

عقود العمل غير محددة المدة في المؤسسات الموضوعة تحت وصاية

وزارة الاتصال الجزائرية

- دراسة وصفية تحليلية

نسيم بوقطاية

قسم الاتصال - كلية الاعلام والاتصال

جامعة الجزائر 3

ملخص :

يدرس هذا المقال عينة من عقود العمل غير محددة المدة في المؤسسات الموضوعة تحت وصاية وزارة الاتصال الجزائرية، انطلاقا من فرضيتين تفيد أولهما أن مواد هذه العقود تختلف من مؤسسة إلى أخرى، أما الفرضية الثانية فتشير إلى عدم اكتمال العقود موضوع الدراسة استنادا على نظرية العقود غير التامة.

الكلمات المفتاحية: عقود العمل غير محددة المدة، المؤسسات الموضوعة تحت وصاية وزارة الاتصال الجزائرية، نظرية العقود غير التامة.

Abstract :

This article examines a sample of Indefinite Duration Employment Contracts (IDEC) in companies placed under the authority of the Algerian Ministry of Communication. Its assumptions are based on the existence of differences between the contractual clauses in these companies as well as the incompleteness of the IDECs, taking up one of the founding assumptions of the theory of incomplete contracts.

Keywords: Indefinite Duration Employment Contracts (IDEC), Companies under the authority of the Algerian Ministry of Communication, Theory of incomplete contracts.

Résumé :

Cet article étudie un échantillon des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) dans les entreprises mises sous la tutelle du ministère algérien de la Communication. Ses hypothèses de départ sont axées sur l'existence de différences entre les clauses contractuelles dans ces entreprises ainsi que l'incomplétude des CDI, et ce, dans une reprise de l'un des postulats fondateurs de la Théorie des contrats incomplets.

Mots clés : Contrats de travail à durée indéterminée (CDI), Entreprises mises sous la tutelle du ministère algérien de la Communication, Théorie des contrats incomplets (TCI).

مقدمة :

تُعَدُّ عقود العمل غير محددة المدة مؤشراً مهماً لفهم تسيير المؤسسات عامة، وإدارة الموارد البشرية فيها خاصة فهي الأصل في ربط علاقات العمل وأكثر أشكالها القانونية استعمالاً مثلما هو الشأن في المؤسسات الموضوعة تحت وصاية وزارة الاتصال الجزائرية، ومن بينها المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري والمؤسسة العمومية للإذاعة المسموعة.

تحاول هذه الدراسة الوصفية التحليلية، أن تكشف عن مضمون عقود العمل غير محددة المدة في هاتين المؤسستين بتقسيم موادها إلى صنفين، الأول أساسي، والثاني ثانوي أو تكميلي وذلك بالاعتماد على فرضيتين اثنتين، تشير أولهما إلى وجود اختلاف في أحكام العقود الخاصة بالمؤسستين الخاضعتين للدراسة، أما الفرضية الثانية فمفادها أن هذه العقود ناقصة، أي غير مكتملة.

تستند هذه الفرضية على طرح رواد نظرية العقود غير التامة "La théorie des contras incomplets" * للذين يرون أن أطراف العقد عاجزون عن تحرير عقود كاملة تغطي كل جوانب العلاقة التعاقدية، بسبب وجود تباين في المعلومات بينهم، وصعوبة -بل استحالة- التحكم المطلق في الوضعية الفعلية للعلاقات الكائنة بين المتعاقدين بعد إبرام العقد¹، بمعنى لا يمكن حين كتابة العقد التنبؤ بما يجب فعله، أو عدم فعله في كل الحالات².

أولاً: المواد الأساسية

تندرج ضمن هذا الصنف العناصر الهامة التي يجب ذكرها في جميع عقود العمل، و"لا يمكن تخلفها"³، لما لها من أهمية كبيرة، ودور أساسي في تحديد، وإثبات حقوق، والتزامات طرفي العقد، لاسيما إذا قامت منازعة قبل، أو أثناء، أو بعد انتهاء علاقة العمل، وتشمل هذه الأحكام الجوانب التالية:

أ. تحديد هوية الأطراف المتعاقدة : تُحدِّد عقود العمل غير محددة المدة في مؤسستي الإذاعة والتلفزيون هوية الأطراف المتعاقدة بدقة، فتبين أولاً المؤسسة المُستخدِمة⁶⁰، وعنوان مقرها الاجتماعي، وممثلها القانوني، إلى جانب المعلومات المُحدَّدة 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، الأمومة والأبوة، العجز، الشيخوخة، الوفاة، الحوادث، الأمراض المهنية، التقاعد... الخ.

