



DECENT WORK CHECK

ALGERIA 2025

Tasmeena Tahir
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected data on national websites, serving as an online library for wage information, labour law, and career advice for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people every month. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Tasmeena Tahir worked as a Research Associate at the Centre for Labour Research, Pakistan.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad is the Global Lead - Labour Law at the WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research, the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Algeria. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Razan Ayesha, Seemab Haider Aziz, and Sobia Ahmad. The 2025 update was done by Iftikhar Ahmad and reviewed by Nadia Pralitisari.

Bibliographical information

Ahmad I, Tahir T (2025) *Algeria Decent Work Check 2025*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/algeria>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

1.....	المقدمة	
2.....	التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال	
3.....	العمل والأجور	01/13
6.....	التعويضات وساعات العمل	02/13
9.....	الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
12.....	أمن العمالة	04/13
18.....	المسؤوليات العائلية	05/13
20.....	أجازة الوضع والعمل	06/13
24.....	الصحة والامن فى العمل	07/13
29.....	العمل والمرض	08/13
33.....	المساواة فى العمل	09/13
38.....	المساواة فى العمل	10/13
41.....	عمالة الاطفال	11/13
43.....	العمالة القسرية	12/13
45.....	حقوق النقابات العمالية	13/13
49.....	العمل الكريم تحقق استبيان	

المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال

1. دستور الجزائر، 2020
2. قانون التعليم لسنة 2008
3. مرسوم تنفيذي رقم 02-427 الصادر في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية
4. مرسوم تنفيذي رقم 05-05 الصادر في 6 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها
5. المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 8 فبراير 2015
6. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 الصادر في 17 أكتوبر 2023 بشأن تحديد قائمة قطاعات النشاط وأماكن العمل التي تتطلب تنفيذ خدمة أساسية إلزامية وقائمة القطاعات والأفراد والوظائف التي يُحظر عليها اللجوء إلى الإضراب
7. المرسوم التنفيذي رقم 23-60 بتاريخ 26 يناير 2023 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 22-70 بتاريخ 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وآلية و مقدار مزايا البطالة بالإضافة إلى الالتزامات الخاصة بالمستفيدين
8. المرسوم التنفيذي رقم 96-98 لسنة 1996
9. المرسوم التنفيذي رقم 97-473 بتاريخ 8 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي
10. اتفاقية الإطار الجماعي لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006
11. الملف القطري للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في الجزائر ISSA
12. قانون العمل، 1990
13. القانون رقم 23-04 المؤرخ في 17 شوال 1444 الموافق 7 مايو 2023 المتعلق بمنع ومكافحة الاتجار بالبشر
14. القانون رقم 23-08 بتاريخ 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات العمالية الجماعية وممارسة حق الإضراب
15. قانون رقم 23-10 الصادر في 8 ذي الحجة 1444 الموافق يوم 26 يونيو 2023، المعدل لقانون رقم 63-278 الصادر في 26 يوليو 1963 بشأن قائمة العطل القانونية
16. قانون رقم 23-11 المؤرخ في 26 يونيو 2023 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد
17. قانون رقم 63-278 بشأن الأعياد الرسمية
18. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 بشأن حوادث الشغل والأمراض المهنية
19. قانون السلامة والصحة المهنية، 1988
20. قانون رقم 90-03 الصادر في 6 فبراير 1990 يختص بتفتيش العمل
21. المرسوم رقم 96-21
22. قانون العقوبات لسنة 1996
23. قانون الحفاظ على العمل وحماية الأجور أثناء البطالة غير الطوعية، 1994 (المرسوم التشريعي رقم 94-09)
24. المرسوم الرئاسي رقم 05-117 بشأن تدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، المعدل حتى المرسوم رقم 07-171 ، 2 يونيو 2007
25. إجراءات ممارسة الحقوق النقابية لسنة 1990
26. قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

الجزائر صادقت على الاتفاقية 95 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يغطى الحد الأدنى للأجور مصاريف معيشة الموظف وأسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الإجتماعية الأخرى.
يجب أن تدفع الأجور بشكل دورى.

اللوائح المنظمة بالعمل والأجور:

- قانون العمل 1990
- اتفاقية الإطار الجماعي لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006

الحد الأدنى للأجور

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور في الجزائر بموجب مرسوم حكومي بعد التشاور مع النقابات العمالية الرئيسية وجمعيات أصحاب العمل، مع الأخذ في الاعتبار الإنتاجية، ومؤشر أسعار المستهلك، والظروف الاقتصادية. يشمل الحد الأدنى للأجور الرواتب الأساسية والمكافآت، لكنه يستثني استرداد المصروفات. يقوم مفتشو العمل بمراقبة الامتثال، وتُفرض غرامات على الشركات غير الممتثلة، مع مضاعفة العقوبات في حالة تكرار المخالفة.

ينص قانون العمل الجزائري على أن الحد الأدنى للأجر الوطني يتم تحديده بموجب مرسوم حكومي بعد استشارة نقابات العمل مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال والجمعيات المهنية لأصحاب الأعمال. حيث يتكون الحد الأدنى للأجور (الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور (SNMG)) من الأجر الأساسي، والبدلات والمكافآت التي يحصل عليها العامل من أي نوع، باستثناء البدلات المدفوعة كتعويض عن النفقات التي يتكبدها العامل. ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية أرقام الاستهلاك، والظروف الاقتصادية العامة. لا تشمل الأجور الدنيا العناصر التالية:

1. استرداد المصروفات التي يدفعها العامل؛
2. التعويض عن الخبرة المهنية أو سنوات الخدمة (علاوة الأقدمية)؛
3. المدفوعات مقابل العمل بنظام الورديات أو الخدمة المستمرة أو العمل الإضافي؛

4. العلاوات الخاصة بالعمل في المناطق النائية أو المعزولة؛
5. المكافآت على الأداء أو تقاسم الأرباح أو المكافآت بناءً على نتائج فردية أو جماعية.

تم تحديث الحد الأدنى للأجور في الجزائر المرة الأخيرة في 1 يونيو 2020. و يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل. وتعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دينار جزائري كل مؤسسة لم تمتثل إلى أحكام القانون و في حالة العود وتكرار المخالفة ، تكون العقوبة من 2000 إلى 5000 دينار جزائري مضروبة بعدد المخالفات.

المصدر: المواد 87، 138 و 149 من قانون العمل لسنة 1990

سداد الأجور المنتظمة

يعرّف قانون العمل الجزائري الحد الأدنى للأجور على أنه الدخل الأساسي مضافاً إليه العلاوات والمكافآت، مع استثناء استرداد المصروفات. يُلزم أرباب العمل بدفع أجور الموظفين بانتظام وتسوية المتأخرات خلال أسبوع بعد نهاية الشهر، وفقاً للاتفاقية الإطارية الجماعية لتنظيم العمل.

طبقاً إلى قانون العمل الجزائري ، يشمل الحد الأدنى للأجور الدخل الأساسي ، بالإضافة إلى جميع العلاوات والمكافآت ، مطروحاً منها البدلات المدفوعة كتعويض عن نفقات العامل.

كما ينص قانون العمل في أكثر من مادة واحدة على أن المستخدم ملزم بدفع الأجور والمستحقات لكل العامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

وفي علاقات العمل ، للموظف الحق في السداد المنتظم للأجر المستحق له . كما تلزم اتفاقية الإطار الجماعي صاحب العمل بدفع الأجر للعامل متأخرًا وفي موعد أقصاه أسبوع واحد بعد نهاية ذلك الشهر المحدد.

المصدر: المادتان 6 و 88 من قانون العمل لسنة 1990 و المادة 94 من اتفاقية الإطار الجماعي لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006؛ المرسوم التنفيذي رقم 59-15 المؤرخ في 8 فبراير 2015

التعويضات وساعات

02/13

العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

الجزائر صادقت على الاتفاقية 95 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتم تجنب الوقت الإضافي . كلما كان هناك وقت إضافي يجب أن هناك تعويض إضافي - الحد الأدنى للأجور بالإضافة إلى مزايا إضافية يحق لك الحصول عليها. طبقاً لإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1 يجب ألا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (1,25%)

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية / دينية أو اجازة الراحة الأسبوعية، يحق لك التعويض. ولكن ليس المفروض التعويض في نفس الأسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب منك العمل خلال أيام اجازة نهاية الأسبوع ، يجب أن تحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الأيام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الأسبوع ولكن على الأقل في خلال السبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري أن تعمل في الاجازة الرسمية ، يجب أن تحصل على اجازة تعويضية. ارتفاع معدل الدفع في العمل في الاجازات الرسمية واجازات نهاية الأسبوع لا يسحب منك الحق في أخذ يوم اجازة.

اللوائح المتعلقة بالتعويضات وساعات العمل:

- قانون العمل لسنة 1990
- قانون العمل المعدل لسنة 2016

تعويض / بدل العمل الإضافي

في الجزائر، تبلغ ساعات العمل القياسية 40 ساعة في الأسبوع على مدى خمسة أيام على الأقل، مع حد أقصى قدره 48 ساعة أسبوعياً، بما في ذلك العمل الإضافي. تُحدد فترات الراحة اليومية بساعة واحدة كحد أقصى، منها 30 دقيقة تُعتبر وقت عمل. لا يجوز أن يتجاوز العمل الإضافي 20% من ساعات العمل العادية، إلا في حالات الطوارئ، ويتم تعويضه بنسبة 150% من الأجر العادي للساعة.

ساعات العمل العادية هي 40 ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل. ولا يجوز أن تتجاوز فترة الراحة اليومية ساعة واحدة، منها 30 دقيقة تُحتسب ضمن ساعات العمل.

يمكن أن تكون ساعات العمل الأسبوعية:

1. مخفضة للأشخاص الذين يؤدون أعمالاً شاقة أو خطيرة أو تتطلب مجهوداً بدنياً أو عصبياً خاصاً؛
2. مُمددة لبعض الوظائف التي تتضمن فترات عدم النشاط.

تحدد الاتفاقيات أو العقود الجماعية قائمة الوظائف المعنية، وتحدد مستوى التخفيض أو الزيادة في ساعات العمل الفعلية لكل منها.

قد يُطلب من العامل العمل بعد ساعات العمل الرسمية ولكن بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي 20% من الوقت القانوني المحدد. لا يمكن أن تتجاوز ساعات العمل الإضافي 8 ساعات أسبوعياً، وبالتالي فإن إجمالي

ساعات العمل الأسبوعية (بما في ذلك العمل الإضافي) لن تتجاوز 48 ساعة. ومع ذلك، لا ينطبق هذا الحد الزمني إذا كان العمل بعد ساعات العمل ضرورياً لمنع الحوادث أو إصلاح الأضرار الناتجة عن الحوادث أو لإتمام الأعمال التي قد يسبب توقفها أضراراً. علاوة على ذلك، يجب ألا تتجاوز إجمالي ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، 12 ساعة في اليوم الواحد. يتم دفع ساعات العمل الإضافي بنسبة 150% من الأجر العادي.

المصدر: المواد 22، 23، 25، 26، 31 و 32 من قانون العمل لسنة 1990

تعويض / بدل العمل الليلي

في الجزائر، يُصنف العمل بين الساعة 9 مساءً و 5 صباحاً كعمل ليلي، ويتم تحديد قواعد العمل الليلي من خلال الاتفاقيات الجماعية. ومع ذلك، لا يعالج إطار العمل في القطاع الخاص العمل الليلي، ولا ينص القانون العمالي على أي علاوة أو تخفيض في ساعات العمل لهذا النوع من العمل.

طبقاً إلى قانون العمل، يعتبر كل عمل يتم تنفيذه ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً. كما ينص القانون أيضاً على قواعد وشروط العمل الليلي وكذلك الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. ومع ذلك فإن اتفاقية الإطار الجماعي المعمول بها لقطاع الاقتصاد الخاص لا تتناول العمل الليلي.

لا ينص تشريع العمل على علاوة للعمال الليليين. وبالتالي ، لا يوجد نقاش حول توفير بدل، علاوة أو ساعات عمل مخفضة للعمال الليليين.

المصدر: المادة 27 من قانون العمل لسنة 1990

بدل العطلات/ ايام الراحة

في الجزائر، يحق للعمال الذين يؤدون مهامهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية الحصول على يوم راحة تعويضي بالإضافة إلى أجر إضافي عن الساعات التي تم العمل فيها.

يجوز للعمال أداء العمل في أيام الراحة الأسبوعية وفي العطلات الرسمية في ظروف استثنائية. وفقًا لقانون العمل الجزائري ،

يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية ، الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، التمتع براحة تعويضية مماثلة لها بالإضافة إلى بدل ساعات العمل الإضافية التي عملوها.

