدان النامية عرضة لاضطرابات إقتصادية ومالية، وقد يحد هذا من قدرة وفعالية المساعدة على صعيد السياسات في وقت تشد فيه الحاجة إليه وذلك على المستويين العالمي والوطني، وتمثلت هذه التداعيات في ضرورة غلق جميع المؤسسات التي تأثرت بالجائحة والتي تمثلت في المدارس والجامعات والشركات والمصانع وأماكن الترفيه وشركات السياحة، وكان لابد للحكومة أن تتخذ مجموعة من القرارات والتدابير لمواجهة الأزمة الإقتصادية والصحية، والتي نتج عنها تداعيات إقتصادية واجتماعية كان لها تأثير على المجتمع، ومن ثم تمثلت في تركيز الدولة على العملة المصرية خاصة العاملين في القطاعين الخاص وغير النظامي مما نتج عنه ج تدهور أوضاعهم وفقدان مواردهم الأساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم.

وتمثلت الدراسة في معرفة ماهية جائحة كورونا، وكيف أثرت على الإقتصاديات العالمية، والآثار التي نتجت عن جائحة كورونا وتأثيرها على قطاعات الأعمال، وأيضاً معرفة أهم التبعات التي خلفتها الأزمة العالمية على معدلات البطالة، من خلال ذلك وفي ظل الأزمة قامت منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة بتقرير يشير لأهم التبعات التي حدثت في قطاع الأعمال نتيجة تأثرة بتفشي فيروس كورونا المستجد" كوفيد-19" و ما يليه من إجراءات تتضمن تخفيف العملة وأيضاً تخفيف عدد ساعات العمل والقطاعات الأشد تضرر بانتشار فيروس الكورونا.

الكلمات المفتاحية : جائحة كورونا - آثار جائحة كورونا - خطورة الوباء -

قطاع الأعمال - تداعيات الجائحة

## **The repercussions of the Corona pandemic on the business sector**

**Maher Dhahi Maher Abdel Salam**

**PhD in Labor Law and Social Legislation, Director of the Legal Department at the National Authority for Social Insurance**

**Email: maherdahy@yahoo.com**

### **Abstract**

The Coronavirus (COVID-19) pandemic has dealt a severe blow to a global economy already in fragility. Although the full scale of the human and economic impacts of the pandemic will not be clear for some time, the losses in these two areas will be significant. Already existing macroeconomic weaknesses make emerging market and developing countries vulnerable to economic and financial turmoil, and this may limit the capacity and effectiveness of policy support at a time when it is most needed at the global and national levels. These implications are the necessity to close all institutions that have been affected. With the pandemic, which was represented in schools, universities, companies, factories, places of entertainment and tourism companies, the government had to take a set of decisions and measures to confront the economic and health crisis, which resulted in economic and social repercussions that had an impact on society, and then was the state's focus on Egyptian workers, especially workers in the private and informal sectors, which resulted in the deterioration of their conditions and the loss of their basic materials to meet the basic needs of their families.

The study consisted of knowing what the Corona pandemic is, how it affected global economies, the effects that resulted from the Corona pandemic and its impact on business sectors, and also knowing the most important consequences of the global crisis on unemployment rates, through this and in light of the crisis the International Labor Organization of the United Nations A report indicating the most important consequences that occurred in the business sector as a result of the outbreak of the new Corona virus "Covid-19" and the following measures that include reducing employment and also reducing the number of working hours and sectors most affected by the spread of the Corona virus

**Key words:** Corona Pandemic -The Outbreak Of The Corona Pandemic -The Seriousness Of The Epidemic - Business Sector -Implications Of The Pandemic

❖ تمهيد:

في ظل المتغيرات التي حدثت في العالم منذ ظهور فيروس كورونا "كوفيد ١٩" وانتشاره بين جميع الدول، يبدو أن تداعياته الإقتصادية والإجتماعية ستكون كبيرة ومؤثرة على المستويين العالمي والوطني، حظر السفر والإغلاق التأم لجميع مؤسسات الدولة، تأثرت المدارس والجامعات والشركات والمصانع وأماكن الترفيه وشركات السياحة سلبًا على إقتصادات جميع دول العالم، وأدخل النظام العالمي في حالة ركود، مما أدى إلى تأثيره على النظام الإقتصادي والاجتماعي، لأنها أثرت على كل دول العالم، حيث من المؤكد أن أزمة العالم بأكملها تمر بها، فعندما يترك مجتمع آثاره على الجميع رغم اختلاف هذه التأثيرات من دولة إلى دولة حسب ظروفهم الإقتصادية والسياسية.

ومن هذا المنطلق، اتخذت حكومات العالم مجموعة من القرارات والتدابير لمواجهة الأزمة الإقتصادية والصحية، والتي نتج عنها تداعيات إقتصادية واجتماعية كان لها تأثير على المجتمع، وينصب التركيز على العمالة المصرية خاصة العاملين في القطاعين الخاص وغير النظامي مما أدى بدوره إلى تدهور أوضاعهم وفقدان موادهم الأساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية لأسرهم، وحدث ذلك في سياق قرارات وأعمال تعسفية لرجال أعمال قتلوهم واقتحموا وظائفهم وطردوا، يرفض العمال الجماعيون في بعض الشركات الدفع أو الاستقطاعات في الرواتب، بينما يجبرون العمال على العمل بعدد الساعات المتأخرة، متجاهلين أي إجراءات أو إجراءات إحترازية أعلنت عنها منظمة الصحة العالمية والحكومة المصرية منذ تفشي الوباء، وقد أكدهم وفقاً لمعايير العمل الدولية بشأن أنظمة الصحة والسلامة بشكل عام خاصة وقت انتشار الأوبئة، من الواضح أنها تسببت في فقدان أبسط إليات الحماية الصحية والقانونية؛ وذلك لأن هذا هو عدد كبير من إصابات العمال والوفيات الناجمة عن إصاباتهم في العمل.

في نفس السياق، وقد سلطت الأزمة الضوء على أوضاع العاملين في القطاع غير الرسمي، والتي بلغ عددها حسب تقديرات الجهاز المركزي للتجديد العام والإحصاء حوالي ٦.٥ مليون عامل في مصر، حوالي ٢٧٧ ألف منهم يعملون يوميًا، بالإضافة إلى ٢٣٣ ألف عامل موسمي في المؤسسات الحكومية لهؤلاء ٦٠٩٠٠٠ عامل موسمي، و٧ ملايين عامل مؤقت في القطاع الخاص، كل ذلك بسبب قرارات إغلاق أسواق الترفيه والسياحة والباعة المتجولين والمشكلة الدائمة "العمالة المنزلية" التي تصاعدت مع تفشي وباء الطاعون، وضعف وضعهم القانوني والاجتماعي، لقد أبرزت أزمة الفيروس المعمة تدهور الأوضاع المعيشية في القطاع غير الرسمي بأكمله، من الفقر والبطالة والاعتماد على المساعدة الفردية إلى التكاليف الباهظة لاستخدام الخدمات الصحية ونقص الحماية القانونية في حين أن أنظمة الضمان الصحي والاجتماعي بخدماتها لا تغطي سوى مجموعات العمل في القطاع الرسمي، متجاهلة حماية هذا القطاع ليس فقط أثناء الأزمات والأوبئة، ولكن بشكل عام كانت أزمة الشريان التاجي تظهر فقط قبل الأزمة الأخيرة، تدهور أوضاعهم وانعدام أبسط أشكال الحماية، في الوقت نفسه، ضمن سلسلة قرارات أعلنتها الدولة بشأن تشكيل لجنة لجمع البيانات عن العمال المتضررين من الأثر الاقتصادي لفيروس التاجي الجديد، ولكن في مواجهة أعمال اضطراب وعدم قدرة الكثيرين على توثيق بياناتهم، وعدم الوضوح فيما يتعلق بمن سيعامل بموجب هذا القرار ومن لن يعامل.

وفي ظل ذلك قامت منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة بتقريراً يشير لأهم التبعات التي حدثت في قطاع الأعمال نتيجة تأثرة بتفشي فيروس كورونا المستجد "كوفيد-١٩" و ما يليه من إجراءات تتضمن تخفيف العمالة و أيضًا تخفيف عدد ساعات العمل و القطاعات الأشد تضرر بانتشار فيروس الكورونا.

تحتوي معايير العمل الدولية على مبادئ توجيهية محددة لضمان العمل المناسب في سياق الاستجابة للأزمات، بما في ذلك المبادئ التوجيهية التي قد تكون ذات صلة بتطور وباء كوفيد ١٩ من بين أحدث معايير العمل الدولية، التوصية الخاصة بالتوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، التي اعتمدها الأغلبية الساحقة من المكونات الثلاثية وتؤكد على أن الاستجابات للأزمة تضمن احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق، فضروري لمكان العمل ومعايير العمل الدولية.<sup>١</sup>

تقدم التوصية نهجاً استراتيجياً للاستجابة الضرورية، بما في ذلك اعتماد نهج متعدد المستويات ومراحل ينفذ استراتيجيات متماسكة وشاملة لتمكين التعافي وبناء القدرة على الصمود، بما في ذلك:<sup>٢</sup>

- تعزيز الانتعاش الاقتصادي المحلي لتوفير فرص العمل والعمل اللائق وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي.
- تعزيز العمل المستدام والعمل اللائق، والحماية الإجتماعية، والاندماج الاجتماعي، والتنمية المستدامة، وإنشاء المشاريع المستدامة، ولا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، وانتقال جميل إلى بيئة مستدامة إلى الخدمات العامة.

- إجراء تقييمات الأثر لبرامج الإنعاش الوطنية للتوظيف.
- توفير التوجيه والدعم لأصحاب العمل بهدف تمكينهم من إتخاذ تدابير فعالة تهدف إلى تحديد مخاطر الآثار الضارة على حقوق الإنسان وحقوق العمال، في عملياتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد

١ توصية العمالة و العمل اللائق من اجل السلام و القدرة علي الصمود، منظمة العمل الدولية، لسنة ٢٠١٧ رقم (٢٠٥).

٢ الفقرة ٨ من التوصية ٢٠٥. وتوفر الفقرة المزيد من الارشاد حول التدابير التي يجب إتخاذها فوراً.

- يرتبطون بها بشكل مباشر، و معالجة المخاطر والتخفيف من تأثيرها وإظهار كيفية إدارتها؛ وتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.
- بناء أو إعادة بناء مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك إدارات التوظيف، لتحقيق الاستقرار والتعافي.
  - تنمية قدرات الحكومات، بما في ذلك السلطات الإقليمية والمحلية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال.
  - إتخاذ التدابير المناسبة لإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص المتضررين من الأزمة، بما في ذلك من خلال برامج التدريب التي تهدف إلى تحسين قابليتهم للتوظيف.

## ❖ المقدمة:

يعيش العالم الآن في وضع غير عادي لم يمر به حتى الآن بسبب وباء كورونا "كوفيد ١٩"، لأن هذا الوضع غير عادي وسيكون حتمًا نقطة تحول رئيسية لجميع البلدان، ليس فقط لما له من خطر على صحة الإنسان، ولكن أيضًا لما له من آثار على البرامج الاقتصادية والاجتماعية، والتي أثرت بشكل مباشر على جميع المعاملات الدولية، بينما أجبر تفشي الوباء جميع دول العالم على إتخاذ مجموعة من الاحتياطات والإجراءات: العزل والحجر الصحي، الإقصاء الاجتماعي، حظر السفر، أثرت سلبًا على الاقتصاد العالمي وأصبحت حالة من الركود، لذلك أثر ظهور تلك الأزمة الاقتصادية العالمية غير المسبوقة على الجميع، حيث أضر بالإنتاج العالمي والأمداد والنقل الجوي والطلب العالمي وعزل البلدان ووضعهم في الحجر الصحي وغيرها تحت حظر التجول، وقد أدى ذلك إلى خسائر فادحة في مجالات التمويل والطيران والنقل والسياحة العالمية.