ب. توصيف الوظيفة والمهام المتعلقة بها : يتصل هذا العامل بتحديد جوانب مرتبطة بمنصب العامل الأجير، ومكانته، ورتبته في السلم المهني للمؤسسة بما يتوافق مع درجته العلمية، تكوينه، خبراته، مهاراته، صلاحياته، ومسؤولياته التي تم توظيفه من أجلها، ولا يمكن لصاحب العمل التصرف فيها كما يشاء أثناء تنفيذ العمل، خاصة إذا كانت منافية لإرادة العامل، ولا تتناسب مع شروط توظيفه.

يسمح توصيف الوظيفة والمهام المرتبطة بها بضمان استمرارية العمل بالنسبة للمُستخدِم، من جهة، وتجنيب العامل العديد من المشاكل التي قد تُسبب له "أضرار مادية، ومعنوية، ومهنية إلى جانب تأثير ذلك على مردوبيته وفعاليتها في العمل"⁴، من جهة أخرى.

يُلاحظ 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 سماها (توظيف)، والمادة الثانية (02) المُفردَة لتحديد الوظيفة ومكان العمل التي تُبين -إلى جانب صنف العامل- وظيفته، منصبه، القسم والدرجة اللذين يُصنَّفُ فيهما، والهيكل (المديرية) الذي يوظف فيه، في حين

يكتفي عقد العمل غير محدد المدة الخاص بمؤسسة الإذاعة، بذكر الوظيفة التي يشغلها المتعاقد بموجب الفقرة الثانية (02) من مادته الثانية(02)، ثم يُحدِّد مكان عمل المتعاقد بنص المادة الخامسة(05) من نفس العقد.

ج. سريان علاقة العمل : تُحدِّد الفقرة الثالثة (03) من المادة الثانية(02) في عقد العمل غير محددة الخاص بمؤسسة الإذاعة الوطنية تاريخ بداية سريان العقد، ويُخصَّصُ عقد العمل لمدة غير محددة في المؤسسة التلفزيون الجزائري مادة كاملة لهذا الجانب، وهي المادة الرابعة (04) التي سماها بمدة 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. للإشارة، يُمكنُ تحديدهُ سريان العقد لطرفيه باتخاذ التدابير، والاحتياطات الملائمة المتعلقة بكل واحد منهما عند انتهاءه، نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين⁵.

د. تحديد العناصر ذات الصلة بالأجر: يُؤدِّي تخلف عناصر الأجر الأساسية إلى تحوُّل ما يفترض أن يُشكِّل عقد عمل إلى عقد تبرُّع أو تطوُّع، وتُحدِّد هذه العناصر التعويضات، والمكافآت، والعلاوات التي تُدرَّج في العقد حسب معايير قانونية، واتفاقية، وتعاقدية، مرتبطة بالسلم المهني للأجير، والتزاماته.

يُتَّفَاضَى العامل الأجير المتعاقد مع التلفزيون الجزائري-طبقا لقائمة ترتيب الأجور- أجرة شهرية متكونة من الأجر القاعدي، وعلاوات تختلف باختلاف أصناف، ودرجات العمال، وتُحدِّد قيمتها من خلال نسبة مئوية محسوبة على الأجر القاعدي وتضمُّ:

- علاوة الخبرة المهنية.
- علاوة التمثيل بنسبة 07 %.
- علاوة التقنية بنسبة 07 %.
- علاوة النجاعة بنسبة 05 %.
- علاوة المردودية الثلاثية للصحافيين والمخرجين من 0 و 23 %.
- علاوة المردودية الثلاثية التقنية من 0 و 23 %.
- علاوة المردودية الثلاثية لوحدات الإنتاج من 0 و 23 %.
- علاوة المردودية الثلاثية للأعوان الإداريين وأعوان الدعم من 0 و 18 %.
- تعويض الإطعام تغطي 22 يوما.
- تعويض النقل بمبلغ 1000 دج.