المصدر: المادة 36 من قانون العمل لسنة 1990

تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

يحق للعمال الذين يُطلب منهم العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية الحصول على راحة تعويضية بنفس مدة العمل الذي قاموا به، بالإضافة إلى زيادة الأجر بنسبة 150% من الأجر العادي.

يجوز طلب من العمال العمل في أيام الراحة الأسبوعية واثناء العطلات الرسمية. وفي مثل هذه الظروف ، عندما يتعين على الموظفين العمل في أيام الراحة الأسبوعية و/أو العطلات القانونية ، يحق للعامل التمتع براحة تعويضية مماثلة لها و ينتفع بالحق في زيادة الأجر ، بما يعادل أجر العمل الإضافي بنسبة 150٪ وفقًا للقانون المطبق.

المصدر: المادة 36 من قانون العمل لسنة 1990

03/13 الاجازة السنوية والعمل

في الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 132 (1970) عن الاجازات واتفاقيات الدفع
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) عن الاجازة الاسبوعية. بالإضافة إلى ذلك، لعدة صناعات ، تطبيق
اتفاقيات مختلفة

الجزائر لم تصادق على الاتفاقية 14 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعامل على الأقل 21 يوم من أجازة سنوية مدفوعة الأجر . لا تتخلل هذه الأجازة الاجازات الرسمية والدينية. يجب
ان توفر الإتفاقيات الجماعية يوم على الأقل من الاجازات السنوية بأجر كامل لكل 17 يوم يعملهم الموظف.
ينبغي أن يكون للعامل الحق في أجازة مدفوعة خلال العطلات القومية والمعترف بها رسمياً.
يجب أن يتمتع العاملين بفترة راحة تكون على الأقل 24 ساعة بعد 7 أيام من العمل أي أسبوع.

الوائح الخاصة بالإجازات السنوية والعطلات الرسمية:

- قانون العمل لسنة 1990
- قانون رقم 63-278 بشأن الأعياد الرسمية
- قانون رقم 23-10 الصادر في 8 ذي الحجة 1444 الموافق يوم 26 يونيو 2023، المعدل لقانون رقم 63-278 الصادر في 26 يوليو 1963 بشأن قائمة العطل القانونية

الإجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

قانون العمل الجزائري يمنح 30 يومًا من الإجازة السنوية المدفوعة، تُكتسب بمعدل 2.5 يوم شهريًا من العمل خلال الفترة المرجعية للقياس. العمال في المناطق الجنوبية أو الذين يعملون في وظائف شاقة أو خطرة لهم الحق في إجازة إضافية. يحصل العمال الموسميون أو بدوام جزئي على إجازة بناءً على 180 ساعة عمل، مما يعادل شهرًا واحدًا من الإجازة.

ينص قانون علاقات العمل على إجازة سنوية مدفوعة بحد أقصى ثلاثين (30) يومًا عن سنة العمل الواحدة. ويعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابق للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة. وتسحب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف. ويتم حساب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يومًا تقويميا عن سنة العمل الواحدة. و يُمنح العمال في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة. وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كميّات وتفصيل منح هذه العطلة.

كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربع أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد العطلة السنوية المدفوعة الأجر. تساوي هذه المادة مائة و ثمانين (180) ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي. حيث تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر. كما يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصًا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

المصدر: المواد من 41 إلى 45 من قانون العمل لسنة 1990

سداد الأجور في أيام العطل الرسمية

يحدد القانون أيام العيد والعطل الرسمية المدفوعة الأجر بشكل كامل. تبلغ الإجازات الرسمية في الجزائر حوالي 13 يومًا. وتشمل العطلات 1 مايو ، 5 يوليو (عيد الاستقلال) ، 1 نوفمبر (عيد الثورة)، عيد الفطر (3 أيام) ، عيد الأضحى (3 أيام) ، محرم (يوم واحد) ؛ عاشوراء (يوم واحد) ، مولد النبي محمد - صلى الله عليه وسلم (يوم واحد) ، 1 يناير، بالإضافة إلى العطلات الرسمية التالية: (1) يحق للعمال المسيحيين الحصول على عطلات في عيد الفصح ، الصعود ، 15 أغسطس (عيد السيدة العذراء) ؛ عيد الميلاد، (2) كما يحق للعمال اليهود الحصول على عطلة في رأس السنة اليهودية (روش هاشناه) و يوم الغفران (كيبور) و عيد الفصح.

تعتمد الأعياد الإسلامية على رؤية الهلال وتتغير تواريخها بشكل عام عادة كل عام.

المصدر: المادة 34 من قانون العمل لسنة 1990 و المواد

من 1 إلى 4 من القانون رقم 278-63 بشأن العطل الرسمية، المادة 1 من القانون رقم 10-23 الصادر في 8 ذو الحجة 1444 والموافق 26 يونيو 2023 والمعدل بالقانون رقم 278-63 الصادر في 26 يوليو 1963 بشأن قائمة العطلات الرسمية.

أيام الراحة الأسبوعية

للعامل الحق في الراحة يوم واحد كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المصدر: المادة 33 من قانون العمل لسنة 1990

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 158 (1982) عن إنهاء العمل

الجزائر لم تصادق على الاتفاقية 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأسئلة الواردة تحت هذا الباب تقيس الأمن أو المرونة أو عدم استقرار علاقة العمل. على الرغم من أنه لم يتم الإشارة إلى ذلك بوضوح في اتفاقية واحدة (يتم توفير مكافأة نهاية الخدمة ومتطلبات الإشعار في اتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء العمل) إلا أنه أفضل الممارسات في المجال تتطلب أن يتوفر للعامل عقد مكتوب، ألا يتم تعيين العاملين بعقود محددة للقيام بمهام دائمة ، أنه يجب تحديد فترة الاختبار (أقل من أو تساوي 6 شهور) وقد تتبع بفترة تقييم مدى ملائمة الموظف ، يجب أن تحدد مدة الإشعار في عقد العمل قبل قطع علاقة العمل ، يجب دفع العاملين بدل مكافأة عن إنهاء علاقة العمل .

عقد التوظيف قد يكون شفوي أو مكتوب على الرغم من أنه يجب توفير بيان مكتوب عن العمالة عند بداية التوظيف.

العاملون بعقود محددة المدة لا ينبغي تعيينهم لأداء مهام دائمة حيث يؤدي ذلك إلى عمالة غير مستقرة يجب توفير فترة اختبار للعامل لكي يتعلم مهارات جديدة. العامل الذي تم تعيينه حديثاً قد يتم رفده بدون أى عواقب سلبية .

أن يتم إعطاء فترة محددة يتم تحديدها بناء على مدة العمل الخاصة بالموظف.

قد يتطلب من صاحب العمل أن يدفع مكافأة إنهاء عمل لأي سبب ما عدا عدم القدرة أو سوء السلوك.

اللوائح الخاصة بالأمن الوظيفي:

- قانون العمل لسنة 1990
- اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

عقود العمل المكتوبة

في الجزائر، يمكن أن تكون عقود العمل مكتوبة أو غير مكتوبة، ولكن تُعتبر العقود غير المكتوبة عقوداً غير محددة المدة. تُلزم الاتفاقية الإطارية الجماعية بإبرام عقود مكتوبة تتضمن الشروط الأساسية مثل مكان العمل، وصف الوظيفة، الراتب، وساعات العمل. يُسمح بعقود العمل بدوام جزئي لأسباب مشروعة، بشرط ألا تقل مدتها عن نصف الحد الأدنى القانوني لساعات العمل.

طبقاً إلى قانون العمل، يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تنفق عليها الأطراف المتقاعدة و يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت. ويجب أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. ويعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة أو في حالة انعدام عقد عمل مكتوب.

وبالرغم من ذلك، تتطلب اتفاقية الإطار الجماعي تقديم تفاصيل مكتوبة إلى الموظف في جميع الحالات. حيث تنص اتفاقية الإطار الجماعي لسنة 2006 على أن جميع عمليات التوظيف يجب أن تؤدي إلى إبرام عقد عمل أو خطاب تعيين يحدد على وجه الخصوص العناصر الأساسية التالية:

- مكان العمل
- الوصف الموجز للنشاط المرتبط بمحطة العمل
- تاريخ بدء العقد، وإذا كان عقداً محدد المدة، مدته
- مدة وتوزيع العمل الأسبوعي

- الراتب والبدلات المتعلقة بمحطة العمل
- مدة فترة الاختبار

يجوز إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، أو إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم. ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل. يُعتبر العمل بدوام جزئي أي عمل تقل مدته عن ساعات العمل القانونية، شريطة ألا تقل المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل عن نصف الحد القانوني لساعات العمل. وبالتالي، يُعتبر العمال الذين يعملون ما لا يقل عن 20 ساعة أسبوعياً عمالاً بدوام جزئي.

المصدر:

المصدر: المواد من 8 إلى 13 من قانون العمل لسنة 1990 والمادة 19 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006؛ الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 بتاريخ 8 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل الجزئي

عقود العمل محددة المدة

في الجزائر، تعتبر عقود العمل غير المكتوبة عقوداً غير محددة المدة. أما العقود محددة المدة، فهي مسموح بها فقط في حالات معينة (مثل العمل المؤقت، الوظائف الموسمية، أو استبدال العمال الغائبين)، ويجب أن تحتوي على مدة العمل وأسبابها. ولا تتجاوز مدة العقد المحددة 36 شهراً ولا يمكن أن تشمل الوظائف الدائمة. في حال فسخ العقد من قبل صاحب العمل، باستثناء حالات سوء السلوك أو القوة القاهرة، يحق للعامل الحصول على تعويض كامل حتى نهاية العقد.

طبقا إلى قانون العمل يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. كما يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات التالية:

- أ. عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،
- ب. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا (نتيجة إلى حصوله على إجازة قانونية) ، ويجب على صاحب العمل أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- ت. عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- ث. عندما يحدث زيادة في الطلب (مما يؤدي إلى زيادة في عبء العمل) و عند ما تكون العوامل الموسمية مبررا لذلك.
- ج. عندما يكو هناك تزايد مفاجئ في العمل و عندما يبرر ذلك أسباب و عوامل موسمية،
- ح. عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

يجب أن يحدد عقد العمل بدقة مدة علاقة العمل في جميع هذه الحالات، بالإضافة إلى أسباب المدة المقررة.

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة في التشريعات السارية والجاري العمل بها. لا يمكن لعقد العمل المحدد المدة أن يكون له تأثير في شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم للشركة حيث يتم إبرامه وتجديده في حدود مدة أقصاها 36 شهرا.

باستثناء حالات المخالفات المهنية التي تؤدي إلى فصل الموظف أو حالات القوة القاهرة، لا يمكن صاحب العمل إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل الموعد المحدد له وإذا تم إنهائه من قبل صاحب العمل قبل تاريخ انتهاء العقد لأسباب أخرى غير تلك المذكورة سابقا، يُمنح

الموظف الحق في الحصول على أجره ومكافآته وبدلاته المخصصة له حتى نهاية العقد، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة.

المصدر: المواد 8، 11، 12 و 13 من قانون العمل لسنة 1990 والمواد 25، 26 و 31 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

فترة الاختبار

فترة التجربة في الجزائر للعقود الدائمة تكون ستة أشهر كحد أقصى، ويمكن تمديدتها إلى 12 شهرا للوظائف ذات المهارات العالية. تحدد اتفاقية الإطار الجماعي مدة فترة التجربة وفقا للفئة المهنية، ويمكن تمديدتها بموافقة متبادلة بين الطرفين. خلال هذه الفترة، يمكن لأي من الطرفين فسخ العقد بدون إشعار أو تعويض إذا كانت الأسباب تتعلق بعدم الكفاءة المهنية أو ظروف العمل غير المرضية.

وفقا إلى قانون العمل، يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر للعقود الدائمة، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي . يتم تحديد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

تنص اتفاقية الإطار الجماعي على أن تحدد اتفاقيات العمل الجماعية للشركة مدة فترات الاختبار حسب الفئة المهنية. ويمكن تمديد فترة التجربة مرة واحدة بموافقة بين صاحب العمل والموظف لفترة لا تتجاوز نصف الفترة الأولية. ولا يمكن أن تكون مدة فترة الاختبار الخاصة بعقد العمل للأجل الثابت أكبر من 12/1 من تلك المخصصة لوظيفة دائمة بنفس المؤهل أو التصنيف.

أثناء فترة الاختبار، يمكن إنهاء علاقة العمل من قبل أي طرف، دون إشعار أو تعويض. يجوز فقط لصاحب العمل إنهاء العقد خلال فترة التجربة، في حال عدم كفاية الموظف مهنيًا وبالنسبة للأخير، بشروط و ظروف العمل والوظيفة بغض النظر عن أي سبب آخر.