على الرغم من أنه حتى الآن، لم يتمكن الخبراء إلا من تحديد حجم المتغيرات السلبية والتأثيرات المدمرة التي سيجدها وباء Covid-19 على العالم، إلا أنه لا يزال تحت السيطرة وتوضيح أحدث الإحصائيات الخاصة بعدد الضحايا وتحديدهم، المدة الفعلية للتأثير على الاقتصاد العالمي، لكن من المؤكد أن مدة السيطرة على الوباء كانت طويلة، إن تأثير التداعيات أكثر حدة وأكبر، خاصة في البلدان النامية والمنطقة العربية، لأن الاقتصاديين توقعوا إنخفاض متوسط دخل الفرد بنسبة ٦.٣٪، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الدخل هذا العام، الملايين من الناس في فقر مدقع وبقوا كجزء منه، كانت هناك تقديرات تقدم للمؤسسات الاقتصادية الدولية تنبؤات حول ما سيكون عليه العالم بحلول نهاية عام ٢٠٢١، وقد رسمت التقارير الدولية وجهة نظرها العالمية للعام المقبل بتفاؤل محفوف بالمخاطر، وهي نتيجة طبيعية لعدم اليقين بشأن توقعاتها، في حالة تفشي وباء كورونا خارج نطاق السيطرة حتى نهاية عام ٢٠٢٠.

وكجزء من التوقعات الجديدة للبنك الدولي حول "الانكماش الاقتصادي العالمي"، كان من المتوقع أن تتعرض الشحنات المحتملة لمزيد من الضرر بسبب الضربة القاضية إلى حد تجاوز التوقعات خلال فترة الإغلاق العام، وقد أثر ذلك على الربعين الأول والثاني من عام ٢٠٢٠، بالتوازي مع الأضرار الإنتاجية، عندما حاولت الشركات الباقية زيادة ممارسات السلامة والنظافة اللازمة في مكان العمل.

كما أعرب البنك الدولي عن وجهة نظر متحفظة لمستقبل الاقتصاد العالمي، مؤكدا أن الصدمة السريعة والخطيرة لوباء "كورونا" وإجراءات الإغلاق تخلق أكثر الأوقات كآبة منذ الحرب العالمية الثانية، نظراً لأن ستعاني أكبر مجموعة من الاقتصادات من أسوأ انخفاض في متوسط إنتاج الفرد منذ عام ١٨٧٠، وفي تقرير آفاق الاقتصاد العالمي الأخير، توقع البنك الدولي أن فيروس كورونا سيؤدي إلى تقلص الفيروس، الناتج الاقتصادي العالمي ٥.٢٪ في ٢٠٢٠ رغم المساعدات المالية غير المسبوقة، كما حذر من أن توقعاته الأخيرة سوف تتقلب إذا تم إغلاق حالة عدم اليقين بشأن الأوبئة والأعمال التجارية لفترات أطول، وسيؤثر الفقر المدقع على حوالي ١٠٠ مليون شخص، وهذا الرأي أكثر تشاؤماً من البنك الذي قدمه في الماضي والذي حصر الشريحة التي ستتأثر بالفقر المدقع بحوالي ٦٠ مليون، أعرب الأفراد والبنوك مثل البنك الدولي، عن قلقه مما وصفه بـ "المخاطر الكبرى" التي يمكن أن تثير توقعات سلبية، خاصة إذا لم يتم وقف تفشي المرض أو ظهور علاج يواجه الموجة الثانية منها ستدفع السلطات إلى رفع القيود التي قد تؤدي إلى تفاقم التدهور الذي قد يؤدي إلى التعطيل، وهذا يضعف قدرة المؤسسات التجارية على مواصلة عملها وسداد ديونها.

في هذا السياق، أعلنت الأمم المتحدة أن كوفيد-١٩ سيؤدي إلى زيادة كبيرة في البطالة في جميع أنحاء العالم، مما يترك ٢٥ مليون شخص بدون وظائف، ويؤدي إلى انخفاض دخل العمال، حيث أجرت لجنة الأمم المتحدة

الإقتصادية لأفريقيا دراسة حول الآثار الإقتصادية لـ covid-19. "في القارة الأفريقية بشكل عام.

وأضاف التقرير أيضاً؛ كان التوظيف في البلدان منخفضة الدخل هو الأكثر خسارة، حيث فقدوا ١.١٥ ٪ من دخلهم، وتأثرت أمريكا أيضاً بـ ١.١٢ ٪ وزادت أيضاً من إيراداتها، يقدر وقت العمل الضائع في الربع الثاني من العام مقارنة بالربع الرابع من العام الماضي بحوالي ١٧.٣ ٪ بما يعادل ٤٩٥ مليون وظيفة، بينما كان التقدير السابق ١٤ ٪ أو ٤٠٠ مليون وظيفة بدوام كامل، وتوقع التقرير خسائر بنسبة ١.١٢ ٪ من ساعات العمل حول العالم في الربع الثالث من العام أو ٣٤٥ مليون وظيفة بدوام كامل، وتحت السيناريو الأساسي، من المتوقع أن تصل الخسائر العالمية إلى ساعات، العاملون ٨.٦ ٪ في الربع الرابع من العام الجاري، أي ما يعادل ٢٤٥ مليون وظيفة بدوام كامل، أي أكثر من التقدير السابق ٩.٤ ٪ أو ١٤٠ مليون وظيفة بدوام كامل، وأضاف التقرير أن أحد أسباب الزيادة المقدرة في ساعات العمل الضائعة هو العاملون في القطاع غير الرسمي تأثروا أكثر من الأزمات السابقة، وحذرت أيضاً من أن اندلاع كورونا سيؤدي إلى أزمة اقتصادية عالمية، إذا لم تتصرف الحكومات بسرعة لحماية عواقب العمال، ودعت إلى إجراءات عاجلة ومنسقة وواسعة النطاق، لحماية العمال في مكان العمل وتحفيز الاقتصاد ودعم الوظائف والدخل، كما لاحظ جاي رايدر الرئيس التنفيذي للمنظمة، أنه لم تعد هذه الأزمة مجرد أزمة صحية عالمية، بل هي أيضاً أزمة كبيرة في سوق العمل وأزمة اقتصادية. أدت إلى تأثير هائل على الشركات في هذا السياق، اللجنة الإجتماعية والإقتصادية وتوقعت منظمة الأمم المتحدة لغرب آسيا (الإسكوا) أن ينضم أكثر من ٨ ملايين عربي إلى الشريحة الأفقر في المنطقة بسبب انتشار فيروس كورونا.<sup>١</sup>

١ لجنة الأمم المتحدة الإقتصادية لأفريقيا دراسة عن الآثار الإقتصادية لفيروس "كوفيد-١٩" على القارة السمراء بشكل عام

### ❖ أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في التعرف علي الأثار التي خلفتها جائحة كورونا العالمية الناتجة عن إعلان وباء كورونا كجائحة عالمية علي قطاع الأعمال، حيث قامت أغلب دول العالم بإتخاذ إجراءات و تدابير عالية لتقليل انتشار فيروس كورونا المستجد، وفي تلك التدابير تخفيض اعداد العمالة و تخفيض ساسعات العمل، و مما لاشك فيه أن التبعات التي يعيشها العالم الان ستكون في غاية الصعوبة بسبب الحدوث المفاجئ لتلك الجائحة و ما ترتب عليها من إتخاذ تدابير قاسية تتمثل في دخول بعض البلاد في حالة الاغلاق الكلي و و الحجر الصحي و ذلك للحد من انتشار الفيروس.

و كنتيجة لذلك اصبح قطاع الأعمال من اسرع القطاعات التي تأثرت بحدوث تلك الأزمة العالمية و ذلك لانه تم تخفيض اعداد العمالة و تم تسريح أيضاً العديد من العمال و توقفهم عن العمل و ما ترتب علي الاغلاق الكامل للعديد من القطاعات التي كانت تعمل بنشاط في فترة ما قبل الأزمة العالمية التي من الممكن و بصورة كبيرة ان تؤدي إلى زيادة معدلات البطالة.

### ❖ أهداف الدراسة:

تتمثل أهم أهداف الدراسة في عدد من النقاط التي سيتم سردها كالاتي:

- معرفة ماهية جائحة كورونا.
- معرفة الأثار المترتبة علي جائحة كورونا علي الاقتصاد العالمي ككل.
- معرفة الأثار المترتبة لجائحة كورونا علي قطاع العمل و الأعمال.
- معرفة ماهية القوة القاهرة.
- معرفة أهم التبعات التي خلفتها الأزمة العالمية علي معدلات البطالة.

### ❖ منهج الدراسة:

سنقوم في تلك الدراسة باستخدام المنهج التحليلي، حيث سنقوم بتحليل أهم النتائج المترتبة علي الأزمة العالمية لجائحة كورونا و تبعات تلك الأزمة علي كافة القطاعات العالمية بداية بقطاع الاقتصاد و كجزء هام من ذلك القطاع سنتدرج لقطاع الأعمال و تاثيرات الجائحة علي العمالة و معدلات البطالة.

### ❖ إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في الإجابة عن تساؤل ماهية أهم تبعات فيروس كورونا المستجد و باعتبار أزمة عالمية ووباء عالمي علي قطاع الأعمال؟ وكيف تؤثر تلك الجائحة علي معدلات البطالة.

### ● تقسيم:

سنتأول الدراسة في شكل فصلين:

الفصل الأول التكيف القانوني لأثر الجائحة علي التعاقدات، يتكون من مبحثين المبحث الأول التكيف القانوني لجائحة الكورونا، والمبحث الثاني الأثر القانوني لجائحة كورونا علي العقود، الفصل الثاني بعنوان تداعيات جائحة كورونا علي قطاع الأعمال و ينقسم الفصل الثاني إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول تداعيات فيروس كورونا المستجد علي قطاع الأعمال، المبحث الثاني أثر جائحة الكورونا علي معدلات البطالة، المبحث الثالث أهم الإجراءات المتبعة للتخفيف من حدة التداعيات علي قطاع الأعمال.

### ❖ الفصل الأول: التكيف القانوني لأثر جائحة كورونا علي التعاقدات.

تم اكتشاف فيروس كورونا COVID-19 في مدينة ووهان بمقاطعة هوبي بالصين في ديسمبر ٢٠١٩ م، وانتشر منه إلى جميع دول العالم عن طريق العدوى، وفيروس كورونا COVID-19 هو فيروس ينتقل بين البشر من شخص مصاب إلى شخص آخر على اتصال به ويسبب المرض، يمكن أن يتسبب عدد من الأعراض، بما في ذلك الالتهاب الرئوي، في حدوث مضاعفات خطيرة للأشخاص الذين يعانون من ضعف في جهاز المناعة وكبار السن والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة.

بينما انتشر الوباء في عدد من البلدان، مما دفع منظمة الصحة العالمية إلى اعتباره وباءً عالمياً، قدمت البلدان عددًا من التوصيات للحد من انتشار المرض، بما في ذلك الحد من السفر الدولي، وإغلاق الحدود، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتوصيات نائية وأخرى أن التنفيذ تسبب بشكل مباشر أو غير مباشر في تعطيل الحركة الاقتصادية الوطنية والدولية وتسبب في أضرار في عدد من القطاعات الاقتصادية الحيوية.<sup>١</sup>

في ظل الوضع الحالي الذي ينتشر فيه فيروس كورونا، هناك العديد من التداعيات على عقود العمل، لذلك اختل التوازن ولدينا دراسة أخرى للقضايا لأنه في هذه الحالة لا توجد يد ولا العامل المضيف في انتشار المرض.