في المقابل يُفَصِّدُ بالأجر في عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالإذاعة، الأجر القاعدي المطبق لفئة، وسلم العامل ضمن شبكة الأجور 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 أقرَّ بإمكانية أن يُطلَبَ من المتعاقد أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، فنجد أنه قد ترك الشروط المحددة للتعويض عنها للتشريع، أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

ثانيا: المواد التكميلية : صَعِبُ حَصْرُ هذا النوع من المواد لأنها كثيرة، وتختلف باختلاف المؤسسات، والنشاطات المهنية التي تستعملها. تُعرَفُ هذه المواد أيضا بالثانوية، فلا يرتبط وجودها، أو تخلفها بصحة، أو عدم صحة عقد العمل. تتَمَثَّلُ أبرزُ الجوانب المُدرَّجَة في هذا الصنف، والمُتَضَمَّنَة في عقود العمل غير محددة المدة الخاصة بمؤسستي الإذاعة، والتلفزيون الجزائريين فيما يلي:

ذ. فترة الإختبار: تختلف مدة هذه الفترة-قانونيا- باختلاف المؤهلات الواجب توفرها في المنصب المشغول، حيث يمكن أن يخضع العامل الجديد، حسب المادة الثامنة عشر (18) من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل (المُعَدَّلِ وَالْمَتَمِّمِ)، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن تُرَفَع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تُحدِّدُ المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال، عن طريق التفاوض الجماعي، ويتمتع العامل خلالها بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة دائمة، ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المُسْتَحْدِمَةِ، عندما يُثَبَّتُ العامل في منصبه، إثر إنتهاء الفترة التجريبية. يرتبط عقد العمل في هذه المرحلة بشرط فاسخ بالنسبة لطرفي العقد، اللذان يتمتعان بحق فسخه في أي وقت، ودون تعويض، ومن غير إشعار مسبق، إذا لم يتفقاً على عكس ذلك تعاقدياً، ويتعين على المُسْتَحْدِمِ أن يُعَلِّمَ العامل أنه موضوع تحت التجربة، وإلا يعتبر عقد العمل نهائياً منذ لحظة إبرامه⁶.

يُبيحُ تحديد فترة التجربة لصاحب العمل، إمكانية اختبار المهارات المهنية للعامل، ويمنح لهذا الأخير فرصة التأكد من استجابة ظروف العمل لتوقعاته، أما إذا انتهت الفترة التجريبية بنجاح يتسنى للعامل أن يُثَبَّتَ في منصبه، وأن يستفيد من باقي الحقوق التي كان محروماً منها في المرحلة السابقة، كحق الاستفادة من وضعية الاستيداع أو الانتداب. لا يتضمَّنُ عقد العمل غير محددة المدة في مؤسسة الإذاعة فترة للاختبار، عكس ذلك الخاص بالتلفزيون الجزائري الذي ذكر مدة الاختبار لمرتين اثنتين، الأولى ضمن المادة الثالثة (03) كاملة، والمُسَمَّاة (مدة الاختبار)، والتي تنص على خضوع المتعاقد لمدة إختبارية ابتداء من تاريخ توقيع الطرفين على العقد، وقد تم التطرق لفترة الاختبار للمرة الثانية في المادة السادسة (06) -المخصصة لتوقيف، تغيير، أو فسخ عقد العمل- والتي تُلْزِمُ الطرفان بإشعار متبادل عن كل رغبة في توقيف، أو تغيير، أو تحويل، أو فسخ هذا العقد خلال المدة الاختبارية.

ر. الحصرية أو التفرُّد: تمنع مواد الحصرية، أو التفرُّد أي تراكم في النشاط، ويلتزم بموجبها العامل الأجير، بأن يعمل لمُسْتَحْدِمٍ واحدٍ فقط في وقت واحد، وأن يتنازل عن أي تعدد للأنشطة المهنية.

يمكن أن يؤدي عدم احترام هذا الشرط إلى إقالة العامل بدافع حماية مصلحة استراتيجية، وحيوية للمؤسسة، لهذا قامت العديد من التشريعات العمالية العالمية بتحديد شروط إدراج شرط التفرُّد في عقود العمل، فصاحب العمل ليس حراً في فرضها على العامل، إلا إذا كانت مبررة ببيئة مهنية معينة، وبطبيعة واجبات العامل.

