

عقود العمل لمدة غير محددة في المؤسسات الإعلامية العمومية الجزائرية دراسة مقارنة بين مؤسستي الإذاعة والتلفزيون

د/ نسيم بوقطاية

المدرسة الوطنية العليا للصحافة وعلوم الإعلام

Résumé :

Cet article étudie les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) dans deux entreprises mises sous la tutelle du ministère algérien de la Communication à savoir l'Etablissement public de télévision (EPTV) et l'Etablissement public des radios sonores (EPRS). Il prétend l'existence de différences entre les clauses contractuelles ainsi que l'incomplétude de leurs CDI respectifs.

Mots clés : Contrats de travail à durée indéterminée (CDI), l'Etablissement public de télévision (EPTV), l'Etablissement public des radios sonores (EPRS).

المخلص :

يدرس هذا المقال عقود العمل لمدة غير محددة في المؤسسة العمومية للتلفزيون والمؤسسة العمومية للإذاعات المسموعة الموضوعتان تحت وصاية وزارة الاتصال الجزائرية، ويُفترض وجود اختلاف في مواد هذه العقود وعدم اكتمالها.

الكلمات المفتاحية: عقود العمل لمدة غير محددة، المؤسسة العمومية للتلفزيون، المؤسسة العمومية للإذاعات المسموعة.

مقدمة

أُنشئت المؤسسة العمومية للتلفزيون والمؤسسة العمومية للإذاعة في الفاتح من جويلية 1986، بموجب إعادة هيكلة مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الجزائريين (RTA)، وتحولتا سنة 1991 إلى مؤسستين ذات طابع صناعي وتجاري تتمتعان بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية، وبامتياز الممتلكات العمومية، وكلفتنا منذ ذلك الحين بالصلاحيات المتصلة بالخدمة العمومية. عرفت هاتان المؤسستان تطوراً تدريجياً ومتواصلاً صاحبه تعزيز كبير لمواردهما البشرية استجابة لمتطلبات سياسة التوسع والانتشار التي انتهجتها طيلة سنوات.

الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري

إشتملت مؤسسة التلفزيون الجزائري على قناة بث واحدة (القناة الأرضية) منذ الاستقلال إلى غاية 28 أكتوبر 1994، وهو تاريخ إطلاق قناة الجزائر الفضائية (Canal Algérie) الموجهة أساساً إلى الجالية الجزائرية المقيمة في أوروبا وأمريكا الشمالية، أما الجالية الجزائرية في الوطن العربي فقد حُصتْ منذ 5 جويلية 2001 بقناة الجزائرية الثالثة التي تتحول شيئاً فشيئاً إلى قناة إخبارية. تضم قائمة قنوات التلفزيون الجزائري أيضاً قناتين أُخرين شرعتا في البث في 18 مارس 2009 هما القناة الرابعة الناطقة بالأمازيغية، والقناة الخامسة المخصصة للدين والقران الكريم، بالإضافة إلى أربع محطات جهوية (قسنطينة، وهران، بشار، ورقلة) التي يُفكر في جعلها قنوات تلفزيونية قائمة بذاتها، لكن هذا المشروع (العتيق) لم يتحقق بعد.

يَتَكَلَّفُ التلفزيون الجزائري -عبر مختلف قنواته ومحطاته- بمهمة تلبية حاجيات الجمهور من حيث برامج الترفيه والتسلية والثقافة وتنمية إنتاج الأعمال الفكرية وتوزيعها، ولكنه يساهم بالدرجة الأولى بالاتصال والاعلام الاجتماعي والمؤسساتي الذي تقوم به السلطات والهيئات التابعة لها على مدار ساعات بث إجمالية قدرت سنة 2014 بحوالي 21677 ساعة و35 دقيقة، تستحوذ البرامج الوطنية على نسبة 76.32% منها، مقابل نسبتي 21.90% و 01.78% للبرامج العربية والغربية على التوالي.

تتضافر جهود عمال هذه المؤسسة البالغ عددهم في ماي 2016 حوالي 3417 عاملاً لضمان سير العمل، وتعتبر مديرية المصالح التقنية أهم المديريات عدداً ب646 فرداً، وتليها مديرية الأخبار بتعداد بلغ 469 عاملاً ثم مديرية إنتاج البرامج المكونة من 427 فرداً، أما

فيما يخص طبيعة علاقة العمل التي تجمع بين المؤسسة وعمالها فأغلبهم دائمون ولديهم عقد عمل لمدة غير محددة مع المؤسسة كما هو موضح في الجدول رقم (01).
الجدول رقم (01): توزيع عمال المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري حسب طبيعة عقود عملهم إلى غاية ماي 2016.