### ❖ المبحث الأول: التكيف القانوني لجائحة الكورونا.

لقد أصبح قانون العمل والحماية الاجتماعية الدعامة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من وجهة النظر لأنها تتعلق بتنظيم القوى العاملة التي تنشأ برأس مال القوة الاقتصادية للدولة، ومثل البلدان الأخرى التي لا يتمتع مشروعها بالحصانة من هذه التطورات، وإذا كان لها وضع خاص بها يتمثل

١ ايدار رضا، الأثر القانوني للجائحة علي التعاقدات، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠.

في حداثة قانون العمل، فإن هذا لا يمنعه من التطور السريع عبر مراحل وفترات قواعد الملفات.<sup>١</sup>

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات المتعلقة بالعمل، والتي بموجبها يُلزم الشخص الذي يُدعى العامل بخدمة شخص آخر يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه ومراقبته مقابل راتب، أن يلتزم صاحب العمل بالدفع له، ما لم يكن العمل مقدماً لصالح الدولة أو المؤسسات الأخرى والهيئات العامة.

لقد توسع محتوى ونطاق قانون العمل وتنوعت أحكام العمل نحو إرساء روح من الأمن والطمأنينة في العلاقة بين صاحب العمل وصاحب العمل في هذا الصدد، تؤخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية للعامل كطرف متعاقد ضعيف من ناحية والظروف المادية للمستخدم ورغبته في دعم وجود المنشأة وازدهارها من ناحية أخرى.

بالإضافة إلى ذلك، من بين الحالات المعتادة لإنهاء العمل، هناك حالات استثنائية تتم فيها علاقة العمل، فيما يتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية، والتي تشمل الفصل من خلال تقليل عدد العاملين، والذي يعتبر فصلاً جماعياً، عندما يلتزم العامل بموظفين اثنين أو أكثر بسبب صعوبات مالية أو ضغوط، والتي تحدث على شكل دفع أو مدفوعات ناجحة.<sup>٢</sup>

أما عن تداعيات عقود العمل في ظل الأزمة الحالية، فهناك خلافات بين أراء المحامين وتختلف في مصير العامل ومسؤولية صاحب العمل، وما إذا كان ذلك يسبب حالة طارئة أو قوة قاهرة، لأن النظريتين مختلفتان تماماً. والرأي أن عقود العمل تخضع لنظرية الظروف الطارئة، ونظرية الأحوال الطارئة أن الواجب صعب وليس مستحيلاً هو استحالة مطلقة أي

١ محمد الجوهري، اسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، جامعة الجليل بونعامة خميس مليانة، ٢٠١٧.

٢ علي القلاف، الآثار المترتبة على عقود العمل وحدود مسؤولية أرباب العمل في أزمة كورونا، ٢٠٢٠.

أنه لا توجد استحالة مطلقة في الإلتزام بمبلغ من المال، وهو بطبيعته التزام واجب النفاذ، وبالتالي يرى أمكانية التوصل إلى اتفاق بين صاحب العمل والعامل من خلال طلب تخفيض الأجر والتفاوض بينهما، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، فيجوز لصاحب العمل استخدام المساحة للتعب ويطبق التوازن بين الطرفين.

هناك رأي آخر هو أن عقود العمل تخضع لنظرية القوة القاهرة وبالتالي تحل كلا الطرفين من إلتزاماتهما، ومع ذلك من أجل حماية حقوق العمال، يطالب القانون أصحاب العمل بدفع الأجر طالما أنهم يريدون مواصلة العمل لديهم، ولا يمكن تخفيض الأجر بأي شكل من الأشكال.

وهناك رأي ثالث يشير إلى أنها تعتبر حالة قوة القاهرة بالإضافة إلى أن عقد العمل يجب أن يعلق مؤقتاً حتى لا يعتبر منتهياً، بل معلقاً، قياساً بما حدث بعد الغزو، لذلك تعتبر هذه الفترة عقود عمل معلقة.<sup>١</sup>

تعتبر القوة القاهرة إحدى حالات استحالة التنفيذ إذا كانت متوفرة وينتهي العقد دون إسناد المسؤولية إلى أي طرف، وفي قانون العمل وتطبيقاً لهذه القاعدة، يلغي التوظيف الحق في القوة القاهرة دون اللجوء إلى أيا العمل بدون تعويض سواء كان إنهاء علاقة العمل بسبب صاحب العمل أو لأن العامل نادراً ما يعمل في حالات القوة القاهرة.

القوة القاهرة نجد تطبيقاً في مجال علاقات العمل ولكن هناك مفهوم محدد يختلف عن القانون المدني حيث أن هذا المفهوم ورد في الحكم في غياب أي لائحة قانونية لحالات القوة القاهرة في قانون العمل فينتهي العقد بسبب قوة القاهرة بدون عمل وبدون تعويض إنهاء علاقة العمل بسبب العامل أو بسببه، ومع ذلك نص الحكم الفرنسي على أنه يمكن الإتفاق على خلاف ذلك، إحتوى العقد أو الإتفاقات الجماعية على بند ينص على تقديم إعتذار

١ علي القلاف، المرجع السابق.

مبكر وتعويض عن الفصل في حالة إنهاء الخدمة، بغض النظر عن سبب إنهاء الخدمة، ولكن في حالة القوة القاهرة والوفاة وسجن العامل والحريق، لقد لوحظ أن له تأثيرات تجعل من المستحيل تماماً مواصلة العمل.<sup>١</sup> و في المقابل يوجد رأي قائل بان الكوارث الطبيعية نادراً ما تكون سبب لقيام حالة من حالات القوة القاهرة، فكما رأينا وجود اختلاف في وصف أو تكييفها القانوني، مابين نظرية الظروف الطارئة و ما بين القوة القهرية.<sup>٢</sup>

يتخلل التكييف القانوني عدة آراء نري منها:

الإتجاه الأول كما ذكرنا، يرى ضرورة تطبيق نظرية الظروف الطارئة، ويراعي مبدأ شرعية القانون، لكنه يقول إن الراتب مسموح به، فهنا ملزم بدفعه الراتب، ولكن يجوز تخفيضه حتى لا يخالف شرعية القانون.

نرى وجود إلتزام أدى إلى قيام صاحب العمل للعاملين بدفع أجور كل أو جزء من موظفيه لأي سبب آخر لا يكون له دخل من أجله أثناء توقف العملية، طالما أن صاحب العمل يريد مواصلة عملهم له، لذلك ولسبب مختلف شمل المصطلح حالات الطوارئ والقوة القاهرة ولم يستبعد أي ظرف من الظروف من دفع أجور العمال، لكن الهيئة التشريعية لديها سلاح في يد صاحب العمل لإنهاء عقد العمل إذا لم يرغب في ذلك العامل معه أن تستمر؛ ونتيجة لذلك يتم ذكر بعض القضايا لاحقاً.

أما الإتجاه الثاني الذي يقول إن عقود العمل تخضع لنظرية القوة القاهرة وبالتالي يتجاوز كل طرف إلتزاماته، ولكن من أجل حماية حقوق

١ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩١.

٢ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣.

العمال يطالب القانون صاحب العمل بدفع أجور العمال مع تمديدتها لمواصلة العمل لديه.

وبالفعل نؤكد ذلك وهو الرأي الراجح الذي نفضله لأنه يعترف بشرعية القانون ولا يطمح قبله بالذات لان النص واضح لا لبس فيه<sup>١</sup>.  
يكمن الفرق بين تطبيق نظرية الظروف الطارئة ونظرية القوة القاهرة على المذاهب، نظرية الظروف الطارئة كافية للتطبيق لأن تنفيذ الواجب مرهق ويمكن تنفيذه، لكن مع بعض التحيز والصعوبة لتحقيق مستوى الاستحالة النسبية دون الوصول إلى حد الاستحالة المطلقة.

وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق نظرية الشروط الشرطية مؤقت وعابر، تأثيره ليس دائماً، على العكس من ذلك، قد يؤدي ذلك إلى تعديل أو تأجيل العقد، حيث يتم استبعاد الضرر الناتج عن جزء أو كل الأجزاء مؤقتاً وتعليقه بسبب اختفاء سبب القوة القاهرة التي تتميز عادةً بالديمومة واستحالة تنفيذ العقد مما يشكل عقوبة.

و يثار أيضاً مسألة غاية في الأهمية و هي حقوق العمال في تكييف الإنهاء المبكر و المفاجئ لعقد العمل، فهناك حق آخر يتعلق بالإنهاء المبكر والمفاجئ لعقد العمل ويتم التمييز بين عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة.

في العقد غير المحدد المدة بشكل عام ولكي ينتهي عقد العامل، يجب إخطار العامل بإنهاء العقد، إذا لم يكتمل الإشعار وانتهى فجأة، يدفع صاحب العمل تعويضات للطرف الآخر عن فترة الإخطار تساوي راتب العامل في تلك الفترة.

فهناك خلاف بين الفقهاء في حالة أحقية العامل في الحصول علي تعويض عن إنهاء علاقة العمل بشكل مفاجئ جراء الجائحة العلمية، قال

١ علي القلاف، المرجع السابق.

بعضهم إن الجائحة عبارة عن ظرف غير طبيعي وبالتالي لا يحق لهم الحصول على معاش التسريح، ومع ذلك في رأينا المعاش هو حق ثابت للعامل طالما أن العقد لأجل غير مسمى، بغض النظر عن أسباب صاحب العمل وبغض النظر عن الظروف التي تم فيها الأمر، ما لم يكن مستحقاً. و تقوم التفرقة علي التمييز بين ما اذا كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة، إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد الطرفين بإنهاءه دون أي حق، يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي لحق به، إذا كان مبلغ التجزئة لا يتجاوز ما يعادل راتب العامل عن المدة المتبقية من العقد<sup>١</sup>. و نري أيضاً وجوب طرح مسألة التسريح الجماعي من العمل، لما تنطوي عليه من إشارات تسدعي التوضيح، الا وهي فكرة تسريح المالة نتيجة الحالة الإقتصادية، فبسبب تعطيل اغلب القطاعات العاملة ادي ذلك للحاجة إلى تسريح قطاعات عالية و فئات كثيرة من العمالة حتي تسير التدابير و الإجراءات المتبعة علي اكمل وجه، فقد ترتب علي احداث التغيرات الشديدة في كافة أوجه الحياة إلى إتخاذ تدابير إحترازية هامة تتمثل في تسريح العمالة الناشئ عن سببين؛ السبب الأول المتمثل في كون التسريح ناشئ عن الحاجة الإقتصادية إلى التسريح، السبب الثاني هو الإجراءات الإحترازية وإجراءات الحجر الصحي للحد من انتشار فيروس كورونا المستجد، ففي غضون الموجة الأولى، تم إتخاذ إجراءات تتمثل في الحجر الصحي و العزل المنزلي، وذلك في سبيل الحد من انتشار فيروس كورونا المستجد، و كنتيجة لتلك الظروف القاهرة و إعلان فيروس كورونا المستجد جائحة عالمية تم تسريح عدد كبير من العمالة و تخفيف عدد ساعات العمل، و ظهور صورة حديثة تتمثل في إمكانية مباشرة العمل من المنزل و ماترتب

١ علي القلاف، المرجع السابق.

علي ذلك من عدم توافر الكفاءة التكنولوجية التي تتيح ذلك السبيل في كافة القطاعات وبالتالي لجوء أغلب القطاعات إلى تسريح العمالة.