يُلْزِمُ 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 شكلاً، ومضموناً، 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 تستتد في ذلك على الفقرة السابعة (07) من المادة السابعة (07) من قانون علاقات العمل، التي تُحدِّدُ واجبات العمال، وتمنع أن تكون لهم مصالح مباشرة، أو غير مباشرة في مؤسسة، أو شركة منافسة، أو مقولة من الباطن.

ز. الحركية الجغرافية: يرى معظم الفقهاء أن تغيير مكان العمل تعديل لعقد العمل، وصحته مرهونة بموافقة مُسَبِّقَةٍ من قبل العامل، خاصة إذا لم يُدرَج هذه الإجراءات في عقد العمل منذ البداية، أو إذا كان مُنْضَمَّناً في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، ولم يتم إبلاغ العامل عند التعاقد معه بوجوده، أما إذا كان هذا الشرط متفق عليه مُسَبِّقاً، ورفُضَهُ العامل بعد إمضاء العقد، فإنه يمكن أن يتعرض إلى عقوبات قد تصل إلى حد الطرد، علاوة على ذلك، إذا رافق تغيير مكان العمل -بموافقة العامل- تغيير جوهري في عقد العمل (طريقة صرف الأجر، ساعات العمل، حجم العمل... الخ) يجب على المُسْتَحْدِمِ أن يتحصَّلَ على موافقة أخرى للعامل، بعد أن يبلغه في الوقت اللازم، بهذا التغيير، حتى يتمكن من ترتيب

شؤونه، لهذا يبرز الوقت كعنصر مهم في تحديد كفيات، واجراءات تطبيق مثل هذه المادة، وفك النزاعات التي يمكن أن ترتبط بها، علما أن المادة المائة وثلاثة عشر (113) من قانون علاقات العمل الجزائري، تمنع أن يجعل من التحويل أداة عقابية تستعملها المؤسسة لقمع، أو استفزاز العمال، وخاصة مندوبيهم النقابيين، الذين لا يمكن أن يكونوا موضوع تسريح، أو تحويل، أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقومون بها بحكم مهمتهم التمثيلية.

تحتل فكرة الحركية الجغرافية حيزا مهما في عقد العمل غير محدد المدة في مؤسسة الإذاعة الجزائرية، وخصص لها مادتين متتاليتين: المادة الخامسة (05)، التي تشير إلى إمكانية تحويل المتعاقد إلى أي مصلحة، و/ أو مكان عمل آخر بالمؤسسة، إذا اقتضت الضرورة، أو حاجات المصلحة ذلك، والمادة السادسة (06) التي تلزم المتعاقد بالقيام بأية مهمة، تكلفه المؤسسة بها سواء داخل الوطن، أو خارجه.

تكاد تغيب هذه الفكرة في عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالتلفزيون الجزائري الذي اكتفى بالإشارة إليها (التحويل) عندما تطرق إلى الحالات التي يلتزم بها طرفا العقد بإشعار متبادل، خلال المدة الإختبارية عن كل رغبة في توقيف، أو تغيير، أو تحويل، أو فسخ العقد.

س. حقوق والتزامات العامل: لم تفصل 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) تلزم المتعاقد باحترام النظام الداخلي للمؤسسة، وبأداء المهام الموكلة إليه بأقصى ما لديه من قدرات، أما المادة الثامنة (08) فتؤكد على تمتع المتعاقد بالحقوق، والإلتزامات التي يتمتع بها نظراؤه في المؤسسة، ويخضع لنفس الواجبات.

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

ش. حدود تنفيذ العقد: عقود العمل غير محددة المدة دائمة، لكنها غير صالحة مدى الحياة، فيمكن لطرفي العقد أن يقوموا بتعديلها، أو تعليقها، أو فسخها إما بإرادتهما المشتركة، أو بإدارة طرف واحد منهما.

لا يخوض عقد العمل غير محدد المدة في الإذاعة الجزائرية في تفاصيل هذه الحالات، إلا أننا نجد قد أشار في مادته الرابعة (04) إلى فكرة المهل 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.