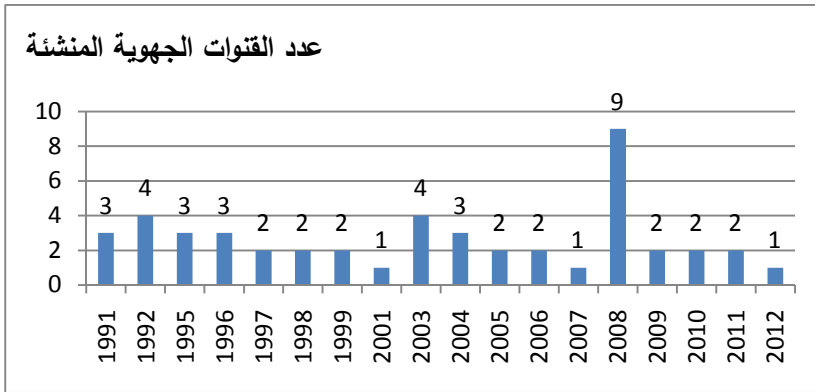
الفرع	عقود عمل لمدة محددة	عقود عمل لمدة غير محددة	المجموع الجزئي
فرع الإدارة واللوجستيك	46	960	1006
فرع الأرشيف والتوثيق	1	44	45
الفرع التجاري	00	25	25
فرع الطاقة والتبريد	8	19	27
فرع الدراسات والتطوير	1	11	12
فرع الاستغلال التقني	00	10	10
فرع المالية والمحاسبة	2	42	44
فرع تسيير البث	14	73	87
فرع الأخبار	75	621	696
فرع الاعلام الالي	00	16	16
فرع الانتاج	13	360	373
فرع الموارد البشرية	00	15	15
الفرع الفني التقني	16	678	694
الفرع التقني	2	340	342
فرع الاطارات القيادية	0	24	24
المجموع	178	3239	3417

المصدر: المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري.

يُقَدَّر عدد العمال الدائمين في المؤسسة بنحو 3239 عاملا ما يمثل نسبة 94.74%، أما العمال غير الدائمين فعددهم 178 أغلبهم (121) تابع لفرع الإدارة واللوجستيك وفرع الأخبار، وهذا راجع إلى حساسية هذين الفرعين، فالمؤسسة عادة ما لا تغامر في التوظيف المباشر للإداريين والصحفيين، حتى تتأكد من احترامهم لكل الشروط والمواصفات المتصلة أساسا بالحفاظ على سرية المعلومات والوثائق التي يمكن أن يحصلوا عليها أثناء القيام بمهامهم، وهذا ما قد يتنافى أحيانا مع أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، والذي يُحدِّد بموجب المادة (12) الحالات التي يسمح فيها للمؤسسات بإبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للإذاعة الجزائرية

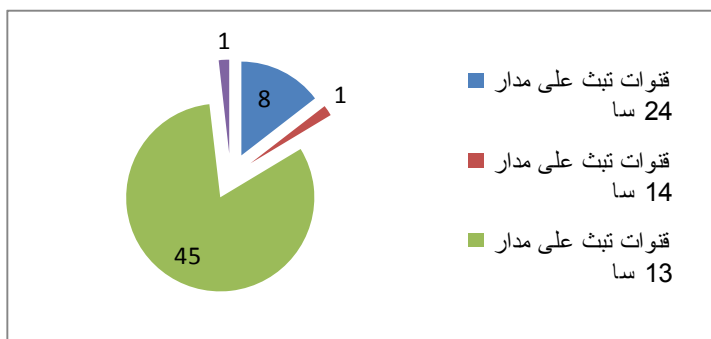
شهدت المؤسسة العمومية للإذاعات المسموعة بدورها منذ 1991 تطورا هائلا، حيث دُعِمَت شبكة القنوات الوطنية الثلاث (الأولى والثانية والثالثة)، باستحداث قنوات جهوية في كل ولايات الوطن وثلاث إذاعات متخصصة (القران الكريم، الثقافية، جيل أف أم)، ولم يُسْتَكْمَل مخطط إنشاء محطة إذاعية في كل ولاية إلا سنة 2011 بإنشاء أحرار إذاعة جهوية هي إذاعة تيزي وزو، كما هو مبين في الرسم البياني رقم (1) المدون أدناه.



الرسم البياني رقم (01): تطور عدد القنوات الإذاعية الجهوية (الولائية) المنشأة في الجزائر من 1991 إلى 2012.

المصدر: المؤسسة العمومية للإذاعة الجزائرية.

تختلف قنوات الإذاعة الجزائرية من حيث البث، فمنها من تبث على مدار 24 ساعة في اليوم (القناة الأولى، القناة الثانية، القناة الثالثة، جيل FM، إذاعة البهجة، إذاعة تمارست، إذاعة إيليزي، إذاعة أدرار)، ومنها من تبث على مدار 14 ساعة في اليوم (إذاعة الجزائر الدولية)، ومنها من تبث برامجها على مدار 13 ساعة في اليوم (44 إذاعة جهوية وإذاعة القران الكريم)، في حين تتفرد الإذاعة الثقافية بأضعف حجم ساعي للبث وهو 06 ساعات في اليوم، وهذا موضح في الشكل البياني رقم (2).