#### ❖ المبحث الثاني: الأثر القانوني لجائحة كورونا علي العقود.

الأصل أن العقد هو شرع المتعاقدين، بحيث يكون العقد هو المحدد للإلتزامات طرفي العقد الذي تم الإتفاق عليه، فلا يخالف أي منهم، فيصبح الإتفاق هو القانون الواجب التطبيق لكلا الطرفين، باستثناء تلك الظروف التي قد تنشأ بعد توقيع العقد والتي تؤدي إلى استفاد أحد طرفي العقد. وتقضي اعتبارات العدالة مراجعة مدى إلتزام المقاول بأحكام العقد الذي تم الإتفاق عليه عند إبرامه<sup>١</sup>، لأن العدل لا يتعلق فقط بوقت إبرام العقد، بل يمتد إلى تنفيذه، لذلك حرص التشريع على تنظيم نظرية الشروط الطارئة وهو استثناء للمبدأ العام، لأن الإلتزام بالعقد ولا يجوز تغييره من قبل أحد أطرافه دون موافقته من الطرف الآخر، وأنها هي مسألة تحكمها قواعد العدل وتخضع للقانون، لذلك يخضع الاستثناء للشروط التي يجب أن يستوفيها القاضي ويحددها، والتي لا يمكن تجاوزها فيما يتعلق بالمبدأ العام. و بالحديث عن العواقب القانونية للوضع الوبائي يعني الخوض في النتائج ومحاولة استخلاصها بناءً على النظام القائم، وبناءً على بيانات وعمليات تحقق واقعية.

و يمثل انتشار وباء كورونا حالات طوارئ للعديد من الشركات كما هو محدد في المقدمة لعقود العمل. لأن العامل قادر على الوفاء بالإلتزامه بالعمل، وصاحب العمل قادر على الوفاء بالإلتزامه بدفع الأجور، فإن العقد ليس مستحيلًا<sup>٢</sup>.

١ د. عنان ابراهيم سرحان و دنوري حمد خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية(الإلتزامات)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ٢٠٠٨.

٢ اباد رضا، مرجع سابق.

هذه الأسباب لا تشمل الحظر التام على أنشطة العمل والنشاط، بل خفضها من حيث المدة والعدد المسموح بهما، وبالتالي لا تجعل طلب عقود العمل مستحيلًا على الإطلاق.

لكن عقود العمل أصبحت مرهقة لبعض أرباب العمل لأنه يدفع نفس الأجر الذي يدفعه في الوضع الطبيعي. ومع ذلك، فإنه لا يحقق نفس النتائج كما هو الحال في الوضع الطبيعي، مع الأخذ في الاعتبار أن النشاط التجاري على وجه الخصوص متأصل، المخاطر والخسائر المتوقعة.<sup>١</sup>

كما نصت على أن الظروف الاستثنائية عامة، أي لا علاقة لها بأي من طرفي العقد، وأنه هنا لا ينبغي حرمان المدين من الحوادث الاستثنائية، بل يجب أن تكون عامة بالنسبة لمجموعة من الناس، مثل فيضان غير متوقع غرق مساحة كبيرة من الأرض، أو عدوان غير متوقع، بالنسبة لنفسي الوباء أو انتشاره، وقد أكدت أحكام المحاكم ذلك بقولها إن حوادث الاستثناء العام هي تلك التي تؤثر على عدد كبير من الأشخاص ولا ينبغي أن تحدث أثناء العقد، والاستثناءات كثيرة ومتنوعة حسب مكان وزمان وطبيعة عمل على سبيل المثال الوباء.

يعد هذا حدثًا عامًا استثنائيًا لا يشمل فقط بلدًا معينًا، بل يتطلب أيضًا قرارات العالم ككل، بشكل عام، لم تكن معنية بنشاط معين دون المجموعة الأخرى، أنشطة في جميع دول العالم والقارات الست.<sup>٢</sup>

من الواضح أن التعديل ليس كذلك بشكل عام، لأن السياق الفعلي والبيانات قد تكون كاملة أو جزئية، لأن العمال الذين يمكنهم العمل عن بعد مستثنون من فكرة القوة القاهرة، وعقود العمل في حالتهم لا تخضع لحالة الطوارئ أو القوة القاهرة، كما استبعد العمال من القطاعات التي لم تتأثر

١ د.ابراهيم الدسوقي ابو الليل، نظرية الإلتزام -المصادر الارادية للإلتزام- العقد و الارادة المنفردة التصرف القانوني، مؤسسة دار الكتب للطباعة و النشر و التوزيع ، الكويت، ص٢٨٧.

٢ د.عبدالرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء الأول، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٥٢٥.

اقتصاديًا أو ماليًا بالوضع الحالي لانتشار وباء الكورونا، حيث يقومون بأنشطتهم التجارية كالمعتاد في الوضع الطبيعي.<sup>١</sup>

باختصار، من أجل تكييف انتشار وباء كورونا كطرف طارئ لعقود العمل، فإن العرف القضائي لوجود ظروف طارئة هو جعل العقود قابلة للتغيير وليست باطلة أو إنهاؤها، لا يتم تضمين بعض الحالات وهذا التعديل الذي تم عن طريق المحاكم، يتمثل في إعادة التوازن لعقود العمل بحيث لا تصبح عبئًا على أحد الطرفين على حساب الطرف الآخر، لأن هذا الخلل ناتج عن حالة طارئة، الأمر الذي لا علاقة له بإرادة الطرفين، وهذا النوع من القضايا يتطلب إثبات وجود ضرر جسيم وغير معتاد.

عقود العمل هذه هي عقود فضفاضة، مما يعني أنها تطبق على مدى فترة زمنية، هذا الوصف لعقود العمل يجعل القدرة على تعديل عقد العمل من خلال النظام القانوني أكثر ملاءمة وعادلة لكلا الطرفين، بحيث لا يمكن استخدام حالة الطوارئ على الإطلاق كذريعة لإنهاء العقود وإنهاء الإلتزامات.<sup>٢</sup>

فتتمثل أهم الآثار المترتبة علي جائحة كورونا في إنهاء بعض عقود العمل، كنتيجة للأزمة التي يعيشها العالم، إن وجود العمل لا يعني عدم حظره أو إيقافه، لأن ذلك سيتم بالضرورة من خلال طرق قانونية عادية أو عرضية، لأن جميع قوانين العمل الحالية تمنع العامل من العمل في مؤسسة مدى الحياة، لأن هذا الإلتزام يتعارض مع شخصيته وحرية وحقوقه وكرامته الإنسانية.

تعتبر من حالات إستحالة التنفيذ، وفي حال توفرها ينتهي العقد دون لوم أي طرف، وفي قانون العمل، وفي تطبيق هذه القاعدة ينتهي عقد العمل بسبب قوة قاهرة دون ملجأ، فدين الإجراءات وبدون تعويض، سواء كانت

١ د. ايمن الدباغ، منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة، مجلة جامعة النجاح للابحاث و العلوم الانسانية، مجلد ٢٨، سنة ٢٠١٤.

٢ اياد رضا، مرجع سابق.

مهمة قطع علاقة العمل بسبب صاحب العمل أو العامل، لكنها نادراً ما تعمل مع القوة القاهرة.<sup>١</sup>

من المهم تحديد القوة القاهرة والحوادث غير العادية والاختلافات بينها، حيث سيؤثر ذلك على إنهاء العقد أو الحد من إلتزامات الأطراف المتعاقدة، وسلطة المحكمة لتعديل الحادث.

عرّف القانون القوة القاهرة على أنها حدث غير قابل للتنفيذ ومستحيل من شأنه أن يجعل تنفيذ العقد مستحيلًا تمامًا، مثل حرب غير متوقعة أو مد غير متوقع أو زلزال أو كارثة.<sup>٢</sup> وتجدر الإشارة إلى أن الاستحالة لا تلزم أن تكون كاملة، بل قد يكون جزئية أو مؤقتة.

فيما يتعلق بالحوادث غير العادية، فقد تم تعريفها من قبل السوابق القضائية على أنها أي حادث عام بعد تكوين العقد والذي لا يتوقع حدوثه أثناء العقد، مما أدى إلى إختلافات بين أرباح العقد، العقد المؤدي إلى إبطاء تنفيذه لمدة أو مدة، حتى يستنفد المدين للمدين إلتزامه على النحو الذي يقتضيه العقد ويهدده، مع خسارة فادحة تتجاوز حد الخسارة المعتاد للتداول. إذا كانت هناك أحداث عامة استثنائية لم يكن من الممكن توقعها، وبسبب حدوثها، فإن تنفيذ الإلتزام التعاقدي، وإذا لم يصبح مستحيلًا، أصبح ثقيلًا جدًا على المدين لدرجة أنه يهدد بخسارة فادحة، يجوز للقاضي، في ظل الظروف وتوازن المصالح، سداد الواجب الثقيل معقول إذا كانت العدالة تتطلب ذلك وهي صفر.<sup>٣</sup>

يتحد الحادث غير المعتاد من حيث الخصائص مع قوة القاهرة حقيقة أن الحدث ناتج عن سبب أجنبي لا يتم فيه إرجاع استرداد الأموال أو طلب الإلغاء، وكحادث غير متوقع يختلف عن قوة القاهرة إن أمكن، في حالات

١ محمد نجدات المحمد، ضمان العقد في الفقه الاسلامي، دار المكتبي، دمشق، ٢٠٠٧، ص ١١٩.

٢ عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الإلتزام، منشورات الحلبي، بيروت، ص ٩١.

٣ محكمة تمييز دبي الأحكام المدنية، الطعن رقم ٣٤٦ لسنة ٢٠٠٩ قضائية، الدائرة المدنية بتاريخ ٢٠١٠ ص ٣٠١.

استثنائية يمكن تنفيذ العقد متفق عليه ويصبح مرهقاً، ثم تتدخل المحكمة لتغيير الإلتزامات والتوازن بين مصالح الطرفين وتغيير الإلتزام الملزم إلى حد معقول لتنفيذه، فكان الأمر يتعلق بتخفيض قيمة العقد أو قيمة الإيجار أو تعديل الأسعار أو تمديد فترة الإلتزام.

كان للإجراءات الإحترازية التي اتخذتها بعض الدول للحد من انتشار وباء فيروس كورونا أثر سلبي على العديد من الصناعات والشركات داخل الدولة وخارجها، عجز في دخول بعض رؤساء الشركات والمؤسسات واضطراهم إلى إتخاذ إجراءات لتقليل عدد العاملين أو منح إجازات للعاملين، ومع ذلك مع أو بدون أجر، استخدم بعض قادة الأعمال الذين لا يهتمون بالإجراءات الإحترازية الأخبار لإلحاق الضرر بالعاملين، سواء عن طريق خفض الأجور أو من خلال منح العاملين إجازة غير مدفوعة الأجر، التبرير وعدم تأثر عملهم بالإجراءات الإحترازية.

هذا يعني أنه ستكون هناك خسائر من خلال إتخاذ هذه الإجراءات الإحترازية، وبموجب مفهوم المخالفة، لا يحق للمنشأة التي لا تتأثر بالإجراءات الإحترازية انتهاك حقوق العامل، كما أن صاحب العمل يثبت أن المنشأة متأثرة بالإجراءات الإحترازية تقع على صاحب العمل.

كما يشترط القرار أنه في حالة موافقة العامل وصاحب العمل على دفع الراتب مؤقتاً، يأخذ الطرفان إلتزاماً بالعمل، على أن ينتهي بانتهاء تمديد الإلتزام أو انتهاء فترة الاحتياطات، بعد ذلك الوقت أبكر، وأكد القرار على وجوب إلزام المنشآت بإتخاذ الإجراءات الإحترازية، وهناك بقايا من غير المواطنين لتسجيل أسمائهم في سوق العمل الإفتراضي حتى يتمكنوا من العمل في مؤسسات أخرى واستيفاء رسوم السكن الخاصة بهم عدا الأجور، حتى يتمكنوا من مغادرة البلد أو العمل في شركة أخرى.<sup>١</sup>

١ محمد عبدالمنعم، اعتبار وباء كورونا قوة قاهرة أو حادث استثنائي و اثر ذلك علي العقود، دبي، ٢٠٢٠.

