

أنواع علاقات العمل في التشريع الجزائري:

تتقسم علاقات العمل في التشريع الجزائري إلى نوعين يتعلق النوع الأول بعلاقات العمل الفردية أما النوع الثاني فيتعلق بعلاقات العمل الجماعية

أولاً: علاقات العمل الفردية

مفهوم علاقة العمل:

يقوم تحديد مفهوم علاقة العمل على تحديد مفهوم عقد العمل ، ثم تبيان عناصره

1/ تعريف عقد العمل:

إن أغلب التشريعات لم تهتم بوضع تعريف لعقد العمل بالقدر الذي تهتم فيه بوضع القوانين المنظمة لعلاقات العمل، كما أن هناك بعض التشريعات التي عرفت عقد العمل الفردي مثلما عرفه القانون الفرنسي والمصري اللذان يعتبران عقد لعمل عقد إيجار للخدمات .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد على ما يسمى بعلاقة العمل، ذلك أن العقد في مفهوم المشرع ما هو الا إجراء شكلي لقيام العلاقة .وهناك من يعرف عقد العمل على أنه : اتفاق يلتزم فيه الشخص بالقيام بأعمال مادية لشخص آخر مقابل أجر .

2/ عناصر عقد العمل: يمكن تحديد عناصر عقد العمل فيما يلي:

أ- العمل :

يعتبر عنصراً أساسياً في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، والعمل في

المحل: هو ما يلتزم القيام به أحد أطراف علاقة أو عقد العمل تجاه الطرف الثاني مثال:كأن يلتزم العامل بتأدية العمل المتفق عليه مع صاحب العمل أو أن يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر للعامل إذن فالمحل يختلف حسب الشخص طرف العلاقة.

السبب: وهو الهدف الذي يقصده أحد أطراف علاقة أو عقد العمل من وراء التزامه مثلاً سبب العامل من تقديم الخدمة هو الحصول على أجر وسبب صاحب لعمل في تقديم الأجر هو الحصول على الخدمة.

عقد العمل هو " كل نشاط سواء كان مادي أو فكري، والذي ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل" وفي جميع الأحوال فإن العمل ليس شيئا ماديا يمكن لرب العمل امتلاكه إنما يعتبر نشاطا أو قدرة العامل يستطيع رب العمل في حالة عدم قيام العامل بتنفيذ الالتزامات بالمطالبة بالتعويض.

وعلى هذا الأساس يجب توفر بعض الشروط الخاصة بعنصر العمل في عقد العمل والتي من أهمها :

- ضرورة قيام العامل بأداء العمل الموكل إليه بصفة شخصية
- أن يوفر صاحب العمل كل الأدوات والوسائل اللازمة الخاصة بالعمل... الخ .

ب/ عنصر الأجر:

وهو مقابل العمل أو المقدار الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه العمل ويمثل عنصر الأجر في عقد العمل محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العمل.

وتعتبر العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية وشرطية فهما وجهان لعملة واحدة، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة، وقد نص القانون على بعض الاستثناءات على هذه القاعدة فيبقى الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية والعطل السنوية والأعياد..... وغيرها

ويتكون الأجر من حيث المحتوى من عنصرين أساسيين هما :

*** / العنصر الثابت :** الذي يعرف في بعض النظم وفي التشريع الجزائري بأجر المنصب أو الأجر الأساسي والذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الاستدلالي لكل منصب

*** / الأجر المتغير :** والذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية إما بالإنتاج أو الأقدمية أو الظروف الاجتماعية .

ج/ عنصر التبعية:

يتمثل في سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه باعتبارها أحد الحقوق التي يخضع لها العامل باعتباره احد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل ويلتزم العامل بالامتثال لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل في حدود ما يسمح به قانونا .

وتحدد هذه التبعية في وجهين أساسيين هما :

***التبعية القانونية :** وتتجسد في عدة مظاهر تتبع من حق الرقابة والإشراف على العمل منها: حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل، وضع النظام الداخلي للعمل، وضع وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب.

***التبعية الاقتصادية :** ويتمثل في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل العمل الذي يؤديه لصاحب العمل طوال مدة علاقة العمل سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

د- عنصر المدة:

تمثل تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل

وتحدد المدة في إطار عقد العمل باتفاق الطرفين المتعاقدين في حالة عدم الاتفاق صراحة على هذه المدة فان المدة هنا تصبح غير محددة وفقا لنص المادة 11 من قانون العمل "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب .فتتضمن إذ تكون علاقة العمل قائمة المدة غير محددة "

ومن هنا يقترن عنصر المدة في عقد العمل لطبيعة العمل المطلوب انجازه سواء لمدة غير محدودة كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية.

3/ مراحل انعقاد عقد العمل:

تمر عملية إبرام عقد العمل بمرحلتين اثنتين، مرحلة التجربة وعملية التثبيت.

أ/ فترة التجربة

سميت بفترة التجربة على أساس أن هذه المدة قد حددها المشرع بالنسبة للعامل ورب العمل حيث تمنح من خلالها للعامل الفرصة للتعرف على ظروف العمل المراد القيام به والمنصب الذي يشغله وكذا التعرف على صاحب العمل، أما من جهة صاحب العمل فهو بموجب هذه الفترة يستطيع التعرف على مدى تأهيل العامل للعمل سواء جسدياً أو مهنياً، وقد حدد المشرع الجزائري الفترة التجريبية وفقاً لنص المادة 18 من قانون علاقات العمل بـ 12 شهراً كأقصى مدة بالنسبة للمناصب ذات التكوين أو التأهيل العالي، أما بالنسبة للمناصب العادية 6 أشهر

وفي خلال هذه الفترة يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل مع العامل ودون إبلاغه مسبقاً وأيضاً دون تقديم أي تعويضات إذا تبين أن العامل لم يتمكن من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، ومن جهة ثانية يحق للعامل أيضاً الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته وقدراته المهنية. كما لا يستفيد خلال هذه الفترة من العمل من بعض الحقوق والامتيازات التي يستفيد منها العامل المثبت والدائم في منصبه. كالإنتداب والإحالة على الاستيداع.

ب/ فترة التثبيت:

ويتم فيها ترسيم العامل في منصبه بعد مرحلة التجربة، أي تثبيته في منصبه الذي تدرّب فيه على أساس أنه يتمتع بالمؤهلات العلمية والعملية والمهارات وكذا الكفاءات المهنية لانجاز الأعمال والأشغال التي يتطلبها أو يتكون منها منصب العمل، وهنا يتمتع العامل بكافة الحقوق بما فيها تلك التي كانت مجمدة أو ممنوعة عليه.

المشرع: هو من له سلطة وضع وصياغة القوانين التي تنظم مختلف المجالات والقطاعات في الحياة الاجتماعية داخل الدولة أو المجتمع ممثلاً في ما يسمى بالسلطة التشريعية.

الانتداب: هو الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية إلى العمل بمؤسسة أخرى وبصفة دائمة أو لمدة زمنية محددة تبعاً للظروف التي من منح على أساسها للعامل حق الانتداب ويبقى في هذه الحالة تابعاً لمؤسسته الأصلية في كل الحقوق والواجبات. كالأقدمية، العطلة بدون أجر.....

الإحالة على الاستيداع: وهي عطلة بدون أجر تتراوح مدتها من 6 أشهر إلى 5 سنوات ويتم طلبها بناءً على أسباب موضوعية مؤقتة مثال كالمراة التي لديها رضيع أقل من خمس سنوات ويحتاج إلى رعاية، إصابة أحد أفراد أسرة العمل بمرض يحتاج رعاية خاصة.....