الشكل البياني رقم (02): توزيع عدد قنوات الإذاعة الجزائرية حسب عدد ساعات بثها إلى غاية ماي 2015.

المصدر: المؤسسة العمومية للإذاعة الجزائرية.

يتضح جليا أن أغلب قنوات الإذاعة الجهوية تبث برامجها خلال 13 ساعة في اليوم باستثناء إذاعات ولايات الجنوب الكبير (تمنراست، إيليزي، أدرار) التي تتواصل مع جمهورها طيلة 24 ساعة، وتجدر الإشارة إلى أن عمال هذه الإذاعات مجتمعهم يشكلون نصف عدد العمال الدائمين في المؤسسة العمومية للإذاعة التي توظف حاليا 3586 عاملا يبلغ غير الدائمين منهم 25 فردا بنسبة 0.69%، أما العمال الدائمون فيمثلون الأغلبية بتعداد قدره 3561 فردا أي ما يعادل نسبة 99.30% من إجمالي عدد موظفي الإذاعة الوطنية، ويوزعون على المبين في الجدول أدناه.

الجدول رقم (02): توزيع العمال الدائمون في مؤسسة الإذاعة الجزائرية حسب المديرية والمصالح إلى غاية ماي 2016.

المجموع الجزئي	الانتاج		الصحفيين		المصالح التقنية		المصالح الادارية		المديريات
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	
7	00	00	00	01	00	00	03	03	المديرية العامة
534	109	137	136	115	00	00	25	12	القنوات الوطنية 1 و 2 و 3
114	12	21	48	28	00	00	05	00	مديرية إذاعة الجزائر الدولية
32	10	15	00	00	01	01	03	02	مديرية الأرشيف والميدياتك
216	00	00	00	00	36	167	04	09	مديرية المصالح التقنية والتجهيز
21	00	00	00	00	00	00	13	08	مديرية المالية والمحاسبة
1990	326	293	179	237	54	248	154	499	مديرية تنسيقية

									الإذاعات الجهوية
25	02	02	00	00	01	00	11	09	الوكالة الاشهارية
46	07	20	01	00	01	05	04	08	مصلحة الاتصال والعلاقات العامة
6	01	02	00	00	00	00	03	00	مصلحة التعاون والعلاقات الدولية
186	00	00	00	00	00	05	15	166	مديرية الوسائل العامة
83	00	02	00	01	00	02	42	36	مديرية الموارد البشرية
135	25	39	22	22	01	09	09	08	الإذاعات المتخصصة
107	00	00	00	00	00	00	04	103	مصلحة
16	00	02	02	04	00	05	02	01	مركز الإصغاء
31	01	02	07	14	01	04	01	01	إذاعة الميكتي ميديا
12	00	00	00	00	00	00	02	10	مكتب

									التنظيم العام
	493	535	395	422	95	446	300	875	المجموع الجزئي
								3561	المجموع الكلي

المصدر: المؤسسة العمومية للإذاعة الجزائرية.

يُشكّلُ لأصحفيون والمنشطون ومنتجو البرامج مجتمعين أكثر من 51% من العمال الدائمين في هذه المؤسسة الإعلامية، وفي هذا استجابة لخصائص هذا النوع من المؤسسات وطبيعة نشاطها، إلا أننا نلاحظ أن عدد العمال الإداريين مرتفع نسبيا فالإداريون يمثلون 32.99% من إجمالي العمال الدائمين في المؤسسة، في حين لا يمثل التقنيون سوى نسبة 14.81% منهم، علما أن العديد من المصالح تعاني من نقص عدد التقنيين خاصة هؤلاء المكلفين بتغطية الأحداث خارج المؤسسة، كما أن إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال في المؤسسة أدى إلى تكليف الصحفيين والمنتجين بالعديد من الأعمال التي كانت موكلة في وقت قريب للعمال التقنيين في مجالات متنوعة كال تسجيل الصوتي والتركيب والمزج، ما جعل المؤسسة تقلص عددهم وتجمد توظيفهم.

عقود العمل لمدة غير محددة مؤسستي الإذاعة والتلفزيون الجزائريتين

تُعَدُّ عقود العمل غير محددة المدة حاليا القاعدة لا الاستثناء في مؤسستي الإذاعة والتلفزيون الجزائريين في الأصل في ربط علاقات العمل، وأكثر أشكالها القانونية استعمالا فيهما، ولكن الوضع لم يكن كذلك منذ سنوات بدليل تسجيل هاتين المؤسستين لموجة احتجاجات والاعتصامات والإضرابات غير مسبوقه، والتي طالب من خلالها العمال بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور وتثبيت العمال غير الدائمين مثلما حدث في المؤسسة العمومية للإذاعة الجزائرية في مارس 2011 أين نظم اعتصام كبير في البهو الخارجي للمؤسسة تبعه صدور قرار من المديرية العامة باستبعاد مسؤولين رفضوا معاقبة الأفراد الذين شاركوا في هذا "التجمع غير القانوني"، وسرعان ما التحق عمال التلفزيون الجزائري بنفس الحركة الاحتجاجية، شأنهم في ذلك شأن عمال وكالة الأنباء الجزائرية ويومية المجاهد ومؤسسة