## ❖ الفصل الثاني: تداعيات جائحة كورونا علي قطاع الأعمال.

### ❖ المبحث الأول: الآثار المترتبة علي جائحة كورونا علي قطاع الأعمال.

الولايات المتحدة. ن. جدد مؤتمر التجارة والتنمية (أونكتاد) في دراسة تحليلية أن الصدمة التي يسببها "كورونا" ستؤدي إلى ركود في بعض الدول وتقلص النمو السنوي العالمي هذا العام إلى أقل من ٢.٥٪ وفي أسوأ الأحوال السيناريو، يمكننا أن نرى عجزًا في الدخل العالمي بقيمة ٢٠ تريليون دولار، مما يتطلب سياسات منسقة لتجنب انهيار الاقتصاد العالمي. وقدّر أن التباطؤ الاقتصادي العالمي إلى أقل من ٢٪ هذا العام قد يكلف حوالي تريليون دولار، على عكس ما كان متوقعًا في سبتمبر الماضي، وهو ما يعني أن العالم على وشك الانكماش الاقتصادي حتى الاقتصاد العالمي.<sup>١</sup>

خاصة وأن تقرير البنك الدولي ذكر أنه بغض النظر عن المكان الذي تعيش فيه في العالم ومكان عملك، كان للأزمة تأثير سلبي للغاية على القوى العاملة في جميع أنحاء العالم، يتوافق النصف الثاني من عام ٢٠٢٠ مع ١٩٥ مليون وظيفة بدوام كامل، بما في ذلك ٥ ملايين في الدول العربية وفي هذا الصدد، دعا إلى صياغة استراتيجيات للاستجابة للوباء والتركيز على تزويد الأعمال والعاملين بالمساعدة الفورية لتأمين سبل عيشهم، بما في ذلك العمل الحيوي في القطاع الاقتصادي، لا سيما في القطاعات المتضررة، أكثر من غيره، أن معظم الخدمات والمصانع المتضررة تشمل نسب عالية من العمالة المأجورة، انخفاض مستوى العمالة غير الرسمية مع محدودية الوصول إلى الخدمات الصحية وشبكات الأمان التي تقدمها الحكومات. وقالت الأزمة: "بدون إتخاذ إجراءات عاجلة، سيكون العمال عرضة لخطر الوقوع في الفقر المدقع والانضمام إلى البطالة، للعاملين المدربين وذوي الخبرة للتعامل معهم.

١ دراسة اعدها " الأمم المتحدة بعنوان التكلفة المالية و البشرية للوباء.

فيما يختص بذلك؛ الجميع متفقون على أن حقيقة هذا الأثر الاقتصادي كانت خطيرة وملموسة للعالم أجمع.<sup>١</sup>

تشمل معايير العمل الدولية مبادئ توجيهية محددة لضمان العمل المناسب في سياق الاستجابة للأزمات، بما في ذلك المبادئ التوجيهية التي قد تكون ذات صلة بتطوير ولاء كوفيد-١٩، والمعايير الدولية والعمل الحديث، "التوظيف والعمل العادل من أجل الأمن والقدرة على الصمود" (رقم ٢٠٥) (٢٠١٧) الذي يؤكد على احترام حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل، واستقرار سبل العيش والدخل من خلال التوظيف والحماية الاجتماعية، وكذلك تحديد تعليق العمال أو المفصولين لأسباب تتعلق بالصحة والسلامة يجب أن يحصلوا على إعانة بطالة أو مساعدة لتعويض الخسارة، وإذا كان العامل يعاني من مرض "COVID-19" أثناء عمله فيمكن اعتباره مشاركته حتى في مرض مهني، حيث يشير ذلك إلى أن العمال يعانون من هذه الظروف ولا يستطيعون العمل بسبب الأنشطة المرتبطة بالعمل نقدًا ورعاية طبية وما يتصل بها من استحقاقات، على النحو المحدد في اتفاقية تعويض العمال لعام ١٩٦٤ (رقم ١٢١)، وكذلك أفراد أسرة أي شخص يموت نتيجة "COVID-19" فيما يتعلق بالأنشطة المتعلقة بالعمل، يحق لهم الحصول على مزايا نقدية ومزايا احتفالية الدفع الفوري حسب الاتفاقية رقم (١٦٨) (رقم ١٩٨٨) واتفاقية حماية الأجور (رقم ٩٥) لعام ١٩٤٩ تنص على وجوب دفع الأجور من وقت لآخر، وفي نهاية عقد العمل يتم الترتيب النهائي لجميع الرواتب المستحقة وفق (المبادئ)، ومع إفلاس أو تصفية المؤسسة نتيجة لوباء كوفيد-١٩، عندما ينص الاتفاق على أنه من عامل العاملين على أنهم دائنون ممتازون لأجورهم غير المدفوعة ومحميًا بموجب القانون الوطني المعمول

١ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) دراسة تحليلية.

به، فيما يتعلق بالإنتهاء الفردي للتوظيف، ينص عقد إنتهاء العمل (رقم ١٥٨) لعام ١٩٨٢ على ما يلي: "لا يمكن أن يتوقف توظيف العامل كمبدأ أساسي إلا لسبب ما، وصالحه من حالات الفصل هذه المتعلقة بقدره العامل أو سلوكه، أو بناءً على متطلبات المنشأة، فإن الغياب المؤقت عن العمل لا يشكل سبب مشروع للفصل.

فيما يتعلق بالتسريح الجماعي، تنص الإتفاقية رقم ١٥٨ على ما يلي: "يجب على صاحب العمل الذي يعترم إنتهاء العمل لأسباب اقتصادية أن يزود ممثلي العمال بالمعلومات المتعلقة بذلك، بما في ذلك أسباب إنتهاء العمل، وعدد وفئات العمال الذين يجوز لهم التوقف عن العمل والفترة التي يمكن خلالها التوقف عن العمل، ويتم ذلك وفقاً للقوانين والسياسات الوطنية وبأسرع وقت ممكن، وتُتاح فرصة للتشاور بشأن الخطوات التي يجب إتخاذها لمنع أو تقليل الفصل إلى الحد الأدنى، وإتخاذ التدابير اللازمة للتخفيف من الأثار الضارة لفصل العمال المعنيين، علاوة على ذلك تؤكد توصية وقف العمل لعام ١٩٨٢ (رقم ١٦٦) على أنه ينبغي على جميع الأطراف المعنية محاولة تجنب أو تقليل حالات توقف العمل لأسباب ذات طبيعة اقتصادية أو هيكلية، وما إلى ذلك دون المساس بكفاءة المؤسسة أو المرفق أو في هذا السياق، ينبغي للوكالة أن تتخذ تدابير لتوسيع استحقاقات البطالة لتشمل العمال الذين يواجهون مشكلة فقدان الدخل بسبب البطالة الجزئية، خاصة في حالات التخفيض المؤقت في العمل، أو الانقطاع أو نقص الدخل بسبب التوقف المؤقت عن العمل، منذ اتفاقية حماية الأجور (رقم ٩٥) من عام ١٩٤٩ ينص على وجوب دفع الأجور من وقت لآخر، عند إنتهاء عقد العمل سيتم إجراء ترتيب نهائي لجميع الأجور المستحقة وفقاً للقواعد، وإذا لم يتم تحديد ذلك فيجب أن يكون في غضون فترة زمنية معقولة، وهكذا تناولت الوثيقة معايير منظمة العمل الدولية (ILO) والقواعد الأساسية الواجب تطبيقها في العمل، أشار جاي رايدر الرئيس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية، في مقدمته إلى دور منظمة العمل الدولية في الحفاظ

على نظام يحقق معايير العمل الدولية التي تهدف إلى حق المرأة والرجل في العمل وفق معايير العمل اللائق، ويضمن الحرية والعدالة والأمن والكرامة. لا شك أن وباء الكورونا سيكون له تأثير سلبي واضح على الأعمال خلال الأشهر المقبلة في ضوء الاحتياطات والتدابير الصحية المتخذة في المملكة وفي دول العالم والتي كان لها تأثير. من الواضح أن عدد الشركات التي تأثرت أكثر من غيرها بمنعها من القيام بأنشطتها جزئياً أو كلياً أو من هذه الأنشطة التي توفرها هذه الشركات.

على الرغم من التأثير السلبي لهذا الوباء على الاقتصاد المحلي والعالمي، ونشر مجموعة من القرارات الحكومية الداعمة للاقتصاد المحلي للتخفيف من آثار هذه الأزمة، فقد أعطى النظام السعودي الأولوية لتطوير عدة حلول تسمح للشركات والمؤسسات التجارية بالتعامل مع الارتباك المالي أو الخسائر الفادحة دون إعلان الإفلاس، الإفلاس أو التصفية والخروج من النظام الاقتصادي الوطني لمساعدته على الاستمرار في العمل دون المساس بحقوق الدائنين أو أطراف العلاقات التعاقدية، حيث تعامل النظام السعودي بطريقتين مع أنظمة الإفلاس للشركتين.<sup>١</sup>

إنه حدث غير متوقع، حيث ينتشر بسرعة كبيرة، بطريقة لم يشهدها العالم من قبل، وهو أمر لا يؤخذ في الإعتبار، وهو حدث لا يمكن دفعه، لذلك لا يوجد دواء من المراكز الطبية العالمية لعلاجها، ولا لقاح لمنع انتشاره مما يجعله من الأوبئة، ترجع المخاطر العالية إلى تهديدها المباشر للبنية التحتية الصحية في أي بلد، بغض النظر عن التطور، مما يعكس في النهاية استفاد صاحب العمل، تنفيذ الإلتزام هنا ممكن، لكنه أصبح مرهقاً لصاحب العمل بسبب شلل الحياة المؤقت وإلتزام الناس بالبقاء في المنزل، مما أدى إلى ركود الحياة الاقتصادية، إن بقاء الناس في منازلهم باحتياطات

١ انس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا علي عقد العمل بين الظروف الطارئة و القوة القاهرة، كلية الحقوق جامعة الكويت، ٢٠٢٠.

صحية شديدة قد استنفد سوق العمل وفرض آثاراً اقتصادية هائلة عليه، لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على أخذ إجازة خاصة دون أجر، أو اقتطاع جزء من الراتب، أو تخفيض ساعات العمل أو أيامه، أو تغيير العقد بإرادته، أو إجبار العامل على ذلك، حتى لو تم ذلك بموافقه من العامل.<sup>١</sup>

ان تسريح العمال راجع لأصداء لأسباب اقتصادية مرتبطة بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث وما نتج عنه من أزمات مالية واقتصادية أثرت على الشركات المشغلة لأنه يتعين عليها الاستعانة بها لتقليل عدد العمال ولهذا اهتمت التشريعات المختلفة خاصة الجزائرية المشرع من حيث إخضاعها للشروط والإجراءات محددة، وحتى يعتبر أحد أسباب إنهاء علاقة العمل.<sup>٢</sup>

لأن الأزمات الإقتصادية والمالية الناتجة عن التطور التكنولوجي والهيكل الحديث للمؤسسات أثرت سلباً على علاقات العمل بشكل عام وال عاملين بشكل خاص، اتخذ بعداً كبيراً وأصبح شكلاً للفريق، وليس لأي سبب من الأسباب التقليدية، ولكن لمفهوم جديد وهو السبب الإقتصادي.<sup>٣</sup> بالإشارة إلى النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، نلاحظ أن المشرع لم يقدم تعريفاً محدداً للفصل لتقليل عدد العمال، ولكنه اكتفى بتحديد الموقف الذي يمكن فيه للعامل استخدام التخفيض إذا كانت أسباب ومبررات اقتصادية مطلوبة، يا بسبب الخلافات الفقهية والقضائية وحتى التشريعية حولها.<sup>٤</sup>

١ انس فيصل التورة، المرجع السابق.

٢ الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء عالاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق العلوم السياسية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغلم، الموسم الجامعي ٢٠١٨.

٣ أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ٢٠٠٧.

٤ أولاد سالم، عبد الصمد، حاج سودي، & محمد/مؤطر. (٢٠٢٠). نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري (Doctoral dissertation)، جامعة احمد دراية-ادرار).