المصدر: المادة 18 من قانون العمل لسنة 1990 و المواد من 21 إلى 24 و المادة 29 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

إنهاء العمل

ينتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

1. البطلان القانوني أو إلغاء عقد العمل.
2. انتهاء عقد العمل المحدد المدة.
3. استقالة العامل.
4. فصل العامل لأسباب تأديبية.
5. العجز التام للعامل كما هو معرف في القانون.
6. الفصل لأسباب اقتصادية (مثل تقليص العمالة أو تقليص حجم العمل).
7. إغلاق المنشأة.
8. التقاعد.
9. وفاة العامل.

قبل إجراء تقليص في العمالة، يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى عدة وسائل لتقليل عدد المفصولين، مثل تقليص ساعات العمل، إعطاء العمال خيار العمل بدوام جزئي، التقاعد، أو نقل العمال إلى أنشطة أخرى ضمن منشأة صاحب العمل.

الفصل التأديبي

يتم الفصل التأديبي في حالات سوء السلوك الجسيم من قبل العامل. بالإضافة إلى سوء السلوك الجسيم المعاقب عليه بموجب قانون العقوبات، تعتبر الحالات التالية أيضًا سوء سلوك جسيم:

1. رفض تنفيذ التعليمات.

2. الإفشاء بمعلومات الشركة.
3. المشاركة في إضراب غير قانوني أو التوقف عن العمل.
4. استخدام الكحول أو المخدرات في مكان العمل.
5. إلحاق الضرر المادي بالمباني أو الآلات أو الأدوات.

في الجزائر، يجب على أصحاب العمل اتخاذ كل خطوة ممكنة لتقليل فقدان الوظائف قبل فصل الموظفين، مثل تقليص ساعات العمل أو عرض النقل إلى وظائف أخرى. لا يجوز لصاحب العمل توظيف عمال جدد للوظائف التي تم إلغاؤها، ويجب أن يتم الفصل بناءً على معايير عادلة مثل الأقدمية والخبرة.

في حالة الفصل الاقتصادي (التسريح بسبب تقليص العمالة)، يحدد المرسوم لعام 1994 الإجراءات التي يجب اتباعها لتنفيذ التدابير الاجتماعية. يضمن المرسوم أن يتبع أصحاب العمل نهجًا تدريجيًا ومنظمًا في تقليص العمالة ويوفر حماية للعمال المتأثرين. النقاط الرئيسية تشمل:

1. النهج ذو المرحلتين: يجب على صاحب العمل أولاً محاولة تعديل الأجور، أو إعادة تدريب العمال، أو عرض التقاعد المبكر قبل النظر في تقليص العمالة.
2. دعم إعادة التوظيف: يجب على صاحب العمل استكشاف إعادة توزيع الوظائف واستخدام البرامج المدعومة من الدولة لمساعدة العمال المتضررين.
3. حماية العمال: لا يمكن فصل العمال على الفور؛ يجب على الشركات التشاور مع النقابات، التفاوض، واتباع الإجراءات القانونية قبل أي فصل.
4. الامتثال القانوني: يجب على صاحب العمل تقديم خطط إلى السلطات العمالية، وقد يواجه الوساطة أو التحكيم في حال حدوث نزاع.
5. التواصل الواضح: يجب على صاحب العمل إبلاغ

القانوني مع تعويض عن الأجور المفقودة.

يحق للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحصول على فترة إشعار مسبق عند فصله من العمل، والتي يتم تحديد حدها الأدنى بموجب الاتفاقية الجماعية.

طبقاً إلى قانون العمل، لا توجد نصوص و أحكام مخصصة في هذا الشأن، ومع ذلك تنص الاتفاقية الإطارية الجماعية على زيادة فترة الإخطار بخمسة أيام لكل سنة خدمة لدى نفس صاحب العمل حتى 30 يوماً كحد أقصى. كما ينص القانون على أن العامل الذي لم يرتكب مخالفات جسيمة يحق له فترة إخطار تحدد مدتها في الاتفاقات الجماعية أو الاتفاقيات حيث يتم زيادة فترة الإخطار بخمسة (05) أيام لكل سنة قضائها الموظف في خدمة نفس صاحب العمل، فيما لا يزيد عن إجمالي ثلاثين (30) يوماً.

في حالة استقالة الموظف، وما لم يوافق الموظف بالكتابة، فإن مدة فترة الإشعار لا يمكن أن تكون أكبر من تلك التي تم تطبيقها خلال فترة التجربة الخاصة بالوظيفة. وحتى انتهاء فترة الإخطار، تستمر جميع الالتزامات وجميع الحقوق المترتبة على عقد العمل وتنفيذه بالنسبة للموظف وصاحب العمل. كما يجوز لصاحب العمل إعفاء الموظف المستقيل من تنفيذ فترة الإخطار. في هذه الحالة، يتوجب على صاحب العمل دفع الأجر والبدلات من جميع الأنواع التي كان سيتلقاها الموظف عند استكمالها لفترة الإخطار.

للعامل المسرح الحق طول مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر. يمكن الهيئة المستخدمة أن تفي بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغاً مساوياً للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طول المدة نفسها. لا يحذر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة في التزامها باحترام مهلة العطلة.

واستشارة العمال (من خلال نقاباتهم أو ممثليهم المنتخبين في حال غياب النقابة) في كل مرحلة لضمان الشفافية.

يجب على أصحاب العمل اتباع الإجراءات القانونية قبل فصل العامل. يشمل ذلك تقديم إشعار كتابي بالفصل، عقد جلسة استماع يمكن للعامل خلالها الدفاع عن نفسه، والسماح له بإحضار زميل للدعم.

في حال انتهاك الفصل لأحكام القانون، يُعتبر الفصل غير عادل تلقائياً، ويجب على صاحب العمل إثبات عكس ذلك.

يمكن للعامل الطعن في الفصل غير العادل أمام المحكمة وطلب إعادته إلى عمله و/ أو طلب تعويض مالي عن الأضرار.

عند إنهاء العمل، يجب على صاحب العمل تقديم شهادة عمل للعامل، تتضمن تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقة العمل، المناصب التي شغلها والعوامل ذات الصلة، إشعار الفصل.

المصدر: المادة 69-73 من قانون العمل لسنة 1990؛

شرط الإخطار

في الجزائر، يتم تحديد فترة الإشعار وفقاً للاتفاقيات الجماعية، مع زيادة قدرها خمسة أيام عن كل سنة خدمة، حتى الحد الأقصى 30 يوماً. إذا استقال العامل، فإن فترة الإشعار لا يمكن أن تتجاوز فترة التجربة ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك. خلال فترة الإشعار، يحتفظ الطرفان بالتزاماتهم التعاقدية. إذا أعفى صاحب العمل العامل من العمل، يجب عليه دفع تعويض يعادل الأجور والمخصصات. يحق للعاملين المفصولين الحصول على وقت للبحث عن عمل، ويمكن إلغاء الفصل غير

في الجزائر، وفقًا للتعديلات التي تم إدخالها على قانون العمل عام 1996، إذا تم فصل عامل بشكل غير قانوني، يجوز للمحكمة المختصة أن تلغي الفصل، وتوجيه صاحب العمل للامتثال للمتطلبات الإجرائية، ومنح العامل تعويضًا لا يقل عن الأجر الذي فقده خلال فترة الفصل.

المصدر: المادة 73 (النقطتان 5 و 6) من قانون العمل لسنة 1990 والمواد من 58 إلى 60 و المواد من 67 إلى 69 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة

مكافأة نهاية الخدمة

في الجزائر، يُنظم تعويض الفصل بموجب قانون العمل لعام 1990 وقانون الحفاظ على الوظائف لعام 1994. العمال المفصولون بسبب تقليص العمالة يحق لهم الحصول على ثلاثة أشهر من الأجر، يتم حسابها بناءً على متوسط الراتب الشهري للـ 12 شهرًا السابقة. علاوة على ذلك، يحق للعامل المفصول لأسباب غير سوء السلوك الجسيم والذي لديه على الأقل سنتين من الخدمة الحصول على تعويض عن الفصل لا يقل عن 15 يومًا من الأجر عن كل سنة من الخدمة.

تعويض الفصل بسبب التسريح الاقتصادي (العدد الزائد من الموظفين) يخضع للخصومات المتعلقة بالتأمين الاجتماعي ومساهمات صاحب العمل.

بموجب قانون 1994، يحق للعامل المفصول بسبب تقليص العمالة الحصول على راتب ثلاثة أشهر يتم دفعه من قبل صاحب العمل في وقت الفصل، ويتم حساب تعويض الفصل بناءً على متوسط الراتب الشهري الإجمالي للأشهر الـ 12 السابقة. كما يتم إلحاق نفس العامل ببرنامج المساعدات العاطلة عن العمل الذي يبدأ

بعد شهرين من الفصل. بالمثل، يخضع تعويض الفصل إلى خصومات التأمين الاجتماعي ومساهمات صاحب العمل خلال الفترة المقررة.

يتم تنظيم مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل، 1990. حيث يحق للعمال الذين يتم توظيفهم لفترة غير محددة الحصول على مكافأة نهاية الخدمة في حالة الفصل أو التسريح الفردي أو الجماعي داخل الهيئة المستخدمة. وبعد استنفاد حق الإجازة السنوية المدفوعة، تستحق هذه التعويضات بمعدل شهر واحد عن كل سنة خدمة قضها العامل داخل الهيئة المستخدمة، بحد أقصى خمسة عشر (15) شهرًا. كما يتم حساب مبلغ هذه التعويضات باستخدام متوسط الأجر الشهري الأفضل للأجر المقبوض والذي تم الحصول عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

ووفقًا إلى اتفاقية الإطار الجماعية لعام 2006، يحق للموظف الحصول على مكافأة نهاية الخدمة إذا تم فصله لأسباب غير مرتبطة بسوء سلوك جسيم وإذا كان قد عمل في نفس الهيئة لمدة عامين على الأقل. لا يمكن أن يكون مبلغ مكافأة نهاية الخدمة أقل من أجر 15 يومًا لكل سنة خدمة، يتم احتسابه على أساس آخر أجر، بما في ذلك المكافآت وبدلات العمل. في حالة الفصل الاقتصادي / تقليص القوى العاملة، تكون مكافأة التسريح مساوية لأجور 3 أشهر.

المصدر: المادة 72 من قانون العمل لسنة 1990 والمادة 63 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية 156: اتفاقية العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)
توصيات 165 : العاملون ولديهم مسؤوليات أسرية (1981)

الجزائر لم تصادق على الاتفاقية 156.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

وتكون للآباء الجدد وتكون في وقت قريب من ولادة الطفل وعادة ما تكون مدة قصيرة.
التوصية المرفقة (رقم 165) لاتفاقية منظمة العمل الدولية عن مسؤوليات الأسرة توفر أجازة عائلية كإختيار متاح لأحد الوالدين لأخذ أجازة طويلة (سواء مدفوعة أو غير مدفوعة) بدون الإستقالة من العمل.تؤخذ الأجازة العائلية بمجرد استنفاد أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. بالنسبة للعائلة التي تعمل ، قد يصف يحدد القانون جزء من الأجازة العائلية التي يجب أن تؤخذ إجبارياً من قبل الآباء و الأمهات.
توصية 165 تنادى للبحث حول مقاييس لتحسين ظروف العمل العامة من خلال ترتيبات العمل المرنة.

اللوائح الخاصة بمسؤوليات الأسرة:

- قانون العمل لسنة 1990
- اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

إجازة الأبوة

وفقًا للقانون الجزائري، يحق للعاملين ثلاثة أيام من الإجازة المدفوعة في حالات الأحداث العائلية مثل الولادة، الوفاة، والزواج، كما هو مفصل في الاتفاقيات الجماعية.

ويمنح القانون ثلاثة أيام من الإجازة المدفوعة في حالات معينة من الأحداث العائلية، مثل الولادة، الوفاة، والزواج. وتشمل حالات أخرى:

- زواج أحد أبناء العامل.
- إجازة استثنائية في حالة وفاة أحد الأصول (الوالدين أو الأجداد)، الفروع (الأبناء)، أو الأشقاء للعامل أو لزوجته/زوجها.
- وفاة زوج/زوجة العامل.
- ختان ابن العامل.

حيث تحدد الاتفاقيات الجماعية للهيئة و/أو الاتفاقيات الأخرى طرق التطبيق في هذا الصدد.

المصدر: المادة 54 من قانون العمل لسنة 1990 والمادة 49 من اتفاقية الإطار الجماعي للقطاع الخاص الاقتصادي لسنة 2006

إجازة الوالدين

لا يوجد في القانون أي أحكام أو مواد متعلقة بالإجازة الأبوية للوالدين بعد استنفاد إجازة الأمومة وإجازة الأبوة.

