

التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية

كلية العلوم الانسانية

د/ منسب _____ ول الصالح

مفتاح المصطلحات



مدخل القاموس



مختصر



مرجع بيبليوغرافي



مرجع عام

قائمة المحتويات

5	مقدمة
7	I-الأجور وتعويضاتها المختلفة
9	II-الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة
10.....	آ. العطل الخاصة.....
11	خاتمة
13	مراجع

مقدمة

ويشمل الحماية الاجتماعية للعامل بصفة خاصة الأجور والضمان الاجتماعي، وبعض الأحكام الخاصة بظروف العمل.
أولاً: الأحكام الخاصة بالأجور والضمان الاجتماعي:

الأجور وتعويضاتها المختلفة

مكونات الأجر

أجر المنصب: وهو الاجر المطابق للعمل أو المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون، ويتحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية، حيث توضع كل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية ملحقات أجر المنصب: مجموعة تعويضات مرتبطة بمنصب العمل تفرض طبيعة العمل والظروف والمتطلبات ووفق المادة 81 من قانون علاقات العمل هي: • تعويض الخبرة (الأقدمية): وتكون بتعويض العامل شعير درجته المهنية حسب سلم الترقيات من درجة إلى أخرى شرعية أو مسالة داخلية للتاهيل للمناصب العليا. • تعويض الضرر: تعويض المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب عمل المعني، الجهود والضغوط البدنية والفكرية والمخاطرة الناجمة عنه، عمال المصانع، المواد الكيماوية+ الاسمنت، الجبس • تعويض المنطقة: تعويض على العمل في المناطق ذات الطبيعة الصحية/الجزائر/المناطق الصحراوية • التعويضات العائلية: في شكل مبالغ حسب عدد الأبناء الذين تحت كفالة إلى غاية بلوغ الرشد. 01 01 01 01

الأجر المتغير (تكميلي): مجموعة المكافآت المرتبطة ببعض العوامل حسب الظروف والحالات المتغيرة الخاصة بقدرة العامل وتنظيمه للعمل وتمثل في:

الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة



تتمثل في الأحكام والقوانين ومختلف التشريعات النازمة لمجال العمل، والتي أولتها الدولة أهمية بالغة في تشريعاتها الداخلية، تاركة بعض المسائل الجزئية التفصيلية لأطراف علاقة العمل وما يكون في اتفاقية العمل الجماعية حسب النشاط وطبيعة العمل

1. مدة العمل ونقصد بها المدة القانونية التي يقضيها العامل في العمل، تنفيذا لمهامه وواجباته والمدة القانونية، هي أحد الشروط والضوابط الهامة في عقد العمل وصحته، وهذا ما جعل الدولة تفرض تنظيما قانونيا لتحديد أوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل بما يحقق المصلحة العامة لطرفي العلاقة، وقد حددت المدة في البداية من 12 الى 16 ساعة في اليوم، غير أن نضال الطبقة أدت الى تخفيضها على الصعيدين الدولي والمحلي. في الجزائر صدر أول قانون سنة 1975 يحدد المدة القانونية للعمل حيث نصت المادة 01 من القانون بأن عدد ساعات العمل محدد بـ 44 ساعة اسبوعيا، يسري على جميع القطاعات الادارية والاقتصادية والفلاحية، اما قانون علاقات العمل فقد حددها بـ 44 ساعة اسبوعيا في ظروف العمل العادية ثم بعدها صدر قانون خاص حددها بـ 40 ساعة تشمل جميع القطاعات

a. العطل والراحات المختلفة: يتعلق الأمر هنا بالأحكام والنصوص التي تخص فترات الراحة والعطل المختلفة كالعطل الأسبوعية والسبوعية وعطل بعض المناسبات المنصوص عليها في التشريعات

الراحة الأسبوعية: نصت المادة 75 من قانون العمل على أن يمنح للعامل فترة راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ماعدا عمال المناوبة (عمال المستشفيات وعمال الأمن) وإذا استدعت الضرورة يشغل العامل في يوم الراحة الأسبوعية ولا بد من تعويضه بيوم راحة اخر ويدفع له أجره الاساسي المستحق وزيادة تعادل 150 بالمئة من أجره على الأقل ⁰²

العطلة السنوية: نصت التوصية الصادرة سنة 1954 رقم 37 عن مؤتمر العمل الدولي على منح العمال عطلة سنوية وقتها الأدنى اسبوعين في نهاية كل سنة من العمل دون احتساب الاجازات المرضية والحوادث على أن يستفيد القاصرون بعطلة أطول والتشريع الجزائري قد حددها بـ 30 يوم محددة وقد نصت المادة 46 من قانون علاقات العمل على فترات العمل لتحديد العطلة السنوية:

1. العمل الفعلي المؤدى
2. فترات العطل السنوية، أي فترات العمل الفعلية عند احتساب عدد أيام العطلة السنوية
3. فترات الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر، أو متابعة دورات التكوين المهني وكذا فترات الغياب الناتجة عن طلب العامل
4. فترات الراحة القانونية، الراحة الأسبوعية وراحات الأعياد الدينية والوطنية
5. فترات غيابات الأمومة والمرض والحوادث
6. فترات البقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد فيها

• عطل الأعياد الدينية والوطنية: قد أقرت المادة 54 من قانون علاقات العمل على " يحق للعامل الاستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد تحدد عن طريق التنظيم ومن أمثلة ذلك (عيد الفطر والأضحى وعيد الإستقلال والثورة) ⁰³ ⁰³

⁰³ غير أن طبيعة بعض النشاطات التي لا تسمح بالتوقف عن العمل (المؤسسات الاستشفائية، المؤسسات الأمنية ...) أجازت التشريعات العمالية على مواصلة العمل مع امكانية تعويض بأيام أخرى، أو زيادة في الراتب

آ. العطل الخاصة

يمكن للعامل الاستفادة من بعض العطل الخاصة منها ما هو مدفوع الأجر ومنها ما هو استثنائي غير مدفوع

1. **العطل المدفوعة الأجر:** وهي جملة العطل والإجازات التي تمنح للعامل بناء على طلب العمل

وحددت المادة 54 من قانون العامل شروطها وحالاتها:

- تأدية مهام تمثيلية نقابية

- فترة التربصات أو التكوين المهني والمسابقات والامتحانات المهنية

- حالة وقوع المناسبات والحوادث كزواج العامل أو أحد فروع زبادة مولود لديه ، وفاة الزوجة، أو

أحد الفروع

- تأدية فريضة الحج والتي تكون مرة واحدة خلال مساره المهني

- حالة عطلة الأمومة

2, **العطل غير المدفوعة:** وهي جملة العطل التي يطلبها العمال ولكنها غير مدفوعة الأجر

ومنصوص عليها في تشريعات العمل وتشمل:

المشاركة في دورات رياضية وعلمية وأكد عليها قانون العمل وأخضعها للسلطة التقديرية

لصاحب العمل وحسب شروط النظام الداخلي للمؤسسة 0404



خاتمة

تولي التشريعات أهمية كبيرة وبالغة لأثر علاقة العمل الفردية وتنظيمها من خلال النصوص القانونية والتشريعية، لتفادي الوقوع في الخلافات من جهة وتسهيل للعامل أو الموظف حياته المهنية والاجتماعية

مراجع

[01] انظر المادة 81 من قانون علاقات العمل

[02] أنظر المادة 75 من قانون علاقات العمل 11/90

[03] المادة 54 من قانون علاقات العمل 11/90

[04] بشير هديفي: مرجع سابق، ص 78