يجب أن تكون الإجراءات المختلفة التي يقوم بها المستخدم بحق العامل محاطة بمجموعة من الوسائل والشروط القانونية، إن فصل المختبرات ليس بالأمر السهل، ولهذا الغرض يجب توفير مجموعة شروط ضرورية لا تخضع للنقاش أو التفاوض، ونتعامل معها على النحو التالي:

يترك التشريع لصاحب العمل السلطة المطلقة وتسريح العمال لتقليل عدد العاملين بدلاً من ذلك، يربط هذه القوة بضرورة الدوافع الإقتصادية التي تدفع صاحب العمل إلى خفض عدد العاملين وفقاً لإرادته الخاصة بقوله: يجوز لصاحب العمل تقليل عدد العاملين إذا كانت الأسباب الإقتصادية تبرر ذلك.<sup>١</sup>

عندما نفحص نص المقال أعلاه نجد أن الشروط التي يجب أن يستوفيهما الجسم المستخدم هي: - الشرط الأول: أن يكون السبب سبباً حقيقياً، لأن الأخير يجب أن يكون موضوعياً أو حقيقياً، أي سبب واقعي وملموس.<sup>٢</sup>

- الشرط الثاني: أن السبب جذري ولم يقدم التشريع تعريفاً للسبب الهامشي، ولكن يمكن القول إن التقييم الجاد لبيع إنهاء البيع يستند إلى معيار موضوعي ملموس وليس قانوناً معيارياً، وفي حالة عدم وجود شرط واحد أو كليهما، يعتبر صاحب العمل خطأً هذا هو السبب في أنه من الضروري الجمع بين الشرطين.<sup>٣</sup>

صعوبة تحديد تعريف احترازي شاملاً للسبب الإقتصادي الذي أدى إلى الفصل من أجل تقليل عدد العاملين بالمنشأة أدى إلى توقف الأخير عن

١ بوشمال عمر، معزوزي عبد الرؤوف، التسريح السباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص لالعمال، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة ٢٠١٥.

٢ فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل السباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص القانون، جامعة ملود معمري، تيزي وزو.

٣ عطا اهلل بوحميذة، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته و آثاره، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٨.

وصف هذا السبب بطرق مختلفة طلبها المشرع، وينبغي أن يكون بعض المحامين أول من يحدد حالاته وأنواعه لمنع المستخدم من قراءة التشهير. أحدهما ينفي إلتزاماته التعاقدية ويطرد العامل، كما سنوضح النقطة الأولى: أسباب اقتصادية محرجة: هي الظروف والصعوبات والأعباء الخارجة عن سيطرة صاحب العمل، وتتأثر سلباً بعمل الشركة وتسبب قلة التدفق النقدي ونقص المواد الخام أو نقص المواد الخام. في هذه الظروف ليس من الضروري جمع عناصر القوة القاهرة لأن الظروف الإقتصادية ليست ظروفًا استثنائية تتميز بعدم القدرة على الوصول إليها، ولكنها تمثل فقط الصعوبات التي تنشأ أثناء النشاط في المنشأة، وتتعلق في مصادرها ببيئتها الإقتصادية.<sup>١</sup>

و تمثل معايير العمل مقياس مفيد للعمل اللائق، مع مراعاة الأحكام الأساسية لمعايير العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة، واتفاقيات العمل، وحماية مجموعات خاصة من العمال، وعدم التمييز، والضمان الاجتماعي أو الحماية المهنية لضمان أن العمال وأصحاب العمل والحكومات يحافظون على عمل لائق. تتكيف مع وباء COVID-19 ووفرت جميع وسائل الحماية الإجتماعية وحماية الأجور، وتعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتعاون في مكان العمل بشأن نهج صنع السياسات المحددة، الأزمة وكيفية التعامل مع هذه الأزمة، يساعد الإلتزام بهذه المعايير على تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل، إنها ثقافة ضرورية لوضع الأسس اللازمة لمنع حدوث دوامة هبوطية في ظروف العمل والعمل أثناء وبعد الأزمة. تصف معايير العمل الدولية السلوك المتوقع والمرونة في مواجهة مواقف معينة في عالم العمل. هم ضروريون للعمل في أزمة.

١ حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل السباب الاقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، د ج، د ط، ٧٧ القاهرة، د س، ص. ١١

إن إدراج وباء "كوفيد-١٩" كمتايير عمل دولية، يتم تطويرها ومراجعتها بانتظام حسب الحاجة، يستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل لحماية العمال، ومعالجة احتياجات الشركات المستدامة، والعمل العاجل والشامل والمنسق.

تتخذ ثلاثة محاور: (حماية العاملين في مكان العمل، وتحفيز الاقتصاد والتوظيف، ودعم مكان العمل والدخل). وتشمل هذه التدابير توسيع نطاق الحماية الإجتماعية، ودعم الاحتفاظ بالعاملين في مكان العمل من خلال العمل قصير الأجل، والإجازة مدفوعة الأجر وغيرها من الإعانات، وكذلك الإعفاءات النقدية والضريبية، حتى بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.<sup>١</sup>

#### ❖ المبحث الثاني: البطالة في ظل جائحة كورونا.

إن القرارات التي اتخذتها الحكومة المصرية لمواجهة التداعيات الإقتصادية لانتشار فيروس كورونا، ستعطي المزيد من الحصانة للوضع الإقتصادي للدولة، وكذلك لعدد من الأشخاص. يمكن القول إن الدولة أكدت ذلك بقدر ما أكدت الوضع العام في سوق الأوراق المالية، كما قامت بتحسين بعض الأنشطة الاستثمارية التي اتخذت قرارات يجب أن تحافظ قدر الأمكان على مزايا مسألة العدالة الإجتماعية، ولكن على الرغم من أهمية هذه القرارات، فمن المهم الرجوع إلى تقرير الشعوب، تتوقع الوحدة الإجتماعية والإقتصادية لغرب آسيا (الإسكوا) انضمام أكثر من ثمانية ملايين عربي إلى إعداء الفقراء في المنطقة بسبب تداعيات انتشار فيروس كورونا الجديد.

ونشرت اللجنة دراسة بعنوان "فيروس كورونا": سيكون هناك عواقب تتمثل في الحد من تأثير الوباء على الفقر وانعدام الأمن الغذائي في المنطقة العربية و قالت أيضاً إن عدد الفقراء في المنطقة العربية سيرتفع إلى ٣.٨

١ وثيقة منظمة العمل الدولية بعنوان، وباء كورونا و عالم العمل و الأعمال، ٢٠٢٠.

مليون شخص من الذين وقعوا في الفقر، اعتقدت الدراسة أن عواقب هذه الأزمة ستكون وخيمة على النساء المستضعفات، وجاءت تقديرات الإسكوا بعد تحذير قبل أسبوعين من أن "كوفيد - ١٩" قد يؤدي إلى فقدان أكثر من ٧.١ مليون وظيفة في جميع أنحاء العالم، ولا يتمتع العاملون في القطاع غير الرسمي بخدمات الحماية الإجتماعية أو التأمين ضد البطالة في العالم العربي.

هذا وقد وسلطت الدراسة الضوء على حاجة الحكومات العربية للشروع في حالة طوارئ واستجابة سريعة لحماية سكانها من الفقر وانعدام الأمن الغذائي نتيجة آثار وباء كورونا.

و في ضوء هذه الدراسة واستمراراً لما بدأناه، يجب أن تستعد الحكومة المصرية والقطاع الخاص للاختلال المتوقع الذي يمكن أن يتبعه اختلال اجتماعي، لأن فئة التوظيف غير المنتظمة وغير المستقرة هي الأكثر تضرر في القطاع الخاص أو في القطاع الذي يسميه البعض أولئك الذين يعيشون اليوم بيومة أو عمال اليومية<sup>١</sup>.

كما يتحمل المواطنون مسؤولية كبيرة، لأنه يجب أن يكونوا مستعدين لسيناريوهات غير متوقعة، قد تكون من السنة، والتي نأمل أن تكون أقل خطورة مما تتوقعه الإسكوا وليست متشائمة، لكن الأزمة الحالية أكبر وأكبر من أعلى وأقوى الحكومات في العالم، وبالتالي يجب أن نفكر في المستقبل لتجنب التأثير الكبير.

و السر هنا يكمن في إيجاد الصيغة الصحيحة أو تحديد النغمة الصحيحة بين الدولة التي تقود والقطاع الخاص الذي يمتلك أكبر قطاع عمالة في مصر حيث انه لن يعيش أحد بمفرده.

١ مقال تابع لمنظمة الاسكوا، بتاريخ نيسان ٢٠٢٠.

وفي دراسة أخرى، قدرت اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا (الإسكوا) أن خسائر المنطقة العربية بسبب أصداء فيروس كورونا ستؤدي إلى خسارة ١. ٧ مليون وظيفة، و ان ٨,٣ مليون شخص معرضون للفقير، و لذلك صرحت رولا دشتي وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة و الأمانة التنفيذية للإسكوا ان وباء كورونا العالمي، وقالت إن هذا تهديد غير مسبوق يحتاج إلى تضامن غير مسبوق و يحتاج إلى استجابة دولية و اقليمية علي وجه السرعة<sup>١</sup>.

أصبح مرض كوفيد ١٩ - وهو أخطر وباء يصيب العالم منذ أكثر من قرن يهز البلدان العربية بشدة، يأتي ذلك في وقت تتعرض فيه المنطقة لضغوط كبيرة بسبب ضعف أنظمة الحماية الاجتماعية وارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب، هذه بعض العوامل التي أدت إلى مظاهرات وثورات شعبية كبيرة ضد النظام في العديد من الدول العربية في العقد الحالي.

في حالة انتشار وباء covid - ١٩ على نطاق واسع، سيكون له تداعيات سياسية واقتصادية وأمنية ستؤدي إلى مزيد من عدم الاستقرار في هذا المجال الإشكالي.

يجب أن تكون أي استجابة قصيرة المدى عبر القطاعات وأن تأخذ في الاعتبار تأثير الفيروس التاجي على الحياة والمعيشة، تتجلى هذه الآثار في جميع جوانب الحياة اليومية: دخل الأسرة واستهلاكها، والأمن الغذائي والقدرة على الوصول إلى الخدمات الأساسية غير الصحية، تتأثر العديد من العائلات وتتطلب استجابات على نطاق غير مسبوق في معظم البلدان، لمكافحة هذا الهجوم على جبهات متعددة، يجب على الحكومات النظر في خيارات السياسة التالية:

١ مقال تابع لمنظمة الاسكوا بعنوان السكوا: ٣,٨ مليون شخص مهددين بالفقر في المنطقة العربية مع فقدان ٧,١ مليون وظيفة بسبب كورونا، بتاريخ ابريل ٢٠٢٠.

توجيه الإنفاق العام للرعاية الصحية والخدمات الأساسية ودعم دخل الأسرة، قد يتطلب جمع الموارد المالية للرعاية الصحية وتقديم الخدمات الضرورية وتعديلات لتسهيل وحساب النفقات. في الوقت نفسه، من المهم للغاية تجنب تحويل الموارد من الخدمات الهامة الأخرى، قد تحتاج الحكومات الوطنية إلى تعديل تحويل الإيرادات بين الوكالات الحكومية لزيادة تدفق الموارد إلى الجهات الفاعلة المحلية من أجل تقديم المساعدة المبكرة، مع إعادة التفكير في سياسات التركيز والأنظمة المؤسسية لتعزيز القدرات المحلية، في الحالات التي يكون فيها للسلطات المحلية قدرة محدودة أو فعالية لتقاسم المسؤولية وظيفياً عن توفير الخدمات، تُعطى الأولوية لهيئات تعبئة الموارد المحلية على المستوى الوطني أو الإقليمي، في بعض حالات الهشاشة والصراع، من الأهمية بمكان أن يشارك المواطنون في الإشراف على تقديم الخدمات وإنشاء آليات لتحسين الخدمات والتماسك وتحسين مشاركتهم في القضية الإجتماعية.