خيار العمل المرن للوالدين / تحقيق التوازن بين العمل والحياة

طبقا إلى قانون العمل، يحق للعامل العمل بدوام جزئي إذا طلب العامل ممارسة ذلك لأسباب تتعلق بظروف وأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق صاحب العمل على ذلك. يتم تنظيم العمل بدوام جزئي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-473 بتاريخ 8 ديسمبر 1997، الذي يتيح للعمال الدوام الكامل الانتقال إلى العمل بدوام جزئي لأسباب شخصية، شريطة موافقة صاحب العمل.

المصدر: المادة 13 من قانون العمل لسنة 1990

أجازة الوضع والعمل 06/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية سابقة (103 من سنة 1952) قررت أن يكون هناك 12 أسبوع اجازة وضع على الأقل، 6 أسابيع قبل و 6 أسابيع بعد. ومع ذلك ، اتفاقية سابقة (رقم 183 من سنة 2000) تتطلب أن تكون أجازة الوضع على الأقل 14 اسبوع منها فترة 6 أسابيع يجب أن تكون بعد ولادة الطفل

الجزائر لم تصادق على الاتفاقيتين 103 و 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

خلال الحمل وأجازة الوضع ، يجب أن يحق لك رعاية طبية دون أى اعباء إضافية.

خلال فترة الحمل والرضاعة، يجب إعفاءك من العمل الذى قد يسبب الأذى لك ولطفلك.

يجب أن تستمر أجازة الوضع على الأقل 14 أسبوع .

خلال أجازة الوضع ، دخلك يجب أن ألا يقل عن ثلثى راتبك السابق.

خلال فترة الحمل وفترة اجازة الوضع، يجب أن يتم حمايتك من الفصل أو أى شكل معاملة تمييزى.

العاملات لديهن الحق فى العودة إلى نفس المنصب أو منصب مساوى بعد الإستفادة من إجازة الوضع.

بعد ولادة الطفل و العودة مرة أخرى لمنظمتك، يجب أن يسمح لك بفترة راحة لرضاعة طفلك.

ممارسة أنشطة مهنية.

اللوائح الخاصة بالأمومة والعمل:

- قانون العمل لسنة 1990
- الملف القطري للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في الجزائر ISSA والمواد 4، 26، 56 و 57 من قانون التأمينات الاجتماعية ، 1983
- قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1983
- المرسوم الرئاسي رقم 117-05 بشأن تدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، المعدل حتى المرسوم رقم 171-07 ، 2 يونيو 2007
- اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل (قرار رقم 595 لسنة 2010)

عمل بلا ضرر/ عمل بلا مخاطر

لا يوجد في قانون العمل أي احكام او نصوص بشأن حظر الأعمال الشاقة والخطرة بالنسبة إلى النساء العاملات أثناء فترة الحمل وبعد الولادة من أجل حماية الأم والطفل. وبالرغم من ذلك، طبقا إلى المرسوم الرئاسي الصادر في هذا الشأن، يتم نقل أي عاملة حامل تشغل وظيفة تنطوي على التعرض للإشعاعات النووية إلى وظيفة أخرى مختلفة. أيضًا ، يجب ألا تعمل الأمهات المرضعات في وظيفة قد يكون هناك فيها خطر للتلوث.

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 117-05 بشأن تدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، المعدل حتى المرسوم رقم 171-07 ، 2 يونيو 2007

الرعاية الطبية المجانية

في الجزائر، النساء العاملات المشمولات بنظام التأمين الاجتماعي يحق لهن الحصول على مزايا طبية خلال فترة الأمومة بشرط توافر شروط مدة العمل المحددة. تشمل هذه المزايا التغطية الطبية بالكامل، بما في ذلك استرداد 100% من نفقات العلاج والدواء، بالإضافة إلى تغطية المستشفى لمدة تصل إلى 8 أيام. كما يحق للنساء العاملات في الأعمال الحرة وزوجات العمال الذكور، وفقًا لشروط معينة، الاستفادة من هذه المزايا أيضًا.

إجازة الولادة/ الوضع

في الجزائر، يحق للعاملات الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعًا، تشمل ستة أسابيع للإجازة قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة، بشرط تقديم شهادة طبية. يجب على النساء العاملات في الأعمال الحرة استيفاء شروط التأمين الاجتماعي المحددة وإبلاغ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قبل ستة أشهر من الموعد المتوقع للولادة. للحصول على التغطية الكاملة للرعاية الأمومية، يتعين على العاملات إتمام أربع فحوص طبية محددة.

يتم تنظيم إجازة الأمومة بموجب قانون التأمين الاجتماعي. حيث لا يوجد في قانون العمل أي أحكام أو

يحق للعاملات المسجلة في نظام التأمين الاجتماعي والخاضعة للشروط المؤهلة للحصول على خدمات و مزايا طبية أثناء فترات الحمل والولادة. ولكن يجب أن تكون المرأة العاملة قد عملت لمدة لا تقل عن 15 يومًا (أو 100 ساعة) في الأشهر الثلاثة الأخيرة أو 60 يومًا (أو 400 ساعة) خلال الـ 12 شهرًا الأخيرة قبل الحصول على الخدمات الطبية التي يتم المطالبة بإعادة استردادها. ويضمن القانون الاجتماعي للتأمين الصحي خدمات طبية كاملة للعاملات. كما يتم ضمان تكاليف الإقامة في المستشفى لمدة تصل إلى 8 أيام كحد أقصى. أيضًا يحق للعاملات الحصول على استرداد 100% من النفقات الطبية والدوائية. كما يتم منح نفس الحقوق للعاملات في الاعمال الحرة وزوجات العمال الذكور، شريطة عدم

نصوص بشأن الأموؤ المتعلقة بالحمل او حظره أثناء التوظيف.

تستحق العاملة أجازه وضع مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 أسبوع عند تقديمها شهادة طبية تؤكد تاريخ ولادتها المتوقع على أن تكون مدة الإجازة قبل الولادة ستة أسابيع بينما تبلغ مدة الإجازة بعد الولادة ثمانية أسابيع.

وإذا كانت المرأة العاملة تعمل بالعمل الحر، يتطلب وجود تغطية لمدة لا تقل عن 15 يوما خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة. ويمكن زيادة هذه التغطية حتى نهاية العام الميلادي التالي لانتهاء العمل. ويجب على العاملة المؤمن عليها إخطار الصندوق القومي للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (العاملين لحسابهم الخاص) قبل ستة أشهر من الموعد المتوقع للولادة ويجب أن تكمل المرأة الحامل أربع فحوصات طبية مقررة للحصول على تغطية كاملة للرعاية الطبية الخاصة بالحمل والولادة.

المصدر: الملف القطري للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في الجزائر ISSA لسنة 2019 والمادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1983

الدخل

بموجب قانون التأمين الاجتماعي في الجزائر، تُدفع إجازة الأمومة بالكامل، حيث يتلقى العاملات أجورهن الكاملة عبر نظام التأمين الاجتماعي. للحصول على مزايا الأمومة، يجب أن تكون العاملة قد عملت لمدة 15 يومًا على الأقل في آخر ثلاثة أشهر أو 60 يومًا في آخر 12 شهرًا قبل تقديم أول شهادة طبية بالحمل. ويتم تقديم الاستحقاق بناءً على 100% من آخر أجر يومي للعاملة، ويستمر حتى 14 أسبوعًا، بما في ذلك ستة أسابيع قبل الولادة.

وفقًا إلى قانون التأمين الاجتماعي ، إن إجازة الأمومة هي إجازة مدفوعة الأجر بالكامل ، حيث يحق للعاملات

الحصول على كامل الاجر خلال مدة هذه الإجازة. وفي هذه الحالة ، يتم دفع إجازة الأمومة من خلال نظام التأمين الاجتماعي. ويتم ضمان تمويل نفقات الضمان الاجتماعي من خلال جزء من قسط الاشتراك الإلزامي الذي يتم سداده من قبل كل من أصحاب العمل والعاملين.

بموجب قانون الضمان الاجتماعي ، يحق للعاملات الحصول على مزايا التأمين الاجتماعي من خلال صندوق الضمان الاجتماعي. ولكن من أجل الحصول على تلك المزايا بموجب التشريع ، يجب أن تقضي العاملة في العمل مدة لا تقل عن مدة 15 يومًا خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة أو 60 يومًا في خلال الأشهر الاثني عشر الأخيرة قبل تقديم الشهادة الطبية الأولى للحمل. وتبلغ قيمة نفقة الأمومة النقدية 100٪ من الأجر اليومي الأخير للعاملة والمستحق لمدة تصل إلى 14 أسبوعًا ، بما في ذلك ستة أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة.

المصدر: الملف القطري للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في الجزائر ISSA لسنة 2019 والمادتان 28 و 72 من قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1983

الحماية من الفصل

لم يتم العثور على أي أحكام او نصوص بشأن حماية العاملات من الفصل أثناء فترة الحمل.

حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

لا توجد أحكام محددة في القانون تمنح العامل الحق في العودة إلى نفس الوظيفة بعد الانتهاء من إجازة الوضع. ومع ذلك ، تتضمن المادة 25 من قانون العمل على عدم جواز فصل العاملة خلال فترة حملها واثناء إجازة الأمومة الخاصة بها، مما يعني أن الحق في العودة إلى العمل مضمون ضمناً بموجب القانون. علاوة على ذلك ،

يتم ضمان الحق في العودة إلى نفس الوظيفة بموجب اللائحة التنفيذية ، التي تم صياغتها بموجب قانون العمل لسنة 2010 ، والتي تتطلب أن يشغل العامل وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة أو أي وظيفة أخرى من ذات درجته بالمجموعة الوظيفية التي تدرج فيها وظيفته بعد الاستفادة من إجازته.

المصدر: المادة 25 من قانون العمل لسنة 1990 و المادة 21 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل (قرار رقم 595 لسنة 2010)

فترات الراحة للرضاعة الطبيعية

لا يوجد أحكام او نصوص في القانون متعلقة بهذا الشأن.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تتعامل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية مع مخاطر مهنية محددة للغاية مثل مثل مادة الاسبست والكيماويات. معاهدة رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك. اتفاقية التفتيش: 81 (1947)

الجزائر لم تصادق على الاتفاقيتين 81 و 155.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتأكد صاحب العمل الخاص بك أن عملية العمل آمنة.

ينبغي لصاحب العمل تنفيذ ملابس واقية واحتياطات أمنية مجانية.

يجب أن تأخذ أنت وزملاءك تدريب في كل جوانب الصحة والأمن و يجب أن تعرفوا مخارج الطوارئ.

من أجل ضمان السلامة والصحة في مكان العمل، يجب أن يكون هناك نظام تفتيش عمل فعال.

اللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية:

- القانون رقم 88-01 الصادر في 6 يناير سنة 1988، المتعلق بالنظافة والسلامة والصحة المهنية.
- اتفاقية الإطار الجماعي لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006
- مرسوم تنفيذي رقم 02-427 الصادر في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 الصادر في 6 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها

جهات عمل تهتم بالعاملين

ينص قانون الصحة والسلامة المهنية (OSH) في الجزائر على أنه يجب على أصحاب العمل توفير مكان عمل آمن وصحي، بما في ذلك توفير المرافق الأساسية مثل غرف التغيير، دورات المياه، ومياه الشرب. يتحمل صاحب العمل مسؤولية منع المخاطر مثل الغازات السامة، الضوضاء، والحرائق، مع ضمان الأمان من خلال المعدات والأجهزة الوقائية، وإجراء فحوصات منتظمة على الآلات. الاتفاقية الجماعية تعزز هذه الالتزامات من خلال ضمان الامتثال الصارم للوائح الصحة والسلامة والنظافة، وضمان جودة المعدات الوقائية للعاملين.

يحدد قانون السلامة والصحة المهنية قواعد عامة للنظافة والسلامة في مكان العمل. وبموجب القانون، يتعين على صاحب العمل ضمان صحة وسلامة العاملين. حيث يجب أن تكون أماكن العمل المخصصة للعاملين نظيفة كما يجب أن يكون جو العمل مريحاً وصحياً. ويجب على المؤسسة المشغلة السماح للعاملين بممارسة الرياضة أثناء فترات الاستراحة وتوفير غرف لتبديل الملابس وحوض غسيل واكشاك استحمام

ودورات مياه ومياه شرب وكانتينات صحية. يجب أن تكون الملحقات والمباني الخاصة بالمؤسسة مجهزة ومصممة لضمان سلامة العمال من خلال ضمان الحماية ضد الأدخنة والأبخرة الخطرة والغازات السامة والضوضاء. كما يجب أيضاً توفير الحماية من الازدحام وسلامة العمال أثناء بدء تشغيل المعدات ووسائل النقل واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع الحرائق والانفجارات بالإضافة إلى توفير استجابة لإطفاء الحرائق.