البريد السريع التابعة للمؤسسة الوطنية للنشر والاشهار وغيرهم من عمال المؤسسات العمومية الناشطة في قطاع الاعلام والاتصال، حيث نددوا جميعا بحالة الفوضى التي يعرفها القطاع وضرورة تنظيمه وتعزيزه والارتقاء بمستواه، من خلال استغلال الموارد المادية والبشرية المتاحة وتوفير الناقصة أو المنعدمة منها، ضمانا لحق العمال في مزاوله المهام المؤكّلة لهم في بيئة قانونية ومؤسسية ملائمة من جهة، وتكريس حق المواطن في خدمات تستجيب لتطلعاته وآماله من جهة ثانية.

كان السياق الإقليمي (بداية الثورات العربية) والوطني (غليان الجبهة الاجتماعية) فرصة سانحة لعمال هذه المؤسسات من صحافيين ومنتشطين وتقنيين وإداريين وأعاون للخروج من صمت دام سنوات طويلة، والتعبير عن صعوبة ظروف عملهم المهنية والمادية، ورفضهم للواقع الذي ينشطون فيه، إذ كانت فئة كبيرة منهم تشتغل بمرتبات ضئيلة دون تحديد لساعات العمل وأيام العطل والساعات الإضافية، نظرا لعدم توفرهم على عقد عمل يحدد واجباتهم ويضمن حقوقهم، فعلى الرغم من وجود وزارة وصية ومنظمات نقابية وتشريعات تُلزم هذه المؤسسات بتنظيم علاقات العمل فيها وإعطاءها طابعا تعاقديا، كثيرا ما ينتهي الأمر بطرد العامل الذي لا يقبل بهذا الوضع طردا تعسفيا دون أن يستفيد من التعويضات التي تمنح للعمال الدائمين أي الذين تم ترسيمهم وإبرام عقد عمل لمدة غير محددة بينهم وبين المؤسسة المستخدمة، وذلك في تناقض تام مع مبادئ وأحكام قانون العمل الجزائري.

احتل عقد عمل لمدة غير محددة إذن مركز الصدارة في قائمة المطالب التي رفعها ممثلو العمال الأجراء إلى القائمين على مؤسساتهم والوزارة الوصية وطالبوا بضرورة إدماج كل الأفراد المعنيين في مناصبهم بعد التأكد من توفرهم على شروط التعيين، وكهذا تمت الاستجابة لهذا المطلب الذي يعد إجراء استثنائيا في تاريخ المؤسسات الموضوعة تحت وصاية وزارة الاتصال الجزائرية والمتمثل في التوظيف الجماعي لعدد كبير من العمال الأجراء دفعة واحدة، أي منهم عقد عمل لمدة غير محددة تضمّن نوعين من المواد الأساسية وثاني تكميلي.

أولا/المواد الأساسية

تندرج ضمن الصنف الأول العناصر الهامة التي يجب ذكرها في جميع عقود العمل، و"لا يمكن تخلفها"¹، لما لها من أهمية كبيرة ودور أساسي في تحديد واثبات حقوق والتزامات طرفي العقد لاسيما إذا قامت منازعة قبل أو أثناء أو بعد انتهاء علاقة العمل، وتشمل هذه

الأحكام تحديد هوية الأطراف المتعاقدة وتوصيف الوظيفة والمهام المتعلقة بها وسريان علاقة العمل وتحديد العناصر ذات الصلة بالأجر.

1. هوية الأطراف المتعاقدة

تُحدّد عقود العمل غير محددة المدة في مؤسستي الإذاعة والتلفزيون الجزائريين هوية الأطراف المتعاقدة بدقة فُتَيِّنُ أولاً المؤسسة المستخدمة وعنوان مقرها الاجتماعي وممثلها القانوني، إلى جانب المعلومات المُحدّدة لهوية العامل الأجير والتي يقصد بها أساساً اسمه الكامل، تاريخ ومكان ميلاده وعنوانه.

تكتسي هذه المعلومات - بالرغم من بساطتها - أهمية بالغة لا تقتصر على طرفي العقد بل تتجاوزهما لتشمل العديد من الهيئات الرسمية التي تُعنى بجمع ومراقبة المعطيات المتعلقة بالعمل والتشغيل كمصالح مفتشيات العمل، والضرائب والضمان الاجتماعي خاصة في حالات المرض والأمومة (والأبوة) والعجز والشيخوخة والوفاة، والحوادث والأمراض المهنية، والتقاعد... الخ.