إعادة توزيع الموظفين وتعزيز القدرات المؤسسية في مجال اللوجستيات والأمداد وشبكات الإدارة المالية، قد تكون الشراكات مع الشركات الخاصة والمنظمات المملوكة للدولة والمؤسسات المالية ضرورية لضمان الرعاية الصحية للأزمة وتقديم الدعم للأسر أيضاً، من خلال مشاركة المجتمع المحلي، يمكن مساعدة مجموعات المجتمع المدني والحكومات للوصول إلى الفئات الأكثر فقراً حيث تكون الإحالة وتقديم الخدمات ضعيفة.

حشد الموارد البشرية للاستجابة الصحية وتقديم الخدمات للأزمة، قد تكون هناك حاجة إلى تغييرات سريعة في قواعد الخدمة المدنية وعملياتها وإجراءاتها لدعم زيادة القدرات في مجال الصحة والمجالات الأخرى ذات الأولوية، من خلال التوظيف العاجل والاستبدال والمتطوعين. وتطبيق التباعد الاجتماعي عند تقديم الخدمات للأزمة في كل قطاع، وتعالج الخدمة المدنية الحاجة الماسة للعمل المنزلي، وكذلك صحة العمال وسلامتهم.

بالنظر إلى تقديم الخدمات الحكومية عبر الإنترنت، ينبغي تبني المبادئ الأساسية للحكومة الرقمية بسرعة لتوجيه الابتكارات والجهود الحكومية لاعتماد إطار قانوني مناسب لحماية خصوصية البيانات.

يجب أن تعمل الحكومات بسرعة لضخ السيولة في القطاع الخاص، وإزالة عدم اليقين وتقليل التكاليف طويلة الأجل لفقدان الأعمال والوظائف القابلة للحياة، على الرغم من أن الدعم الشامل للوظائف والشركات ليس نموذجياً في الأزمات إن أمكن في سياق وباء عالمي يمثل صدمات عادية في العرض والطلب، تؤثر على بلدان بأكملها، تؤثر جهود التخفيف مثل التباعد الاجتماعي على القطاعات التي تعتمد على التفاعلات الاجتماعية (السياحة والضيافة والنقل وتجارة التجزئة والتصنيع والبناء) وتحد من شبكات النقل والخدمات اللوجستية التي تربط الأشخاص أو البضائع بالأسواق.<sup>١</sup> فينبغي للبلدان النامية أن تتبع نهجاً ذا شقين لدعم الوظائف والأعمال التجارية، بسبب قلة قدرتها ومواردها المحدودة ونسبة عالية من الاقتصاد غير الرسمي.

❖ **المبحث الثالث: الإجراءات المتبعة للتخفيف من حدة التداعيات علي**

### **قطاع الأعمال.**

بعض الإجراءات المتبعة في مصر، وعقدت الدولة مؤتمراً صحفياً يوم (٢٠٢٠/١٢/٤) أعلنت فيه بعض قرارات وزارة العمل بمنح دعم قدره ٥٠٠ جنيه. وأعلن أنه سيتم حصر قاعدة البيانات في جميع مناطق الجمهورية ونقل القوائم إلى مكاتب البريد لبدء دفع رواتب ١٢٠ ألف موظف مسجلين في قاعدة بيانات مديري القوى العاملة. من ٣،٧٨٢،٥٠٠ جنيهه إسترليني تم الإعلان عنها كمنحة مخططة لـ ٧،٥٦٥ من العمال المتعاقدين والبناء والزراعة كجزء من صفقة غير منتظمة بقيمة ٥٠٠ جنيه إسترليني

١ مجموعة البنك الدولي، تقرير صادر عن البنك الدولي بعنوان حماية الانسان و الاقتصاد، ٢٠٢٠.

لكل موظف يتم دفعها من قبل مكتب البريد بحلول ٢٩ مارس ٢٠٢٠، تم سداد دفعتين لمدة ثلاثة أشهر، في المرحلة الأولى في أبريل ومايو من العام الماضي تم إصدار حوالي ٦.١ مليون مدني بالفعل، وتم منح الدفعة الثانية لنحو ٦٢.١ مليون عامل غير رسمي بمعدل ٨٠٠ مليون جنيه إسترليني (٥٠ مليون دولار) مدفوعة. ومع ذلك، إذا تم منح العمال غير النظاميين مبلغاً قدره ٥٠٠ جنيه إسترليني، حددته وزارة العمل لمعايير الدفع، فلن يتجاوز المبلغ ١٠٪ من القوى العاملة حيث حددت معايير الدفع الخاصة بهم والتي نتج عنها بعض الكميات فقط. العمال غير الرسميين المسجلين بالفعل، حصل على درجة من المقدرة، بحسب تعليمات القوى العاملة المدرجة في قاعدة بيانات المدير، تحمل بطاقة من قسم التوظيف غير النظامي، وجدت الوزارة فيها أنه لا يوجد عمل مجاني، وعمل غير منتظم، وتوظيف غير منتظم يقع في خمسة، عمال المقاولات في القطاع الزراعي، العاملون في قطاع المناجم والمحاجر، الصيادون، عمال الأرصفة تم تحديد ٥,٥٥٠,٧٥ عاملاً مستوفين لشروط وأنظمة العمالة غير النظامية بين سن ١٨ و ٥٩.

كما صدر قرار من رئيس الجمهورية بإضافة خمس علاوات للمتقاعدين تساوي ٨٠٪ من الأجر الأساسي ومنح الزيادة الدورية السنوية في المعاشات بنسبة ١٤٪ للسنة المالية القادمة، وهي ليست قيمة حقيقية غير أدرك تلبية احتياجات الأسرة لأن الزيادة تبلغ ١٥٠ جنيهًا إسترلينيًا، وبالتالي فإن المعاش التقاعدي سيفيد ما يقرب من ١٠ ملايين شخص بحد أدنى ٩٠٠ جنيه إسترليني، بالإضافة إلى تعليق ضريبة على ممتلكات المزرعة، والتي تبلغ ١٤٪ من قيمة عقد إيجار المزرعة.

كما اتخذت الدولة قرارات بتحريك الأسواق ودعم رجال الأعمال، مثل دعم البورصة بمبلغ ٢٠ مليار جنيه وخفض أسعار الغاز والكهرباء للشركات الصناعية الكبرى، وبالمقابل احتفظت الدولة بأسعار الخدمة العامة ١٢ للمواطنين، رغم ذلك يزن على الأقل دخلاً نتيجة منع الاجتماعات. منع

الباعة والأسواق الشعبية التي لديها ما يقرب من ٣٠٪ من فرص العمل غير الرسمية وحالة خفض معدلات حسابات الودائع والإدخار بنسبة ٣٪. لم تتخذ الدولة أي إجراء لدعم الفئات الأكثر ضعفاً مالياً، ويُعتقد أن البعض منهم مستحق لأقساط بنكية لمقترضين صغار أو أصحاب قروض شخصية لموظفي الدولة أو القطاع الخاص أو أصحاب الأعمال الصغيرة المتأثرين بالضرر، اضطراب يتأثر عملهم وما ينجم عن ذلك من عمليات الفصل أو الاضطرابات.

وكذلك العاملين في القطاع الخاص طالبت الحكومة أصحاب العمل بتقليص عدد العاملين في مصانعهم، على غرار قرار الحكومة للقطاعين العام والحكومي دون الإضرار بأجورهم، للأمهات اللاتي يعتنين بأطفالهن في مراحل التعليم، والمرضى المصابين بأمراض مزمنة لكن أصحاب العمل رفضوا ذلك.

تقديم المساعدة الفنية للعاملين في القطاع غير الرسمي لتسجيل بياناتهم عبر الموقع الرسمي لدائرة العمل بأنهم تلقوا مبلغ ٥٠٠ جنيه إسترليني الذي أعلنته الدائرة لمساعدة المتضررين منهم.

متابعة الوضع الدولي والتدابير المعلنة والتدابير الاحترازية لحماية العمال من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأزمة، ورصد وتحليل أوضاع العمال المصريين في إطار معايير العمل الدولية وقانون العمل المصري رقم ١٢.

### • بعض الإجراءات المتبعة في المملكة العربية السعودية:

من المقترحات القانونية التي يمكن أخذها في الاعتبار أن يبدأ صاحب العمل المبادرة للتوصل إلى الخيارات الممكنة من خلال أحد أمرين: توفير العمل عن بعد لفئة العمال الذين يعرفون ذلك واستخدماً قائم العمل عن بعد المنشور من قبل دائرة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والعمل على إنجازه على الجانبين.

وضع خطة تقوم على شيئين: بيانات العاملين غير القادرين على العمل عن بعد حسب الفئات التالية: (رصيد الإجازة السنوية، الخبرة والمؤهلات)

ب- قائمة الأعمال عن بعد التي سيتم أدائها في الوقت الحالي أو لتخفيف الضغط على فئة العمال في النقطة (١) أعلاه، وقائمة الوظائف التي لا تشمل الاختلاط بأعداد كبيرة.

ثم يشرع في الخيارات لفئة العمال في النقطة (٢) حسب نتائج الخطة مثل: الموافقة على منح إجازة سنوية لمن له وزن وفق الفقرة الثانية من المادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل، وتكليف الأعمال الأخرى، حتى لو كانت تختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتعاقد معه لمن يستطيع أداء هذا العمل لمدة لا تزيد عن ٣٠ يوماً بحسب المادة الستين من نظام العمل، وأخيراً اتفاقية إجازة بدون أجر أو تعليق عقد العمل لمن لا يسري عليهم الخيار الأول أو الثاني وفقاً للمادة ١٠٠ من نظام العمل.

ثانياً: صدر قرار وزاري من معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الإجتماعية بتاريخ ١٤٤١/٨/١٣ هـ بإضافة المادة رقم (٤١) إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل، تنص على ما يلي: في حالة قيام الدولة وفقاً لتوصيات إحدى المنظمات الدولية المتخصصة بإتخاذ تدابير تتعلق بحالة أو ظرف يستدعي تخفيض ساعات العمل، أو إتخاذ تدابير إحترازية تحد من تفاقم هذا الوضع. أو الشرط الذي يتم تضمينه في وصف القوة القاهرة المذكورة في الفقرة (٥) من المادة (الرابعة والسبعين) من النظام) كخطوة أولى للاتفاق مع العامل - في الأشهر الستة التالية لبداية وهذه التدابير - إحدى النقاط التالية:

- تخفيض أجر العامل بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية.
- منح العمال إجازة في أيام الإجازة السنوية المستحقة.
- منح العامل إجازة استثنائية كما نصت عليه المادة (١٦٦) من النظام.

- لا يعتبر التوقف عن العمل بعد ذلك أمرًا قانونيًا إذا ثبت أن صاحب العمل قد تلقى مساعدة الدولة للتعامل مع الوضع.
  - هذا لا يؤثر على حق العامل في إنهاء عقد العمل.
- مما سبق يتضح أن الشركة تدخلت في إعادة تنظيم المراكز القانونية وفق الأدوات القانونية المتاحة لها، من أجل وضع آلية محددة بناء على الإتفاق بين العامل وصاحب العمل في البداية، والتي سمحت لصاحب العمل: ١- التمتع بالدعم المقدم من الدولة دون أن يكون له حق إنهاء عقد العمل معها بسبب الإجراءات الإحترازية.
- ٢- أو اتفاق بين صاحب العمل وعامله خلال ستة أشهر من بدء الإجراءات الإحترازية، في كل من الحالات المذكورة في المادة، وإذا رفض العامل هذه الخيارات، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل.
- لا يجوز لصاحب العمل أو العامل القيام بعمل من شأنه الإساءة لأحكام هذا القانون أو القرارات واللوائح الصادرة تنفيذا لأحكامه، لا يجوز لأي منهم إتخاذ أي إجراء من شأنه الضغط على حرية الآخرين أو على حرية العاملين أو أصحاب العمل الآخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها والتي لا تتفق مع حرية العمل أو اختصاص السلطة المختصة لحل النزاعات، هذا النص قراءة صحيحة وقانونية تتوافق مع حالة الطوارئ، على كل طرف أن يستجيب بشكل جيد للطرف الآخر من أجل التغلب على حالة الطوارئ هذه لصالح الدولة والشعب.
- شعرت القيادة الرشيدة بقيادة خادم الحرمين الشريفين وولي العهد الأمين العام بالأثار الإقتصادية المتوقعة على القطاع الخاص من جراء فيروس كورونا والآثار الإقتصادية والإجتماعية الكبيرة الناجمة عنه. (١٩)، الأقسام ٨ و ١٠ و ١٤ من نظام التأمين ضد البطالة، بحيث يحق لصاحب العمل بدلاً من ذلك إنهاء العقد بحد أقصى تسعة آلاف ريال شهرياً، بقيمة إجمالية تسعة مليارات ريال.