يجب على أصحاب العمل وضع العمال في مناطق بعيدة عن المخاطر والأخطار وضمان الإخلاء السريع للعمال في حالات الخطر والكوارث. ينص القانون على أنه يجب أن يستفيد العمال من الملابس والمعدات وأجهزة الوقاية الشخصية الفردية وفقاً لطبيعة النشاط والمخاطر المحتملة. كما تلتزم جهة العمل بضمان سلامة العمال من خلال اختيار التقنيات والتكنولوجيات ذات الصلة. كما يجب أن تخضع التركيبات والآلات وجميع وسائل العمل التي قد يتعرض لها العمال إلى فحوصات وصيانات دورية. علاوة على ذلك، يحظر استخدام التركيبات والآلات التي لا تتوافق مع المعايير الوطنية والدولية.

تلتزم اتفاقية الإطار الجماعي أيضاً صاحب العمل بضمان التطبيق الصارم للقواعد المتعلقة بالصحة والنظافة والسلامة في مكان العمل، ولا سيما تطبيق أحكام التشريعات واللوائح المعمول بها في هذا الشأن. كما تحدد اتفاقية الشركة الجماعية شروط وتطبيق هذه المادة. علاوة على ذلك، يحتاج أصحاب العمل إلى ضمان جودة وفعالية معدات الحماية الفردية والجماعية، ويجب أن يسعوا إلى استخدام أفضل الوسائل المناسبة لضمان سلامة العاملين.

المصدر: المواد من 2 إلى 8 من القانون رقم 88-01 مؤرخ في 6 يناير سنة 1988، المتعلق بالنظافة والسلامة

والصحة المهنية و المادتان 135 و 136 من اتفاقية الإطار
الجماعي لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006

التدريب

يجب على أصحاب العمل تنظيم دورات تدريبية للعاملين
بناءً على المخاطر المحددة، بالتعاون مع خبراء الصحة
والسلامة. يشمل التدريب المخاطر المتعلقة بالعمل
وإجراءات الاستجابة للحوادث. كما تلتزم الاتفاقية
الجماعية بتنفيذ برامج للسلامة والتوعية لضمان
حماية العاملين في مجالات الصحة والسلامة والطب
المهني.

وفقاً إلى قانون السلامة والصحة المهنية ، يجب أن يتم
تنظيم تدريبات محددة للعمال بهدف الوقاية من
المخاطر بناءً على تكرار وشدة تلك المخاطر والتي
يلاحظها أي شخص أو هيكل أو هيئة مختصة في مجال
النظافة والسلامة.

بالإضافة إلى ذلك ، ينص المرسوم التنفيذي الصادر في
هذا الشأن على إلزام صاحب العمل بتنظيم أنشطة
للتعليم والتوعية وتدريبات محددة للعمال، بالتعاون مع
لجنة الصحة والسلامة والطبيب الخاص بالعمل، حول
المخاطر المرتبطة بالعمليات المختلفة المشمولة في سياق
عملهم وعلى التدابير التي يجب اتخاذها في حالة وقوع
حادث أو كارثة.

تلتزم اتفاقية الإطار الجماعي أيضاً أصحاب العمل
بتوفير وظائف السلامة الأكثر ملاءمة بالإضافة إلى
برامج توعية العمال في مجالات الصحة والسلامة
والطب المهني.

المصدر: المادة 22 من القانون رقم 88-01 الصادر في 6
يناير سنة 1988، المتعلق بالنظافة والسلامة والصحة
المهنية. و المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427
الصادر في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم
تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من

الحماية المجانية

يُلزم قانون الصحة والسلامة المهنية (OSH) أصحاب
العمل بتوفير معدات الحماية الشخصية (PPE)
للعاملين في المهام الخطرة، لضمان حماية فعالة وفقاً
للمخاطر المرتبطة بالوظيفة. يجب على أصحاب العمل
دمج السلامة في التقنيات والأدوات المستخدمة في مكان
العمل، مع ضمان أن الأدوات والآلات والتجهيزات
مناسبة ويتم صيانتها بانتظام لمنع المخاطر المحتملة.

يفرض قانون السلامة والصحة المهنية على أصحاب
العمل توفير معدات الوقاية الشخصية (وسائل
الحماية) للعمال المشاركين في الأعمال الخطيرة
والمحفوف بالمخاطر. استناداً إلى طبيعة العمل والمخاطر
المحتملة، يجب أن يستفيد العامل من الملابس والمعدات
والتكنولوجيات المتخصصة للحماية الشخصية التي
ثبت أنها فعالة.

يُطلب من المنظمة المشغلة تحقيق دمج سلامة العمال في
اختيار التقنيات والتكنولوجيات في مكان العمل. كما
يجب أن تكون التركيبات والآلات والآليات والأجهزة
والأدوات والمواد وجميع وسائل العمل المناسبة للعمل
الذي يجب القيام به ، ويجب أن تكون قادرة على منع
المخاطر التي قد يتعرض لها العمال. يجب أن تخضع تلك
الأجهزة للفحص الدوري ولتدابير الصيانة التي من
شأنها الحفاظ عليها في حالة جيدة للعمل ، وذلك بهدف
ضمان سلامة العمل.

المصدر: المادتان 6 و 7 من القانون رقم 88-01 مؤرخ في
6 يناير سنة 1988، المتعلق بالنظافة والسلامة والصحة
المهنية.

الأخطار المهنية و المادة 136 من اتفاقية الإطار الجماعي
لقطاع الاقتصاد الخاص، لسنة 2006

نظام تفتيش العمل

المديرية العامة لتفتيش العمل هي المسؤولة عن تنفيذ القوانين العمالية ومراقبة ظروف العمل من خلال الهياكل المركزية واللامركزية. تهدف إلى ضمان الامتثال القانوني وتحسين ظروف العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي. تشمل الهياكل المركزية إدارة العلاقات المهنية والتدريب، بينما تشمل الهياكل اللامركزية مفتشيات العمل الإقليمية والولائية. يتم تعيين العاملين في التفتيش وفقاً للوائح، ويدير التفتيش الموارد والتوظيف بالتعاون مع السلطات المعنية.

تتولى المفتشية العامة للعمل مسؤولية تصميم وتنفيذ التدابير والإجراءات والوسائل اللازمة للقيام بالمهام الموكلة إلى المفتشية العامة بموجب التشريعات واللوائح المعمول بها.

تحت سلطة المفتش العام للعمل ، تضم المفتشية العامة للعمل هياكل مركزية وهياكل لامركزية. وتتضمن الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل الأقسام التالية —

- I. قسم العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ؛
- II. قسم الادارة والتدريب

ويتولى قسم العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل المسؤوليات التالية:

- مراقبة وتقييم الوضع الاجتماعي وإعداد تقارير دورية
- ضمان تطبيق التشريعات واللوائح الحالية ،
- إطلاق وتنفيذ جميع الإجراءات التي من شأنها أن تساهم في منع النزاعات الجماعية في العمل وضمان إنشاء آليات وأدوات من شأنها تعزيز

الحوار الاجتماعي والتشاور بين الشركاء
المختلفين داخل مقر العمل

- ضمان اعداد ملفات اتفاقات العمل الجماعية والاتفاقيات ذات الصلة ،
- إطلاق أي إجراء يهدف إلى تحسين ظروف العمل ، ولا سيما من خلال وضع وتنفيذ استراتيجية للوقاية والسيطرة فيما يتعلق بالنظافة والسلامة والرعاية الصحية في العمل،
- المساهمة في تنفيذ إجراءات التشاور بين خدمات التفتيش على العمل والشركاء والمؤسسات المعنية في المجالات المختلفة المعنية بمراقبة تطبيق معايير العمل المعمول بها

بينما تتضمن الهياكل اللامركزية للتفتيش العام على للعمل ما يلي:

- i. مفتشين العمل على المستوى الإقليمي،
- ii. مفتشين العمل على مستوى الولاية،
- iii. مكاتب التفتيش على العمل.

يتم تعيين المفتش العام للعمل والمدراء ونائبي المدراء وكذلك رؤساء الدراسات المنتمين إلى الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل بموجب مرسوم طبقاً للوائح المعمول بها. ويتم تعيين مفتشي العمل الإقليميين ومفتشي العمل على مستوى الولايات بأمر من الوزير المسؤول عن العمل بناءً على اقتراح المفتش العام للعمل

يمارس المفتش العام للعمل سلطة هرمية على جميع موظفي المفتشية العامة للعمل.

تحت سلطة المفتش العام على العمل ، تقوم المفتشية العامة للعمل بإدارة، في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، الموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها. كما يجوز لمفتشي العمل الإقليميين ومفتشي العمل على مستوى الولايات، وفقاً للوائح المعمول بها

وبالتفويض من المفتش العام للعمل ، الحصول على الاعتمادات اللازمة لعملها.

يتم تحديد مستويات موظفي المفتشية العامة للعمل وهيكلها اللامركزية بأمر مشترك من الوزير المسؤول عن العمل والوزير المسؤول عن المالية والسلطة المختصة بالخدمة العامة.

المصدر: المواد من 2 إلى 5 والمواد 18، 27، 28، 34، 35 و 38 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 الصادر في 6 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها؛ قانون رقم 90-03 الصادر في 6 فبراير 1990 يختص بتفتيش العمل.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952) و اتفاقيات رقم 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

الجزائر لم تصادق على الاتفاقيات 102 و 121 و 130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوقك في العمل والدخل خلال فترات المرض. يمكن أن ينص قانون العمل القومي على أن لا يتم دفع إعانة المرض خلال أول ثلاثة أيام من غيابك.

يجب أن تحصل على دخلك على الأقل خلال الستة أشهر الأولى من المرض. وينبغي أن يمثل هذا الدخل ما لا يقل عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (تتمتع الدول بالحرية في اختيار النظام الذي يضمن 60 % اجر الستة أشهر الأولى من المرض و حتى خلال السنة الأولى). ينبغي أن يكون لك الحق في الحصول على أجازة مرضية مدفوعة الأجر.

لا يمكن أن يتم فصلك من العمل خلال الستة أشهر الأولى من مرضك.

عندما تحدث لك إعاقة نتيجة لمرض او حادث ، يجب أن تحصل على أعلى تعويض. في حالة الإعاقة او عدم القدرة المؤقتة، يجب ان يوفر للعامل على الأقل 50% من متوسط أجره بينما في حالة الجرح الضخم.

اللوائح المتعلقة باستحقاقات الإجازات المرضية وإصابات الشغل:

- قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983
- الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019
- قانون العمل لسنة 1990

الدخل

بموجب قانون التأمين الاجتماعي لعام 1983 في الجزائر، يحق للعاملين الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر مع معدلات تعويض مختلفة. تُحسب المزايا بناءً على الأجر القانوني الأدنى وساعات العمل العادية.

بموجب قانون التأمين الاجتماعي لعام 1983، يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل إذا تم إثبات المرض وتحديدده من قبل السلطة الطبية المعنية. يتم دفع إعانة المرض كما هو محدد في قانون التأمين الاجتماعي. حيث يحق للعامل الحصول على إجازات مرضية مدفوعة الأجر على النحو التالي:

1. يتم دفع 50٪ من أرباح التأمين الشهري في الأيام الخمسة عشر الأولى من المرض
2. يتم دفع 100٪ من الأرباح من اليوم السادس عشر وحتى ثلاث سنوات
3. يُدفع 100٪ من صافي الدخل اليومي للعامل المؤمن عليه بدءاً من اليوم الأول لوقف العمل في حالة المرض طويل الأمد أو الاستشفاء.

الحد الأدنى للأرباح اليومية المستخدمة لحساب المزايا هو الحد الأدنى القانوني للأجور في الساعة مضروباً في ساعات العمل العادية للعامل المؤمن عليه.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

الرعاية الطبية

تشمل حزمة الرعاية الطبية العلاج الطبي، الجراحة، الاستشفاء، وغيرها من الخدمات، مع تعويض النفقات الطبية بنسبة 80% أو 100% في حالات معينة مثل الأمراض المزمنة، إصابات العمل، أو للمسنين/المعاقين من أصحاب المعاشات ذوي الدخل المنخفض.

تتضمن حزمة المزايا تقديم الرعاية الطبية والجراحات والإقامة بالمستشفيات والأدوية وخدمات المختبرات والمعامل وخدمات العيون والبصريات وبعض علاجات الأسنان وإعادة التأهيل الوظيفي والمهني والأطراف الصناعية والعلاجات المتخصصة وخدمات التنقل.