يبين عقد العمل غير محدد المدة الخاص بالتلفزيون الجزائري، في مادته السادسة (06) حدود تنفيذه، والتمثلة، في توقيفه، أو تغييره، أو فسخه دون أن يفصل فيها، وحصرها في الفترة التجريبية فقط، حيث تلزم هذه المادة الطرفين "خلال المدة الإختبارية، بإشعار متبادل عن كل رغبة، في توقيف، تغيير، تحويل، أو فسخ هذا العقد"، الذي يُعتبر -بموجب الفقرة الثانية، من نفس المادة- ملغى إن كان للمتعاقد مصالح مباشرة، أو غير مباشرة في مؤسسة، أو شركة منافسة، أو زبونة، أو مقاوله 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.

خاتمة : يتضح جليا مما سبق، أن عقود العمل غير محددة المدة في مؤسستي الإذاعة والتلفزيون، تشير إلى عدة ممارسات سائدة في كلتا المؤسستين، فهي تُعبّر عن ارادة منفردة لصاحب العمل بفرض الشروط القانونية التي تناسبه، دون السماح للطرف الآخر بإبداء رأيه في مضمون العقد، الذي يصبح في هذه الحالة عقد اذعان، أي عقد لا يمكن للعامل إلا قبوله، بدليل تمتع طرف واحد (صاحب العمل) بالقدرة على ممارسة سلطته على الطرف الآخر (العامل الأجير).

تتجلى تبعية العامل لصاحب العمل في وجهين، أولهما قانوني، وتتضمني يشمل كل الأحكام القانونية، والتنظيمية التي تُفرضُ على العامل ليمتثل لها، أما الوجه الثاني لهذه التبعية، فهو اقتصادي، ويعكس ارتباط العامل مباشرة بصاحب العمل في حياته العامة الاقتصادية والاجتماعية، فيمنع عليه ازدواجية الوظيفة، خاصة بالنسبة للمؤسسة العمومية للتلفزيون، التي تشهد لجوء الكثير من الأفراد العاملين بها، من صحفيين، وتقنيين، وفنيين في مشاريع سمعية بصرية لمؤسسات مناوله، أو مقاوله، أو حتى منافسة لمؤسستهم، بالرغم من أن عقد العمل غير محدد المدة يمنحهم من ذلك. تؤكد هذه الدراسة وجود اختلاف في تسيير مؤسستي الإذاعة، والتلفزيون فإذا كانت المؤسسة الأولى حريصة على الحركية الجغرافية للعامل الأجير، بحكم تنوع مصالحها، هيكلها، وانتشارها عبر 48 ولاية (الإذاعات الولائية)، فإن المؤسسة الثانية، حريصة على تفردها بالخدمات التي يقدمها العامل الأجير لها، وهذا ما يمكن تفسيره باعتماد مؤسسة التلفزيون الجزائري في انتاج 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 المقاوله 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، والمداخل الشهارية، بل إن العديد من الكفاءات غادرت مؤخرا مؤسستا الإذاعة، والتلفزيون العموميين، للعمل في هذه المؤسسات، (الخاصة) قبل منحها الاعتماد الرسمي من قبل وزارة الاتصال الجزائرية، بموجب القانون العضوي رقم 05-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالإعلام والقانون رقم 14 - 04 المؤرخ في 24 فبراير 2014 المتعلق بالنشاط السمعي البصري.

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

الهوامش :

* جورج أكرلوف Georges Akerlof ، وميشال سبناس Michel Spence ، وجوزيف ستيفليتز Joseph Stiglitz الحاصلون على جائزة نوبل في الإقتصاد لعام 2001.

1. Jean Tirole, **The Theory of Industrial Organization**, The MIT Press, London (England), 1988, P30.
2. Pierre Cahuc, André Zylberberg, **Le marché du travail**, 1^{ère} Edition, Edition De Boeck Université, Bruxelles (Belgique), 2001, P467.
3. رشيد واضح، **علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**، الطبعة الأولى، دار هومه للطباعة والنشر، الجزائر (الجزائر)، 2005، ص 67.
4. أمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر (الجزائر)، 1998، ص 49.
5. بشير هدي، **الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية**، الطبعة الثانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر (الجزائر)، 2003، ص 65.
6. خليلي عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة (الجزائر)، 2008، ص 29.