● بعض الإجراءات العامة الواردة في وثيقة منظمة العمل الدولية:  
تحتوي معايير العمل الدولية على إرشادات محددة لضمان العمل اللائق في سياق الاستجابة للأزمات، بما في ذلك التوجيهات التي قد تكون ذات صلة بتطور تفشي فيروس كورونا من بين أحدث معايير العمل الدولية، توصية ٢٠١٧ بشأن التوظيف والعمل اللائق من أجل السلام والصمود (رقم ٢٠٥)، والتي اعتمدها الأغلبية الساحقة من المكونات الثلاثية، مع التأكيد على أن الاستجابات للأزمة تضمن احترام جميع حقوق الإنسان، وسيادة القانون بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق، أساسي في مكان العمل ومعايير العمل الدولية.

تقدم التوصية نهجًا استراتيجيًا للاستجابة للأزمة، بما في ذلك اعتماد نهج متعدد المسارات ومراحل ينفذ استراتيجيات متماسكة وشاملة لتمكين التعافي وبناء القدرة على الصمود.<sup>١</sup>

تقدر منظمة العمل الدولية أنه يمكن فقدان ٢٥ مليون وظيفة على مستوى العالم بسبب وباء COVID-١٩، من أجل المضي قدمًا وتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية (وفقًا لاتفاقية سياسة التوظيف رقم ١٢٢ لعام ١٩٦٤)، يجب إتخاذ تدابير انتقائية لتحقيق الاستقرار في النظم الإقتصادية وحل المشكلات.<sup>٢</sup>

بما في ذلك إجراءات التحفيز المالي التي تهدف إلى ضمان استقرار سبل العيش والدخل، وكذلك الحفاظ على استمرارية الأعمال، يجب أن يشمل النهج متعدد المستويات، الذي يتم تنفيذه في مراحل مناسبة من التعافي،

١ لفقرة ٨ من التوصية ٢٠٥. وتوفر الفقرة المزيد من الارشاد حول التدابير التي يجب إتخاذها فوراً.  
٢ انظر مثال، توصية التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال، لسنة ١٩٥٢ (رقم ٩٤) واتفاقية ممثلي العمال، لسنة ١٩٧١ (رقم ١٣٥)، ويدعمهما الإرشاد المتوفر في توصية ممثلي العمال، لسنة ١٤٣ (رقم ١٩٧١)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1\\_312432:2100\\_INSTRUMENT\\_ID](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_312432:2100_INSTRUMENT_ID)

الحماية الإجتماعية الفورية وتدابير العمالة التي ستحسن، من بين أمور أخرى، الانتعاش الاقتصادي المحلي. في سياق الركود الاقتصادي، يعد الحفاظ على مستويات الحد الأدنى للأجور أمراً مهماً بشكل خاص، لأن الحد الأدنى للأجور بشكل عام يمكن أن يحمي العمال الضعفاء، ويحد من الفقر، ويزيد الطلب ويسهم في الاستقرار الاقتصادي.<sup>١</sup>

---

١ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا لأجور، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١) و التوصية رقم ١٣٥ يمكن أن توف ار إرشادا في هذا ١١ Pact Jobs Global A: crisis the from Recovering، المعتمد في الدورة الثامنة والتسعين المجال) انظر أيضاً لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ١٩ حزيران/يونيو ٢٠٠٩، الفقرة ٢٣.  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1>  
١٣١2100\_ILO\_CODE:C

❖ الخاتمة:

تمثل جائحة كورونا أزمة عالمية حديثة، حيث اضطرت العديد من البلدان إلى إتخاذ اجراءات شديدة للحد من انتشار فيروس الكورونا المستجد، بما في ذلك إجراءات الحجر الصحي و العزل المنزلي، و ذلك للحد من انتشار الفيروس بين الناس، لما له من اثار قاتلة علي صعيد الافراد، و أيضاً له مثل تلك الأثار علي القطاعات الكبيرة المتمثلة في قطاعات العمل و التي يقوم عليها العديد من الاقتصادات سواء للبلدان النامية ان للبلدان المتقدمة، فتبعات الفيروس ستكون اشد وطأة علي الدول النامية التي من الممكن ان تتعرض لخسائر غاية في الخطورة نتيجة لوقف قطاعات كاملة عن العمل و تندي مستويات المعيشة و انتشار و ازدياد مدلات البطالة كنيجة لتسريح العمالة.

فمن المتوقع ان يتم تسريح عدد كبير من العاملين نتيجة لإجراءات الاغلاق التي تتخذها الحكومات العالمية و بالتالي دخول الاقتصادات في حالة من حالات الركود و الجمود، و التي سياترب لها تسريح العمالة كنتيجة للظروف الإقتصادية و أيضاً للظروف الإجتماعية للمحافظة علي حياة الافراد.

و لقد تم التوضيح في التكيف القانوني لماهية فيروس كورونا المستجد و هل هو قوة قاهرة أم ظرف طارئ و توصلنا إلى نتيجة مفادها انه يعد قوة قاهرة و ظرف استثنائي يمر به العالم أجمع.

### ❖ قائمة المراجع:

١. اتفاقية تحديد المستويات الدنيا لأجور، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١)  
والتوصية رقم ١٣٥ يمكن أن توفّر إرشادا في هذا ١١ Pact Jobs  
Global A: crisis the from Recovering، المعتمد في الدورة  
الثامنة والتسعين (المجال) انظر أيضا لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ١٩  
حزيران/يونيو ٢٠٠٩، الفقرة ٢٣.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1310::NO::P12100_ILO_CODE:C)
٢. أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في القانون الجزائري،  
علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات  
الجامعية، الجزائر، ١٩٩١.
٣. الغربي عبد الرحيم، اسباب انقضاء عالاقات العمل في التشريع الجزائري،  
مذكرة لنيل شهادة الماستر، ميدان الحقوق العلوم السياسية، قسم القانون  
العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس،  
مستغلم، الموسم الجامعي ٢٠١٨.
٤. الفقرة ٨ من التوصية ٢٠٥. وتوفر الفقرة المزيد من الارشاد حول التدابير  
التي يجب إتخاذها فوراً.
٥. أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء عاقلة العمل في القانون  
الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و  
مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ٢٠٠٧.
٦. انس فيصل التورة، المرجع السابق.
٧. انس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا علي عقد العمل بين الظروف  
الطارئة و القوة القاهرة، كلية الحقوق جامعة الكويت، ٢٠٢٠.
٨. انظر مثال، توصية التشار و التعاون بين أصحاب العمل والعمال، لسنة  
١٩٥٢ (رقم ٩٤) واتفاقية ممثلي العمال، لسنة ١٩٧١ (رقم ١٣٥)،  
ويدعمهما الإرشاد المتوفر في توصية ممثلي العمال، لسنة ١٤٣ (رقم ١٩٧١)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:312432::B:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:312432::B:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID)

٩. أولاد سالم، عبد الصمد، حاج سودي، & محمد/مؤطر. (٢٠٢٠). نهاية علاقة العمل في قانون العمل الجزائري (Doctoral dissertation، جامعة احمد دراية-ادرار).

١٠. اياد رضا، الأثر القانوني للجائحة علي التعاقدات، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠.

١١. اياد رضا، مرجع سابق.

١٢. اياد رضا، مرجع سابق.

١٣. بوشمال عمر، معزوزي عبد الرؤوف، التسريح السباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الخاص لالعمال، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة ٢٤١٥

١٤. توصية العمالة و العمل اللائق من اجل السلم و القدرة علي الصمود، منظمة العمل الدولية، لسنة ٢٠١٧ رقم (٢٠٥).

١٥. حسين عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل السباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، د ج، د ط، ٧٧ القاهرة، د س، ص ١١.

١٦. د. ايمن الدباغ، منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة، مجلة جامعة النجاح للابحاث و العلوم الانسانية، مجلد ٢٨، سنة ٢٠١٤.

١٧. د. عدنان ابراهيم سرحان و د.نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية(الإلتزامات)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ٢٠٠٨.

١٨. د. ابراهيم الدسوقي ابو الليل، نظرية الإلتزام -المصادر الارادية للإلتزام- العقد و الارادة المنفردة التصرف القانوني، مؤسسة دار الكتب للطباعة و النشر و التوزيع ، الكويت، ص ٢٨٧.

- ١٩.د. عبدالرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء الأول، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٥٢٥.
- ٢٠.دراسة اعدتها " الأمم المتحدة بعنوان التكلفة المالية و البشرية للوباء.
- ٢١.عبد السلام ديب،قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية،دار القصبه للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ٢٢.عبدالرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الإلتزام، منشورات الحلبي، بيروت، ص ٩١.
- ٢٣.عطا اهلل بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي: مفهومه، إجراءاته و اثاره، د ج، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٤٤٨.
- ٢٤.علي القلاف، الآثار المترتبة على عقود العمل وحدود مسؤولية أرباب العمل في أزمة كورونا، ٢٠٢٠.
- ٢٥.علي القلاف، المرجع السابق.
- ٢٦.علي القلاف، المرجع السابق.
- ٢٧.علي القلاف، المرجع السابق.
- ٢٨.فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل السباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراء في العلوم القانونية، تخصص القانون، جامعة ملود معمري، تيزي وزو.
- ٢٩.كورونا، بتاريخ ابريل ٢٠٢٠.
- ٣٠.لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا دراسة عن الآثار الاقتصادية لفيروس "كوفيد-١٩" على القارة السمراء بشكل عام
- ٣١.لفقرة ٨ من التوصية ٢٠٥.وتوفر الفقرة المزيد من الارشاد حول التدابير التي يجب إتخاذها فو ار.
٣٢. مجموعة البنك الدولي، تقرير صادر عن البنك الدولي بعنوان حماية الانسان و الاقتصاد، ٢٠٢٠. متاح علي رابط [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

٣٣. محكمة تمييز دبي الأحكام المدنية، الطعن رقم ٣٤٦ لسنة ٢٠٠٩ قضائية، الدائرة المدنية بتاريخ ٢٠١٠ ص ٣٠١.
٣٤. محمد الجوهري، اسباب انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري، جامعة الجليل بونعامة خميس مليانة، ٢٠١٧.
٣٥. محمد عبدالمنعم، اعتبار وباء كورونا قوة قاهرة أو حادث استثنائي و اثر ذلك علي العقود، دبي، ٢٠٢٠.
٣٦. محمد نجدات المحمد، ضمان العقد في الفقه الاسلامي، دار المكتبي، دمشق، ٢٠٠٧، ص ١١٩.
٣٧. مقال تابع لمنظمة الاسكوا بعنوان السكوا: ٣,٨ مليون شخص مهددين بالفقر في المنطقة العربية مع فقدان ٧,١ مليون وظيفة بسبب
٣٨. مقال تابع لمنظمة الاسكوا، بتاريخ نيسان ٢٠٢٠.
٣٩. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) دراسة تحليلة.
٤٠. وثيقة منظمة العمل الدولية بعنوان، وباء كورونا و عالم العمل والأعمال، ٢٠٢٠.