وتقدم المستشفيات الحكومية رعاية طبية مجانية لفترة غير محددة من الزمن بالنسبة للعديد من أنواع الأمراض المختلفة. ومع ذلك ، قد تحتاج بعض الفئات إلى المساهمة في سداد التكلفة. حيث يتم استرداد النفقات الطبية بنسبة 80٪ ، و 100٪ إذا كان المؤمن عليه يعاني من مرض مزمن معتمد ، أو كان قد طلب تعويضات عن إصابات العمل بدرجة عجز تزيد عن 50٪ ، أو كان متقاعدًا مسنًا أو معاقًا تبلغ قيمة دخله الشهري أقل من الحد الأدنى الشهري القانوني للأجور.

ومع ذلك، قد تحتاج بعض الفئات إلى المساهمة في التكاليف. يتم استرداد نفقات الرعاية الطبية بنسبة 80٪، و 100٪ إذا كان المؤمن عليه يعاني من مرض مزمن معتمد، أو يعتبر مطالباً بتعويض حادث عمل بدرجة إعاقة تزيد عن 50٪، أو يعتبر متقاعدًا مسنًا أو معاقًا بدخل شهري أقل من الحد الأدنى الشهري القانوني.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

الضمان الوظيفي

يتم إعادة العاملين إلى وظائفهم أو مناصبهم مع تعويضات مماثلة بعد استنفاد إجازاتهم المرضية.

يتم إعادة العمال تلقائيًا إلى نفس مناصب عملهم بعد استنفاد إجازتهم المرضية ، أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

المصدر: المادة 65 من قانون العمل لسنة 1990

إعانة العجز/ إصابات العمل

يتم توفير تعويضات إصابات العمل بموجب قانون التأمين الاجتماعي لعام 1983 وتشمل تصنيفات إصابات مختلفة، بما في ذلك العجز الكلي أو الجزئي الدائم، العجز المؤقت، والحالات المميتة. يحصل العمال على تعويضات بناءً على أرباحهم السابقة للإصابة. في حالة العجز الكلي الدائم، يُمنح العامل 100% من متوسط أجره الشهري، بينما يحصل العامل المصاب بعجز مؤقت على الأجر اليومي الكامل حتى التعافي. في حالة الوفاة، يحصل الناجون مثل الأرمال، اليتامى، والوالدين المعالين على نسبة من معاش العامل المتوفى، بالإضافة إلى مبلغ دفعة واحدة. يتم تحديد المعاش التقاعدي للناجين بما لا يتجاوز 90% من دخل العامل المتوفى.

يتم تمويل إعانات إصابات العمل من خلال نظام التأمين الاجتماعي الذي ينظمه قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983. وللحصول على إعانات إصابات العمل ،

يجب تقييم العامل على أنه مصاب بإصابة عمل أو مرض مهني. ولا يوجد حد أدنى للوقت حتى يتثنى للعامل الحصول على الإعانة. كما يتم تغطية العمال أيضا في حالة وقوع حادث لهم أثناء الانتقال من و إلى مكان العمل.

يمكن تصنيف إصابات العمل على أساس النتائج المترتبة عليها كتلك التي تؤدي إلى: (1) العجز الكلي الدائم (2) العجز الجزئي الدائم (3) العجز المؤقت و (4) الإصابة القاتلة التي تؤدي إلى وفاة عامل.

في حالة إصابة العامل بعجز كلي دائم ، يتم دفع 100٪ من متوسط الأرباح الشهرية للعامل المؤمن عليه خلال الاثني عشر شهراً التي تسبق بدء حدوث الإعاقة مضرّوباً في درجة العجز المقدرة. ويتم دفع مبلغ مقطوع إذا كانت درجة العجز المقدرة أقل من 10٪. الحد الأدنى للأرباح السنوية المستخدمة لحساب المزايا هو 2,300 ضعف الحد الأدنى للأجور القانوني في الساعة. وفي حالة الحضور المستمر ، يتم دفع 40٪ من معاش العجز الدائم إذا كان العامل المؤمن عليه يحتاج إلى التواجد المستمر من الآخرين لأداء الوظائف اليومية.

أما في حالة إصابة العامل بعجز مؤقت ، يتلقى العامل المؤمن عليه نسبة 100٪ من أجره اليومي الصافي ويتم حسابه بداية من اليوم الذي بدأ فيه العجز حتى التماثل للشفاء التام أو إثبات العجز الدائم ،. (ويتم دفع إعانة اليوم الأول من قبل صاحب العمل). الحد الأدنى للأجور الشهري القانوني هو 30/1 من الأرباح اليومية الدنيا المستخدمة لحساب الإعانة المدفوعة.

في حالة وفاة عامل بسبب حدوث إصابة عمل قاتلهأدت إلى وفاته ، يحق لورثة العامل الحصول على إعانات معينة. حيث يضم الورثة كل مما يلي: الارملة أيا كان عمرها، و الايتام دون سن 18 (وقد يصل سن الايتام إلى 25 عاما إذا كانوا متدربين بأجر يصل إلى نصف قيمة

الحد الأدنى للأجر الشهري القانوني، وإلى سن 21 إذا كانوا طلبة، بينما لا يوجد حد أقصى للسن إذا كان اليتيم معاقاً أو إذا كانت الوريثة ابنة العامل أو ابنة الاخ أو الأخت أو اخت العامل وليس لديها دخل)، بالإضافة إلى الأبوين أو والدي الزوج المعالين إذا كان لديهم دخل أقل من الحد الأدنى الشهري للمعاش التقاعدي.

تستحق الأرملة 75 بالمائة (50 بالمائة إذا كان هناك ورثة آخرون) من معاش الشيخوخة أو العجز الذي تلقاه المتوفى أو كان من حقه الحصول عليه. أما في حالة وجود أكثر من أرملة ، يتم تقسيم المعاش بالتساوي. إذا كان هناك أكثر من وريث آخر مؤهل للحصول على المعاش، يتم توفير 30٪ من معاش الشيخوخة أو العجز للعامل المتوفى على النحو نفسه ، وإذا كان هناك أكثر من وريث مؤهل آخر ، يتم تقسيم 40٪ بالتساوي. في حالة عدم وجود أرملة (أرمل) ، يستحق اليتيم 45٪ من معاش الشيخوخة أو العجز الذي تلقاه المتوفى أو كان من حقه الحصول عليه ، بينما يتلقى الوالد المعال 30٪. بالإضافة إلى ذلك ، يتم دفع مبلغ مقطوع يساوي 12 ضعفًا لأعلى أرباح شهرية للمتوفى في العام السابق للوفاة. ويتلقى المؤمن عليه مبلغًا مقطوعًا يساوي أرباحه المغطاة في السنة الأخيرة.

يتم تقسيم إعانة الوفاة بالتساوي بين الورثة المؤهلين. وتساوي إعانة الوفاة 12 ضعفًا للحد الأدنى للأجور الشهري القانوني (75٪ للمساهمين غير النشيطين). بينما يساوي الحد الأقصى للمعاش المشترك للورثة 90٪ من متوسط الأرباح الشهرية للمتوفى خلال الاثني عشر شهراً التي سبقت وقوع الحادث أو الإصابة بالمرض.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الأمن الإجتماعي (الحد الأدنى للمعايير) : اتفاقية 102 (1952). للحصول على المميزات المختلفة ذات المعايير العالية.
تعويضات اصابة العمل: معاهدة 121 (1964)
العجز، كبر السن، وحقوق المعالين: معاهدة 128 (1976) - الرعاية الصحية وتعويض المرض معاهدة 130 (1969) - إعانة البطالة: معاهدة 168

الجزائر لم تصادق على الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف العادية، لا يجوز تعيين سن التقاعد أعلى من 65 سنة. إذا تم تحديد سن التقاعد فوق 65 سنة، يجب أن يعطى "طبقاً لقدرة عمل المسنين" و "المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، التي يجب أن يتم توضيحها إحصائياً". يجب أن يتم تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر الذي يتم الحصول عليه.

عندما يموت المعيل، يحق للزوج/الزوجة والأطفال الحصول على معاش، يتم احتسابه كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور، أو نسبة مئوية من الأجر الذي يحصل الشخص المعيل. هذا يجب أن يكون على الأقل 40٪ من الأجر الذي المحدد.

يكون للعاطل عن العمل الحق في الحصول على إعانة بطالة لفترة زمنية محددة ويتم احتسابها لتصبح نسبة من الحد الأدنى للأجر المحدد أو من الأجر الذي يتم الحصول عليه .

يجب أن يكون للموظفين وأفراد أسرهم الحد الأدنى من الرعاية الطبية اللازمة بتكلفة معقولة.

يتم توفير تعويضات العجز عند يصبح الشخص غير قادر على الانخراط في العمل المأجور، قبل سن التقاعد وعندما يرجع ذلك إلى حالة مزمنة تتسبب في مرض أو إصابة أو إعاقة. يجب أن يكون هذا التعويض على الأقل 40٪ من الأجر المحدد.

الوائح المتعلقة بالضمان الاجتماعي:

- قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983
- الملف القطري للجزائر للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي لسنة 2019

حقوق التقاعد

عن 15 عامًا من الاشتراكات المدفوعة ، بما في ذلك 7.5 عامًا على الأقل من الاشتراكات المدفوعة أو المحسوبة. ويتم تخفيض سن التأهل إلى 59 عامًا مع 32 عامًا على الأقل من الاشتراكات المدفوعة أو المحسوبة. ويتم تعريف سنة الاشتراكات المدفوعة على أنها فترة لا تقل عن إجمالي 180 يومًا عمل للعامل المؤمن عليه.

اما بالنسبة للأشخاص الذين يعملون في وظائف تتطلب مجهودًا بدنيًا أو الوظائف الضارة بالصحة ، وكذلك المحاربين القدامى من ذوي الإعاقة ، يتم تخفيض سن التقاعد بمقدار عام واحد لكل طفل قامت المرأة بتربيته لمدة تسع سنوات على الأقل (حتى ثلاثة أطفال). في حال لم يكن لدى العامل المؤمن عليه العدد المطلوب من سنوات الخدمة المدفوعة ، يمكنه الاستمرار في العمل لمدة تصل إلى خمس سنوات لتلبية هذا المطلب.

ويتم حساب معاش التقاعد وفقًا للصيغة التالية: 2.5٪ من متوسط الأرباح الشهرية للعامل المؤمن عليه في آخر خمس سنوات قبل التقاعد أو أعلى خمس سنوات من الأرباح في تاريخ العمل الإجمالي مضروبًا في عدد سنوات الاشتراكات المدفوعة. بينما يبلغ الحد الأقصى للمعاش التقاعدي الشهري 15 ضعفًا للحد الأدنى للأجور الشهري القانوني. اما بالنسبة إلى الحد الأدنى للمعاش التقاعدي فتبلغ قيمته 75٪ من الحد الأدنى للأجور المعمول به في البلاد. كما يمكن أن يصل الحد الأقصى للمعاش التقاعدي 15 ضعفًا للحد الأدنى للأجور الشهري القانوني.

ومع ذلك ، في حالة غير الأجراء العاملين لحسابهم الخاص ، يتم حساب معاش التقاعد وفقًا للصيغة التالية: 2.5٪ من متوسط الأرباح الشهرية للعامل المؤمن عليه في آخر عشر سنوات قبل التقاعد أو أعلى 10 سنوات من الأرباح في تاريخ العمل الإجمالي مضروبًا في عدد سنوات الاشتراكات المدفوعة. بينما تبلغ قيمة الحد

يوفر قانون التأمين الاجتماعي لعام 1983 معاش التقاعد للعمال عند بلوغهم سن التقاعد، ويتم تمويله من مساهمات العمال، أصحاب العمل، والحكومة. السن المؤهلة للحصول على معاش كامل هي 60 عامًا للذكور و55 عامًا للإناث، بشرط أن يكون لدى العامل على الأقل 15 عامًا من المساهمات المدفوعة أو المعتمدة. يتم حساب المعاش بناءً على 2.5% من متوسط الأجر الشهري من آخر خمس سنوات من العمل أو أعلى دخل في تاريخ العمل الكامل، مضروبًا في عدد سنوات المساهمات المدفوعة. يتم تحديد الحد الأقصى للمعاش الشهري بما يعادل 15 ضعف الأجر القانوني الأدنى. للعمال العاملين لحسابهم الخاص صيغة مشابهة تعتمد على آخر عشر سنوات.

يوفر قانون التأمين الاجتماعي لعام 1983 معاش تقاعدي للعاملين عند بلوغهم سن التقاعد. ويتم تمويل معاش التقاعد من خلال نظام التأمين الاجتماعي حيث يساهم العامل (بقيمة 7٪ من الأرباح الشهرية الإجمالية المغطاة للعامل المؤمن عليه) ، وصاحب العمل (بقيمة 11.25٪ من الأجور الشهرية الإجمالية المغطاة والحكومة (تدعم الحد الأدنى للمعاش التقاعدي) في النظام. ويتوفر معاش التقاعد أيضًا للعاملين لحسابهم الخاص ، بشرط أن يقوموا بسداد اشتراكات بنسبة 7.5٪ من الأرباح الشهرية الإجمالية.

