

المحاضرة الثامنة: القواعد التنظيمية لظروف العمل

في هذه المحاضرة سندعرض القواعد التنظيمية لمواقيت العمل في الجزائر وفقًا للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مع التركيز على المدة القانونية للعمل، فترات الراحة، والعطل.

النصوص القانونية:

- القانون 11/90
- الامر 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل
- الأنظمة الداخلية

أولاً: المدة القانونية للعمل

1- العمل بالتوقيت الكلي:

تنص المادة 02 من الأمر 03/97 على أن المدة القانونية للعمل في الجزائر هي:

- 40 ساعة أسبوعياً، أي ما يعادل 8 ساعات في اليوم خلال خمسة أيام عمل على الأقل. يمكن تعديل هذه الساعات وفقاً لظروف معينة مثل العمل بنظام الدوام الجزئي أو العمل الليلي. ويتم تحديدها في الاتفاقيات الجماعية.
- في المستثمرات الفلاحية 1800 ساعة في السنة متوزعة حسب خصوصية المنطقة أو النشاط.
- لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض على العامل العمل لفترة تتجاوز 12 ساعات في اليوم (م 7 من الامر 03/97)، إلا في الحالات التي تقتضيها الضرورة القصوى، مع الالتزام بدفع أجر إضافي للوقت الإضافي وفقاً للقانون.
- العمل النهاري: 8 ساعات في اليوم
- العمل الليلي: 8 ساعات في اليوم ويبدأ من 21 سا - إلى 05 صباحاً. (م 27 من 11/90) ولا يجوز تشغيل من هو أقل من 19 سنة.
- العمل التناوبي: يعني العمل على أساس الفرق: مستمر (8*3 أو 12*3) متقطع (8*3 أو 8*2) (م 30 من 11/90) ويخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

2- التوقيت الجزئي:

هو نوع من أنماط العمل التي يتم فيها تحديد ساعات العمل بشكل أقل من الساعات المعتمدة للعمل الكامل. في الجزائر، كما في العديد من البلدان الأخرى، يُعتبر العمل بالتوقيت الجزئي بديلاً مرناً للعمل التقليدي الذي يتطلب دواماً كاملاً.

- يتم فيه تحديد ساعات العمل بدقة .
- يجب أن يكون العقد مكتوبًا ويوضح عدد ساعات العمل وظروف العمل الأخرى.
- قد يكون باتفاق الأطراف أو بناء على طلب العامل أو طبيعة العمل (م 13 من 11/90)
- لا يقل عن نصف المدة القانونية (40 ساعة في الاسبوع)

3- الساعات الإضافية:

هي الساعات التي يعملها العامل فوق ساعات العمل المعتادة في اليوم أو الأسبوع، ويشمل ذلك أي وقت عمل يتجاوز المدة القانونية للعمل وفقًا للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر

- اللجوء اليها استثناء
- لا تتجاوز 20% من المدة القانونية (8 ساعات)
- استثناء يمكن أن تتجاوز 20% في حالات نصت عليها المادة (م 31 من الامر 11/90)
- التعويض فيها لا يقل عن 50% من الاجر العادي للساعة.

ثانيا: فترات الراحة والعطل

1- الراحة:

- **الراحة اليومية** (الراحة بين فترات العمل) (يحق للعامل الحصول على فترة راحة لا تقل عن ساعة خلال يوم العمل في حال استمر العمل بالتوقيت الكلي) (المستمر) (م 6 من الامر 03/97)
- **الراحة الأسبوعية**: يحق للعامل الحصول على يوم راحة أسبوعي على الأقل، وعادة ما يكون يوم الجمعة (م 33 من الامر 11/90) ويمكن أن يكون يوم آخر وفقًا للاتفاقيات داخل المؤسسة (م 37 من الامر 11/90).
- **الراحة التعويضية**: هي فترة راحة يتم منحها للعامل تعويضًا عن الساعات الإضافية التي قام بها، أي تلك الساعات التي عملها فوق ساعات العمل العادية. يُعد هذا النوع من الراحة بديلاً عن دفع الأجر الإضافي، ويمنح العامل وقتًا للراحة في وقت لاحق يعادل الوقت الذي عمله إضافيًا. (م 36 من الامر 11/90).

2- العطل الرسمية والسنوية

- **العطل الرسمية**: تنص القوانين على منح العمال عطلات رسمية في المناسبات الوطنية والدينية مثل عيد الفطر، عيد الأضحى، وعيد الاستقلال. ولا يجوز لصاحب العمل فرض العمل في هذه الأيام إلا في حالات استثنائية مع تعويض العامل ماديًا. (م 34 من الامر 11/90).

- **العطلة السنوية:** يحق لكل عامل في الجزائر الحصول على عطلة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن 30 يوماً (أي شهر كامل) عن كل سنة عمل. تبدأ العطلة السنوية بعد مرور سنة كاملة من العمل في المؤسسة ولا يجوز التنازل عنها. (م 39 من الامر 11/90). وتحتسب على أساس 2.5 يوم عن كل شهر.

ثالثاً: التنظيم في حالات خاصة

في بعض الحالات الخاصة مثل العمل في المهن الصعبة أو الخطرة، قد يتطلب الأمر شروطاً خاصة فيما يتعلق بساعات العمل والراحة. على سبيل المثال، قد تكون هناك ترتيبات مرنة للساعات أو فترات راحة إضافية في بيئات العمل التي تتطلب جهداً جسدياً أو ذهنيّاً مكثفًا. (مثال مشغل أجهزة الراديو الطبي X)

رابعاً: الإجراءات القانونية في حالة المخالفات

- في حال ارتكاب صاحب العمل لمخالفة فيما يتعلق بمواقيت العمل أو الراحة أو العطل، يحق للعامل تقديم شكوى لدى السلطات المختصة. ويمكن أن تكون العقوبات شديدة في حال ثبتت المخالفة، مثل فرض غرامات على صاحب العمل أو تعويض العامل عن الخسائر التي لحقت به بسبب المخالفة.