يَتَصِلُ هذا العامل بتحديد جوانب مرتبطة بمنصب العامل الأجير ومكانته ورتبته في السلم المهني للمؤسسة بما يتوافق مع درجته العلمية وتكوينه وخبراته ومهاراته وصلاحياته ومسؤولياته التي تم توظيفه من أجلها، ولا يمكن لصاحب العمل التصرّف فيها كما يشاء أثناء تنفيذ العمل، خاصة إذا كانت منافية لإرادة العامل، ولا تتناسب مع شروط توظيفه.

2. توصيف الوظيفة والمهام

يَسْمَحُ توصيف الوظيفة والمهام المرتبطة بها بضمان استمرارية العمل بالنسبة للمُستخدِم، من جهة، وتجنّب العامل العديد من المشاكل التي قد تُسبّب له أضرار مادية ومعنوية ومهنية إلى جانب تأثير ذلك على مردديته وفعاليته في العمل²، من جهة أخرى.

يُلاحَظُ في هذا الصدد أن عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالمؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري يذكر الصنف الذي يوظف فيه العامل ثلاث مرات أي في الجزء المخصص لتحديد هوية الأطراف المتعاقدة وفي المادة الأولى (01) للعقد التي سمّاها (توظيف) والمادة الثانية (02) المُفردَة لتحديد الوظيفة ومكان العمل التي تُحدّد -إلى جانب صنف العامل- وظيفته ومنصبه والقسم والدرجة اللذين يُصنّفُ فيهما والهيكل أو المديرية التي يؤدي وظيفته فيها، في حين يكتفي عقد العمل غير محدد المدة الخاص بمؤسسة الإذاعة بذكر الوظيفة التي

يشغلها المتعاقد بموجب مادته الثانية(02) ثم حدد المصلحة و/ أو مكان العمل الذي يعين فيه فقط بنص المادة الخامسة(05) من نفس العقد.

3. سريان علاقة العمل

يُخصَّصُ عقد العمل لمدة غير محددة في المؤسسة التلفزيون الجزائري لهذا الجانب مادة كاملة وهي المادة الرابعة (04) التي سماها بمدّة علاقة العمل، ويؤكد بمقتضاها أن مدة علاقة العمل المبرمة في حدود هذا العقد هي مدة دائمة وبدون تحديد زمني، تبدأ من تاريخ تثبيت العامل الأجير في منصبه، أما تاريخ بداية سريان العقد فهو مذكور بموجب المادة الثانية(02) من عقد العمل لمدة غير محددة الخاص بالإذاعة الوطنية. للإشارة، يُمكنُ تحديداً سريان العقد لطرفيه باتخاذ التدابير والاحتياطات الملازمة المتعلقة بكل واحد منهما عند انتهائه، "تظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين"³.

4. الأجر

يَتَحَوَّلُ كل ما هو مُفْتَرَضُ أن يُشَكَّلَ عقد عمل عند تَخَلُّفِ عناصر الأجر الأساسية إلى عقد تَبْرُجُ أو تَطَوُّعُ، وتُحدِّدُ هذه العناصر التعويضات والمكافئات والعلاوات التي تُدرَجُ في العقد حسب معايير قانونية واتفاقية وتعاقدية، وهي مرتبطة بالسلم المهني للأجير والتزاماته. يَنَقَاضِي العامل الأجير المتعاقد مع التلفزيون الجزائري-طبقا لقائمة ترتيب الأجور- أجره شهرية متكونة من الأجر القاعدي وعلاوات تختلف باختلاف أصناف ودرجات العمال، وتُحدِّدُ قيمتها من خلال نسبة مئوية محسوبة على الأجر القاعدي وتضمُّ:

-علاوة الخبرة المهنية.

-علاوة اللغة بنسبة 02 %.

-علاوة النجاعة المهنية ما بين 14 و 35 %.

-علاوة التحكم في التقنيات الإضافية بنسبة 02 %.

-تعويض الأعباء بنسبة 12 %.

-تعويض عن التمثيل بنسبة 04 %.

-تعويض عن التوثيق بنسبة 10 %.

-علاوة الإطعام تغطي 22 يوما.

-علاوة النقل بمبلغ 1000 دج.