ومن أجل الحصول على المعاش التقاعدي بشكل كامل ، يجب أن يكون العامل الذكر قد بلغ سن 60 عامًا بينما تكون العاملة الانثى قد بلغت 55 عامًا أو لديها ما لا يقل

الأقصى للمعاش التقاعدي الشهري 80٪ من متوسط الأرباح الشهرية المغطاة للعامل المؤمن عليه.

معاش التقاعد متاح للعمال الذين لا يستوفون متطلبات العمل الكاملة. علاوة على ذلك، يجب أن يتجاوز المعاش التقاعدي السنوي أو يكون مساوياً للمبلغ السنوي للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء بدل التقاعد للعمال الذين بلغوا سن الستين (60) عاماً ولم يستوفوا شرط مدة العمل المطلوبة، ولكنهم قد حققوا على الأقل خمس (5) سنوات أو عشرون (20) ربع سنوي من العمل. يجب أن لا يقل بدل التقاعد عن 75٪ من المبلغ السنوي للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، وتكون الدولة مسؤولة عن تغطية الفرق بين هذا البديل والمبلغ الأدنى المطلوب.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

إعانة المعالين/الورثة

تنص تشريعات الضمان الاجتماعي على تقديم منافع للناجين يتم تمويلها من نفس المصدر الذي يمول معاشات التقاعد والعجز. تشمل الأشخاص المؤهلين للحصول على هذه المنافع الأرامل، الأيتام، والآباء المعالين. يحصل الزوج/الزوجة على 75٪ من معاش المتوفى (و 50٪ إذا كان هناك ناجون آخرون)، مع تحديد الحد الأقصى للمعاش التقاعدي للناجين بحيث لا يتجاوز 90٪. في حالة الوفاة، يتم دفع مبلغ مقطوع يعادل 12 مرة من أعلى دخل شهري للمتوفى من السنة التي سبقت وفاته. كما يُدفع معاش الناجين أيضاً في الخارج بموجب اتفاقيات متبادلة.

ينص قانون الضمان الاجتماعي على استحقاقات الورثة و يتم تمويله من نفس المصدر مثل معاش التقاعد

وإعانات العجز. ومن أجل حصول الورثة على المعاش يجب أن يكون العامل المتوفى قد حصل على معاش الشيخوخة أو العجز أو كان يحق له الحصول عليه وقت الوفاة. ومن بين الورثة المستحقين الأرامل (الأرامل) في أي عمر، والأيتام الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً (وقد يصل سن الايتام إلى 25 عاماً إذا كانوا متدربين بأجر يصل إلى نصف قيمة الحد الأدنى للأجر الشهري القانوني، وإلى سن 21 إذا كان طالب، بينما لا يوجد حد أقصى للسن إذا كان اليتيم معاقاً أو إذا كانت الوريثة ابنة العامل أو ابنة الاخ أو الأخت أو اخت العامل أو خالته أو عمته)، بالإضافة إلى الأبوين أو والدي الزوج المعالين إذا كان لديهم دخل أقل من الحد الأدنى الشهري للمعاش التقاعدي. و تبلغ قيمة الحد الأدنى للمعاش التقاعدي الشهري 75٪ من الحد الأدنى للأجور الشهري القانوني ويتم دفع معاش الورثة في الخارج بموجب اتفاقية المعاملة بالمثل.

تبلغ قيمة معاش الارملة (الأرمل) 75٪ (50٪ في حالة وجود ورثة آخرون) من المعاش التقاعد أو العجز الذي كان يحصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه. إذا كان هناك أكثر من أرملة ، يتم تقسيم المعاش بالتساوي.

بالنسبة للورثة الذي يحق لهم الحصول على المعاش، يتم دفع 30٪ من معاش التقاعد أو العجز الذي حصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه. يتم تقسيم 40٪ بالتساوي إذا كان هناك أكثر من وريث آخر مؤهل للحصول على المعاش. وإذا لم يكن هناك أرملة (أرمل) ، يتم دفع 45٪ من قيمة معاش التقاعد أو العجز الذي كان يحصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه إلى اليتيم و 30٪ إلى الوالد أو الوالدة المعالين.

تبلغ قيمة الحد الأقصى للمعاش المشترك للورثة 90٪ من معاش التقاعد أو العجز الذي كان يحصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه. وتتضمن منحة

الوفاة دفع مبلغ مقطوع يساوي 12 ضعفًا لأعلى أرباح شهرية حصل عليها المتوفي في العام السابق للوفاة.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

إعانات البطالة

يؤهل العمال للحصول على تعويضات البطالة إذا استوفوا بعض الشروط، مثل البطالة غير الطوعية، ثلاث سنوات من المساهمات على الأقل، عدم وجود دخل من العمل، و البحث عن عمل لمدة شهرين. تُحسب المزايا بنسبة 50% من الراتب المكتسب في آخر 12 شهرًا. تُمنح المزايا لمدة تصل إلى 36 شهرًا، بناءً على المساهمات.

يحق للعامل للحصول على إعانات البطالة بموجب قانون العمل الجزائري، في جميع الحالات التالية:

- 1- إذا كان العامل عاطلاً عن العمل بشكل غير إرادي
- 2- إذا كان لديه ما لا يقل عن ثلاث سنوات من المساهمة، بما في ذلك ستة أشهر مباشرة من العمل قبل بداية مدة البطالة
- 3- لم يتلقى أي دخل من أي نشاط مرتبط بالعمل،
- 4- إذا كان يبحث عن عمل منذ ما لا يقل عن مدة شهرين

يجب على صاحب العمل السابق أيضًا أن يكون قد دفع جميع مساهمات التأمين الاجتماعي المطلوبة.

يحق للعامل الحصول على 100٪ من الراتب المرجعي خلال الفترة الأولى، 80٪ خلال الفترة الثانية، 60٪ في اثناء الفترة الثالثة و 50٪ خلال الفترة الأخيرة. ويتم حساب الإعانة باستخدام 50٪ من الراتب المكتسب في

آخر 12 شهرًا والحد الأدنى للأجور القانوني الشهري. كما يتم دفع الإعانات لمدة شهرين لكل سنة من المساهمة، بعد اقصى يصل إلى 36 شهرًا.

في عام 2022، قدمت الحكومة الجزائرية إعانات بطالة للشباب. حيث تم دفع تلك الإعانات للباحثين عن عمل الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 40 عامًا من أجل الحفاظ على "كرامة الشباب". ويمكن للشباب العاطلين عن العمل المؤهلين للحصول على الإعانات الجمع بين مدفوعات تصل إلى حوالي 90 دولارًا أمريكيًا شهريًا، بالإضافة إلى بعض الخدمات الطبية حتى يحصلوا على عمل. و تعادل قيمة الإعانة ثلثي الحد الأدنى للأجور البالغ 20,000 دينار.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019؛ المرسوم التنفيذي رقم 23-60 بتاريخ 26 يناير 2023 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 22-70 بتاريخ 10 فبراير 2022 الذي يحدد شروط وآلية و مقدار مزايا البطالة بالإضافة إلى الالتزامات الخاصة بالمستفيدين.

استحقاقات العجز

تقدم التشريعات الاجتماعية تعويضات العجز للعاملين الذين يعانون من حوادث أو إصابات غير مهنية أو أمراض تؤدي إلى عجز دائم. يحق للعمال الذين يعانون من فقدان قدرة العمل بنسبة 50% على الأقل ولديهم تاريخ عمل كافٍ (60 يومًا في آخر 12 شهرًا أو 180 يومًا في آخر ثلاث سنوات) الحصول على تعويضات العجز. يُحسب المعاش على 80% من متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليه خلال أفضل ثلاث سنوات من حياته العملية.

المصدر: الملف القطري للمنظمة الدولية للضمان الاجتماعي للجزائر لسنة 2019 و قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983

يحدد قانون التأمين الاجتماعي إعانات العجز في حالة وقوع حادث/ إصابة/ مرض غير مهني ينجم عنه عجز دائم. يوفر القانون كل من معاش العجز وتسوية العجز.

تشمل شروط التأهل للحصول على إعانات العجز أي عامل تم تقييم فقدان قدرته على العمل بنسبة 50٪ على الأقل ولديه 60 يومًا على الأقل من العمل خلال الأشهر الاثني عشر الماضية أو 180 يومًا في السنوات الثلاث الماضية قبل العجز. ويتم دفع بدل العجز المستمر إذا كان المؤمن عليه يحتاج إلى تواجد دائم للآخرين لأداء الوظائف اليومية. وللحصول على إعانة العجز الجزئي، يجب أن يكون لدى العامل فقدان محدد لقدرته على العمل بنسبة 10٪ على الأقل ولكن أقل من 50٪. يتوقف معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد العادي ويتم استبداله بمعاش الشيخوخة شريطة أن لا يقل عن نفس المبلغ الذي يحصل عليه العامل.

في حالة العجز الكلي الدائم، يتم دفع 80٪ من متوسط الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه في السنة الماضية أو أعلى ثلاث سنوات من الأرباح في إجمالي حياته العملية، أيهما كان أكبر. وفي حال احتاج صاحب عمل إلى حضور دائم بسبب عجزه، يتم دفع 40٪ من معاش العجز كبديل. وفي حالة العجز الدائم، يبلغ الحد الأدنى للراتب الشهري للعجز 75٪ من قيمة الحد الأدنى للأجور الشهرية. ويتم توفير نفس المزايا للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص ولكن بعد 45 يومًا من فترة الانتظار. حيث يبلغ الحد الأقصى للراتب الشهري للعجز للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص ثمانية أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري القانوني.

المساواة في العمل 10/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

معاهدة 111 (1958) توضح اشكال التمييز الممنوعة.

اتفاقية 100 (1952) حول المساواة في الاجر للاعمال ذات القيمة المتساوية

الجزائر صدقت على الاتفاقيتين 100 و 111 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل الأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذات القيمة المتساوية أمر لا بد منه، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية. عدم المساواة في الأجور على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الآراء السياسية، مكان الولادة أو الأصل الاجتماعي. وينبغي أن يكون نظام الأجور شفاف ومطابق للأجور المحددة مما يساعد على منع التمييز في الأجور.

يجرم القانون الجنائي المصري جميع اشكال التحرش الجنسي. طبقا الى هذا القانون، يعاقب أي شخص يقوم بالتعدي الجنسي والتعرض للغير في مكان عام سواء كان هذا التعرض لفظيا أو من خلال التصرفات او الإيحاءات بالحبس لمدة لا تقل عن 6 اشهر ويقوم بدفع غرامه من 3000 الى 5000 جنيه. وتكون العقوبة واجبة التنفيذ حتى إذا حدث ذلك عبر الهاتف أو اي وسيلة اتصال أخرى. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 5000 جنيه ولا تزيد على 10000 جنهما إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه.

إذا كان التحرش بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، يعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن 10000 جنيه ولا تزيد على 20000 جنيه.

علاوة على ذلك، إذا قام الجاني بممارسة الضغط على المجني عليه من أجل الحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية، تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين والغرامة لا تقل عن 20000 جنيه ولا تزيد على 50000 جنيه.

لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بالتمييز ضدك على في أي جانب من جوانب التوظيف (التعيين والترقية والتدريب والنقل) على أساس العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية، تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية حالة أو المسؤوليات الأسرية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الأصل أو الغياب المؤقت بسبب المرض أو السن أو الانتماء النقابي أو الإعاقة أو فيروس نقص المناعة البشرية الإيدز أو التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع. (المعاهدات 111 و 156 و 159 و 183).

الناس جميعا لديهم الحق في العمل، ويجب لا يكون هناك تمييز مهني على أساس النوع الاجتماعي.

اللوائح المتعلقة بالمعاملة العادلة:

- دستور الجزائر لسنة 2020
- قانون العمل لسنة 1990
- قانون العقوبات لسنة 1996

المساواة في الأجر

ينص قانون العمل على أن الموظفين يتلقون أجرًا متساويًا مقابل العمل المتساوي القيمة ويُحظر أي شكل من أشكال التمييز في التعويضات.

طبقا إلى قانون العمل، يجب على كل مستخدم وصاحب عمل ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عامل مساوي بدون أي تمييز.

المصدر: المادة 84 من قانون العمل لسنة 1990

عدم التمييز

الدستور الجزائري يحظر التمييز على أساس العرق، السن، الجنس، الرأي، أو أي ظروف شخصية أو اجتماعية أخرى، مع ضمان الحماية المتساوية للجميع بموجب القانون. وبالمثل، يحى قانون العمل العمال من التمييز في التوظيف، حيث ينص على أن العقود أو الاتفاقيات لا يمكن أن تحتوي على شروط تمييزية استنادًا إلى عوامل مثل العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، الآراء السياسية أو العضوية في النقابات. تعتبر أي اتفاقية عمل بناءً على هذه العوامل باطلة.