ويُصنَدُ بالأجر في عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالإذاعة الأجر القاعدي المطبق لفئة وسلم العامل ضمن شبكة الأجر المعمول بها في المؤسسة، ويضاف إليه العلاوات والتعويضات المرتبطة بمنصب عمل العامل الأجير وفقا للنظام المعمول به في المؤسسة دون أن يتم تحديد هذه العناصر تعاقديا كما هو الحال بالنسبة لحق العامل في التعويض عن الساعات الإضافية، فإذا كان العقد قد أُقِرَّ بإمكانية أن يُطلَبَ من المتعاقد أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل فنجده قد ترك الشروط المحددة للتعويض عنها للتشريع أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

ثانيا/ المواد التكميلية

يَصْعُبُ حَصْرُ هَذَا النَوْعِ مِنَ الْمَوَادِّ لِأَنَّهَا كَثِيرَةٌ، وَتَحْتَلِفُ بِاخْتِلَافِ الْمَوْسَسَاتِ وَالنَّشَاطَاتِ الْمِهْنِيَّةِ الَّتِي تَسْتَعْمَلُهَا. تُعْرَفُ هَذِهِ الْمَوَادِّ أَيْضًا بِالتَّانُوِيَّةِ فَلَا يَرْتَبِطُ وُجُودُهَا أَوْ تَحَلُّفُهَا بِصِحَّةِ أَوْ عَدَمِ صِحَّةِ عَقْدِ الْعَمَلِ، تَمَثَّلُ أُبْرَزُ الْجَوَانِبِ الْمُدْرَجَةِ فِي هَذَا الصَّنْفِ وَالْمُتَضَمَّنَةِ فِي عُقُودِ الْعَمَلِ غَيْرِ مُحَدَّدَةِ الْمُدَّةِ الْخَاصَةِ بِمَوْسَسَتِي الْإِذَاعَةِ وَالتَّلْفِزِيُونِ الْجَزَائِرِيِّينِ فِيمَا يَلِي:

1. فترة الإختبار

يَرْتَبِطُ عَقْدُ الْعَمَلِ فِي هَذِهِ الْمَرْحَلَةِ بِشَرَطِ فَاسْخِ النَّسْبَةِ لِطَرْفِي الْعَقْدِ اللَّذِينَ يَتِمَتَعَانِ بِحَقِّ فِسْخِهِ فِي أَيِّ وَقْتٍ، وَدُونَ تَعْوِيضٍ وَمِنْ غَيْرِ إِشْعَارٍ مُسَبِّقٍ، إِذَا لَمْ يَتَّفَقَا عَلَى عَكْسِ ذَلِكَ تَعَاقِدِيًّا، وَيَتَعَيَّنُ عَلَى "الْمُسْتَعْدِمِ أَنْ يُعْلِمَ الْعَامِلَ أَنَّهُ مَوْضُوعٌ تَحْتَ التَّجْرِبَةِ وَالْإِيعْتِبَارِ عَقْدَ الْعَمَلِ نَهَائِيًّا مِنْذُ لِحْظَةِ اِبْرَامِهِ"⁴. يُتِيحُ تَحْدِيدَ فِتْرَةِ التَّجْرِبَةِ لِصَاحِبِ الْعَمَلِ إِمْكَانِيَّةَ اِخْتِبَارِ الْمَهَارَاتِ الْمِهْنِيَّةِ لِلْعَامِلِ، وَيَمْنَحُ لِهَذَا الْأَخِيرِ فِرْصَةَ التَّأَكُّدِ مِنْ اسْتِجَابَةِ ظُرُوفِ الْعَمَلِ لِتَوَقُّعَاتِهِ، أَمَا إِذَا انْتَهَتْ الْفِتْرَةُ التَّجْرِبِيَّةُ بِنَجَاحٍ يَتَسَنَّى لِلْعَامِلِ أَنْ يُنَبِّتَ فِي مَنَصِبِهِ، وَأَنْ يَسْتَفِيدَ مِنْ بَاقِي الْحَقُوقِ الَّتِي كَانَ مَحْرُومًا مِنْهَا فِي الْمَرْحَلَةِ السَّابِقَةِ كَحَقِّ اسْتِغَادَةِ مَن وَضْعِيَّةِ الْاسْتِيعَادِ أَوْ الْاِتْنَادَابِ.

لَا يَتَضَمَّنُ عَقْدُ الْعَمَلِ غَيْرِ مُحَدَّدَةِ الْمُدَّةِ فِي مَوْسَسَةِ الْإِذَاعَةِ فِتْرَةَ لِلْاِخْتِبَارِ عَكْسَ ذَلِكَ الْخَاصِ بِالتَّلْفِزِيُونِ الْجَزَائِرِيِّ الَّذِي ذَكَرَ مَدَّةَ الْاِخْتِبَارِ لِمَرَّتَيْنِ اثْنَيْنِ الْأُولَى ضَمْنَ الْمَادَّةِ الثَّلَاثَةِ (03) كَامِلَةً وَالْمُسَمَّاءُ (مَدَّةُ الْاِخْتِبَارِ) وَالَّتِي تَتَّصُ عَلَى خُضُوعِ الْمُتَعَاقِدِ لِمَدَّةِ اِخْتِبَارِيَّةِ اِبْتِدَاءِ مِنْ تَارِيخِ تَوْقِيعِ الطَّرْفَيْنِ عَلَى الْعَقْدِ، وَقَدْ تَمَّ التَّطَرُّقُ لِفِتْرَةِ الْاِخْتِبَارِ لِلْمَرَّةِ الثَّانِيَّةِ فِي الْمَادَّةِ السَّادِسَةِ (06) -الْمَخْصُصَةَ لِتَوْقِيفِ، تَغْيِيرِ، أَوْ فِسْخِ عَقْدِ الْعَمَلِ- وَالَّتِي تُلْزِمُ

الطرفان بإشعار متبادل عن كل رغبة في توقيف أو تغيير أو تحويل أو فسخ هذا العقد خلال المدة الاختبارية.

2. الحصرية أو التفرُّد

يُلزِمُ عقد العمل لمدة غير محددة الخاص بالتلفزيون الجزائري المتعاقد بموجب مادته الأولى (01) بأن يصرح أنه متحرر من كل علاقة عمل وأن يقبل أحكام هذا العقد شكلا ومضمونا، بل ذهب إلى أبعد من ذلك عندما اعتبر أن هذا العقد ملغى إن كان للمتعاقد مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن حسب المادة السادسة (06) منه التي تَسْتَنِدُ في ذلك على الفقرة السابعة (07) من المادة السابعة (07) من قانون علاقات العمل التي تُحَدِّدُ واجبات العمال وتمنع أن تكون لهم "مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو مقولة من الباطن".

3. حقوق والتزامات العامل

لم نُفَصِّلْ عقود العمل غير محددة المدة الخاصة بمؤسستي الإذاعة والتلفزيون الجزائريين في حقوق والتزامات العامل، غير أننا نلاحظ أن مؤسسة الإذاعة قد خصصت مادتين لهذه الجوانب في عقد العمل غير محدد المدة الخاص بها، فالمادة السابعة (07) تُلزِمُ المتعاقد باحترام النظام الداخلي للمؤسسة وبأداء المهام الموكلة إليه بأقصى ما لديه من قدرات، أما المادة الثامنة (08) فتؤكد على تَمَنُّعِ المتعاقد بالحقوق والإلتزامات التي يتمتع بها نظراؤه في المؤسسة ويخضع لنفس الواجبات.

أقرَّ بدوره عقد العمل لمدة غير محددة الخاص بالتلفزيون الجزائريين خلال مادته السابعة (07) التي سَمَّاها (حقوق وواجبات العامل) أن العامل المعني يستفيد من الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها قانونيا ونظاميا والمنبثقة من القواعد الخاصة بالمؤسسة وبنظامها الداخلي، كما سبق وأن أكده في مادته السادسة (06) المخصصة لتوقيف، تغيير، أو فسخ عقد العمل التي تنص على خضوع المتعاقد للنظام الداخلي للمؤسسة ولقوانينها.

كما يلاحظ في عقود العمل لمدة غير محددة مؤسستي الإذاعة والتلفزيون الجزائريين غياب أية إشارة إلى القانون العضوي رقم 05-12 مؤرخ في 18 صفرعام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 التعلق بالإعلام، خاصة بالنسبة للصحفيين الذين حدد القانون حقوقهم وواجباتهم. جعل قانون الإعلام من ممارسة العمل الصحفي حرفة لكل شخص يفرغ للبحث عن الأخبار وانتقائها واستغلالها وتقديمها على أن تكون مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا

لدخله وذلك حسب ما تنص عليه المادة (73) من هذا القانون الذي عبرت مادته (74) أن كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع أي جهاز اعلام يعتبر ايضا صحفيا محترفا وضمن القانون له حقوق خاصة كشرط الضمير بموجب المادة (82) التي تنص على أنه "في حالة تغيير توجه او مضمون اي نشرية دورية او خدمه اتصال سمعي بصري او اي وسيلة اعلام عبر الانترنت وكذا توقف نشاطها والتنازل عنها، يمكن للصحفي المحترف فسخ العقد ويعبر ذلك تسريح من العمل يخوله الحق في الاستفادة من التعويضات المنصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما." كما منح هذا القانون الحق للصحفي في رفض بث او نشر اي خبر للجمهور يحمل توقيعها وادخلت عليه تعديلات جوهرية دون موافقته حسب ما تنص عليه المادة (87)، وأعطى المشرع في هذا القانون الحق للوسيلة الاعلامي في نشر او بث اي عمل صحفي مرة واحدة فقط وفي حالة اعادة استعمال العمل يشترط الحصول على موافقة الصحفي صاحب العمل الذي اعطاه المشرع حق الملكية الادبية والفكرية لأعماله، وهي كلها جوانب لا أثر لها في عقود العمل الخاصة بالصحفيين العالمين في الاذاعة والتلفزيون مثلما هو الحال بالنسبة لالتزاماتهم الخاصة بأداب وأخلاقيات المهنة الصحفية المنصوص عليها في المادة (92) من القانون المذكور أعلاه والمتمثلة أساسا في:

- احترام شعارات الدولة ورموزها.
- التحلي بالاهتمام الدائم لإعداد خبر كامل وموضوعي.
- نقل الوقائع والأحداث بنزاهة وموضوعية.
- تصحيح كل خبر غير صحيح.
- الامتناع عن تعريض الاشخاص للخطر.
- الامتناع عن المساس بالتاريخ الوطني.
- الامتناع عن تمجيد الاستعمار.
- الامتناع عن الاشادة بصفة مباشرة او غير مباشرة بالعنصرية وعدم التسامح والعنف.
- الامتناع عن السرقة الادبية والوصاية والقذف.
- الامتناع عن استخدام الحظوة المهنية الاغراض شخصية.
- الامتناع عن نشر او بث صور أو اقوال تمس بالخلق العام او تستفز مشاعر المواطنين.

4. حدود تنفيذ العقد

يُبينُ عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالتلفزيون الجزائري في مادته السادسة (06)

حدود تنفيذه والمتمثلة في

توقيفه أو تغييره أو فسخه دون أن يُفصّل فيها وحصرها في الفترة التجريبية فقط، حيث تُلزم هذه المادة الطرفين "خلال المدة الإختبارية بإشعار متبادل عن كل رغبة في توقيف، تغيير، تحويل أو فسخ هذا العقد"، الذي يُعبّرُ بموجب الفقرة الثانية من نفس المادة- ملغى إن كان للمتعاقد مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقالة من الباطن، على أن يتم حل أي نزاع ناجم عن تطبيق هذا العقد "بصفة سلمية بين الطرفين المتعاقدين، وفي حالة استفحال هذا النزاع، يتم حله وفق الإجراءات المحددة في التشريع والقواعد والنظام الداخلي" للمؤسسة، وفقا لأحكام المادة الثامنة (08) والأخيرة من عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالتلفزيون الجزائري.

من جهته، لا يخوض عقد العمل غير محدد المدة في الإذاعة الجزائرية في تفاصيل هذه الحالات إلا أننا نجده قد أشار في مادته الرابعة (04) إلى فكرة المهلّ القانوني الذي يؤديه المتعاقد دون أن يعرفه أو يدقق في شروطه ولا في مدته التي تركها للقانون وكذلك النظام الداخلي للمؤسسة و/ أو اتفاقيتها الجماعية، وبموجب مادته التاسعة (09) يكتفي هذا العقد بتحديد حالتين لفسخه هما تراضي الطرفين، ومخالفة المتعاقد للأحكام والتعليمات الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة واتفاقياتها الجماعية.

الخاتمة

تؤكد هذه الدراسة وجود اختلاف في عقود العمل لمدة غير محددة الخاصة بمؤسستي الإذاعة والتلفزيون فإذا كانت المؤسسة الأولى حريصة على الحركية الجغرافية للعامل الأجير بحكم تنوع مصالحها وهياكلها وانتشارها عبر 48 ولاية (الإذاعات الولائية) فإن المؤسسة الثانية حريصة على تفردا بالخدمات التي يقدمها العامل الأجير لها، وهذا ما يمكن تفسيره باعتماد مؤسسة التلفزيون الجزائري في إنتاج المضامين التي تبثها (حصص، أغاني مسلسلات، أفلام) على مؤسسات سمعية بصرية أخرى قد يمتلك فيها المتعاقد مصالح مباشرة أو غير مباشرة قد تصل إلى حد المقولة من الباطن لصالح مؤسسات إعلامية أخرى كالمؤسسات التلفزيونية الفضائية الموجهة للجمهور الجزائري (والتابعة للقانون الأجنبي إلى حد اليوم) التي تمكنت في ظرف وجيز من منافسة التلفزيون الجزائري في حجم المشاهدة والمداخيل الشهريّة، بل إن العديد من الكفاءات غادرت مؤخرا مؤسستي الإذاعة والتلفزيون العموميين للعمل في هذه المؤسسات (الخاصة) قبل منحها الاعتماد الرسمي من قبل وزارة

الاتصال الجزائرية بموجب القانون العضوي المتعلق بالإعلام، والقانون رقم 14-04 المؤرخي 24 فبراير 2014 والمتعلق بالنشاط السمعي البصري.

كما تتأكد فرضية عدم اكتمال عقود العمل غير محددة المدة في الإذاعة والتلفزيون الجزائريين فهناك عدة جوانب كأوقات العمل والراحة والعطل الحقوق والواجبات غير مشار إليها في هذه العقود أو تُركّ التفاصيل فيها للتشريع وقانون العمل والاتفاقيات الجماعية والقانون الداخلي الخاص بكل مؤسسة.

الهوامش

- ¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر (الجزائر)، 2005، الطبعة الأولى، ص 67.
- ² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر (الجزائر)، 1998، ص 49.
- ³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر (الجزائر)، 2003، الطبعة الثانية، ص 65.
- ⁴ - خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة (الجزائر)، 2008، ص 29.