وفقًا إلى الدستور الجزائري، يجب على الدولة حظر التمييز على أساس العرق أو الأصل أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي. وينص الدستور أيضًا على أن كل المواطنين سواسية أمام

التحرش الجنسي

يجرم القانون الجنائي الجزائري التحرش الجنسي بما في ذلك التحرش في مكان العمل، ويعاقب عليه بالسجن أو غرامة مالية. يُعرّف التحرش على أنه استغلال السلطة لطلب خدمات جنسية ويشمل الأفعال في الأماكن العامة. تُفرض عقوبات قاسية إذا كانت الضحية قاصراً، ضعيفة، حاملاً، أو مهددة بالسلاح.

طبقا إلى القانون الجزائري، يعاقب كل مرتكب لجريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهرين أو الغرامة. حيث يُعرف القانون الجنائي التحرش الجنسي بأنه إساءة استغلال للسلطة الممنوحة لشخص بسبب وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. ويشمل ذلك أيضًا التحرش في الأماكن العامة، والذي يضم حالات التحرش الجنسي

القانون ويحق لهم جميعا الحصول على الحماية المتكافئة.

أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل وبالمثل ، لا يمكن للمرأة العمل في تلك الوظائف التي تعتبر شاقة أو تشكل خطر عليهما.

وبالمثل، يوفر قانون العمل أيضًا حماية العمال من التمييز في العمل في وظيفة لا تستند إلى قدراتهم واستحقاقهم. لا يُسمح بأي بند في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل من المحتمل أن يؤدي إلى التمييز بين العمال من حيث التوظيف أو الأجر أو ظروف العمل. حيث تعد باطللة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها

المصدر: المادة 71 من الدستور الجزائري لسنة 2020 و المادة 29 من قانون العمل لسنة 1990

المصدر: المادة 37 من دستور دولة الجزائر لسنة 2020 و المادة 17 من قانون العمل لسنة 1990

المساواة في اختيار المهنة

الدستور يعزز المساواة بين الجنسين في سوق العمل، ويشجع على تقدم النساء في المؤسسات العامة والشركات. قانون العمل يحظر على النساء العمل في نوبات ليلية أو في وظائف شاقة، مع إمكانية الاستثناءات الخاصة تحت ظروف معينة.

ينص الدستور على المساواة في الحصول على الفرص وترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل ويشجع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

يحظر قانون العمل على صاحب العمل تشغيل العاملات في أعمال ليلية. يمكن منح إعفاءات خاصة من قبل مفتش العمل الإقليمي المختص إذا كانت طبيعة النشاط والخصائص الفريدة للوظيفة تسمح بذلك. غير

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى معاهدة 138 (1973)

أسوأ أشكال أعمال الأطفال معاهدة 182 (1999)

الجزائر صدقت على الاتفاقيتين 138 و 182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل، قد لا يضطر الأطفال لأداء أعمال يمكن أن تضر بصحتهم وتعيق نموهم البدني والعقلي. يجب أن تستطيع جميع الأطفال الذهاب إلى المدرسة. لا يوجد أي اعتراض ضد الأطفال الذي تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 أن يؤدوا وظائف خفيفة غير مرهقة. أما الحد الأدنى العام هو 15 سنة بالرغم من أن الحد الأدنى في البلدان النامية هو 14 عاما. الحد الأدنى لسن العاملين في الاعمال الخطرة وهو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر هو 18 عاما. ويمكن أيضا أن يكون أقل من 16 عاما في ظل ظروف معينة.

ينبغي ألا يستخدم الأطفال في العمل الذي من المرجح أن يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال. وهو يعتبر أحد أسوأ أشكال عمالة الأطفال. الحد الأدنى لسن مثل هذه الأعمال الخطرة هو 18 عاما.

اللوائح المتعلقة بالقصر والشباب:

- قانون العمل لسنة 1990
- قانون التعليم لسنة 2008
- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 لسنة 1996

المصدر: المادة 15 من قانون العمل لسنة 1990 و المادة 12 من قانون التعليم لسنة 2008

الحد الأدنى لسن العمل في الاعمال الخطرة

بموجب القانون الجزائري، يجب على العمال تحت سن 18 الحصول على إذن من الوصي القانوني ولا يمكن توظيفهم في أعمال خطرة أو غير صحية أو ضارة أخلاقياً.

طبقاً إلى قانون العمل الجزائري، فإن العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً يعتبرون عمال قصر. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المصدر: المادة 15 من قانون العمل لسنة 1990 و المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 لسنة 1996

الحد الأدنى لسن العمل

الحد الأدنى لسن العمل هو 16 عاماً، مع السماح بعقود التدريب المهني وفقاً للظروف القانونية. لا يمكن للقاصرين تحت سن 18 العمل في الليل، ويجب على جميع الأطفال بين 6 و 16 سنة الالتحاق بالمدرسة، مع تمديد التعليم للأطفال ذوي الإعاقة إذا لزم الأمر. يواجه الآباء أو الأوصياء القانونيين الذين ينتهكون القانون غرامات.

لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر عاماً إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر الذي يقل عمره عن 18 عاماً، بغض النظر عن الجنس، في الاعمال الليلية.

التعليم إجباري على جميع الفتيات والفتيان الذين تتراوح أعمارهم ما بين ست (6) سنوات إلى ست عشرة (16) سنة كاملة و يجب عليهم الذهاب إلى المدرسة. غير أنه يمكن تمديد فترة التعليم الإلزامي لمدة سنتين (2) للتلاميذ من ذوي الإعاقة كلما كانت حالتهم تبرر ذلك. كما تضمن الدولة بالتعاون مع الآباء على تطبيق هذه الأحكام. وفي سياق متصل، يتعرض الآباء أو الأولياء الشرعيون المخالفون لهذه الأحكام إلى دفع غرامة مالية تتراوح ما بين خمسة آلاف (5.000) دينار جزائري إلى خمسين ألف (50.000) دينار جزائري. ويتقوم اللوائح بتحديد الشروط والظروف التي يمكن فيها استخدام هذه المادة.

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمالة القسرية: اتفاقيات 29 لعام (1930) إلغاء العمل القسري: اتفاقيات 105 لعام (1957)
العمل القسري هو العمل الذي يقدم تحت تهديد أو عقاب : مصادرة الأجور، الفصل ، التحرش أو حتى العنف جسدي.
العمالة القسرية تعني انتهاكاً لحقوق الإنسان .

الجزائر صدقت على الاتفاقيتين 29 و 105 .

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

فيما عدا بعض الإستثناءات ، العمل القسري أم الإلزامي (يفرض تحت تهديد العقاب أو الذي لم يعرض طوعاً) يتم حظره.

يجب أن يسمح لك صاحب العمل على البحث عن العمل في مكان آخر. وإذا قمت بذلك يجب لا يتم التقصير على الأجور أو التهديد بالفصل. (وعكس هذه الحالات ، يعتبر ذلك القانون الدولي عمل قسري)

الوائح المتعلقة العمل القسري:

المصدر: المادة 68 من قانون العمل لسنة 1990

ظروف العمل غير الإنسانية

يمكن تمديد ساعات العمل بما يتجاوز ساعات العمل العادية البالغة 40 ساعة في الأسبوع و 8 ساعات في اليوم، مع يوم راحة أسبوعي. ومع ذلك، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الإجمالية بما في ذلك العمل الإضافي 12 ساعة في اليوم. لا يمكن أن تتجاوز ساعات العمل الإضافي الأسبوعية 20% من ساعات العمل الأسبوعية (8 ساعات في الأسبوع). بناءً على هذه المعلومات، الحد الأقصى لساعات العمل بما في ذلك العمل الإضافي هو 48 ساعة في الأسبوع.

القانون يصف العمل القسري على أنه إجبار الأفراد على أداء مهام ضد إرادتهم، ويشمل ذلك في سياق أوسع تهريب البشر. ينص القانون على أن تهريب البشر يعاقب بالسجن من 5 إلى 15 سنة وغرامة من 500,000 د.ج إلى 1,500,000 د.ج. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي عدم الإبلاغ عن حالات التهريب أو معرفة الجريمة إلى السجن من 2 إلى 7 سنوات وغرامة من 200,000 د.ج إلى 700,000 د.ج، خصوصاً للموظفين العموميين أو المسؤولين في القطاع العام. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه أي شخص يستفيد من خدمات ضحايا التهريب السجن من سنة إلى 5 سنوات وغرامات من 100,000 د.ج إلى 500,000 د.ج.

المصدر: الفقرة 31 و 32 من قانون العمل لعام 1990؛ الفقرة 1، 40، 44 و 45 من القانون رقم 04-23 المؤرخ في 17 شوال 1444 الموافق 7 مايو 2023 المتعلق بمنع ومكافحة الاتجار بالبشر.

• قانون العمل لسنة 1990

• قانون العقوبات (صدر بموجب الأمر رقم 66-156 الصادر في 18 صفر 1386 الموافق 8 يونيو 1966، المعدل والمكمل بالقانون رقم 14-01 الصادر في 4 فبراير 2014)

• قانون العمل لسنة 1990

حظر العمل القسري والإلزامي

يحظر قانون العقوبات الجزائري العمل القسري، وتهريب البشر، وأشكال الاستغلال المختلفة، بما في ذلك الاستغلال الجنسي، والتسول القسري، وتجارة الأعضاء.

يحظر قانون العقوبات العمل الجبري وغيره من مظاهر الظلم والاستغلال من خلال الاتجار بالبشر. ويشمل الاستغلال استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي أو استغلال الغير في التسول أو السخرة أو الخدمة كرهاً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء. وينص قانون العقوبات أيضاً على أن مثل هذه المظاهر من مظاهر الاتجار بالأشخاص يعاقب عليها بالسجن من ثلاث (3) سنوات إلى عشر (10) سنوات وغرامة من 300,000 دينار جزائري إلى 1,00,000 دينار جزائري.

المصدر: المادة 303 مكرر 4 من قانون الجنايات لسنة 1966

حرية تغيير العمل والحق في الاستقالة

الاستقالة من الوظيفة حق معترف به للعامل. وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

حقوق النقابات

13/13

العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: معاهدة رقم 87 (1948)
الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: معاهدة رقم 98 (1949)

الجزائر صدقت على الاتفاقيتين 87 و 98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحق لنقابات العمال التفاوض مع أصحاب الأعمال على العمل دون عائق. حرية النقابات في التفاوض مع أصحاب الأعمال في محاولة لإبرام الاتفاقات الجماعية. (منظمة العمل الدولية إجراءات خاصة لمعالجة الشكاوى من النقابات حول انتهاك هذا المبدأ).

حرية تكوين الجمعيات تعني حرية الانضمام إلى النقابات العمالية. وهذا هو جزء من حقوق الإنسان الأساسية. لا يجوز وضع الموظفين في وضع غير مؤات عندما يكون لهم أنشطة في النقابة خارج ساعات العمل. يكون للعمال الحق في الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية. فطبقا للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية 87.

الوائح المتعلقة بنقابات العمال:

- دستور دولة الجزائر لسنة 2020
- قانون العمل لسنة 1990
- التقارير القطرية لسنة 2022 حول ممارسات حقوق الإنسان: في الجزائر
- إجراءات ممارسة الحقوق النقابية لسنة 1990

حرية الانضمام إلى النقابات وتشكيلها

يضمن دستور الجزائر للعمال الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية، دون تمييز بناءً على الولادة أو العرق أو الجنس أو الظروف الشخصية الأخرى. يتطلب قانون العمل موافقة الحكومة لتشكيل النقابة، مع مهلة رد لمدة 30 يومًا. لتشكيل نقابة، يجب أن يكون الرئيس مواطنًا جزائريًا أو قد شغل الجنسية الجزائرية لمدة 10 سنوات. يجب أن يكون لدى النقابات ما لا يقل عن 20% من قوة العمل في المؤسسة كأعضاء للمشاركة في المفاوضات الجماعية. يمكنهم الانضمام إلى الاتحادات والمنظمات الدولية، لكن لا يمكنهم الارتباط بالأحزاب السياسية أو تلقي التمويل الأجنبي.

يقر دستور الجزائر أن الحق النقابي أي حق الانتماء للنقابات العمالية هو حق معترف به لجميع العاملين. ويضمن القانون حرية ممارسة هذا الحق. حيث ينص الدستور على أنه لا يجوز التمييز بأي حال على أساس على أساس العرق أو الأصل أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي. و يجب أن تكون هناك حرية للتعبير.

يسمح قانون العمل للعمال بالتمتع بحقوقهم الأساسي في ممارسة الحق النقابي. ويشترط القانون على العمال الحصول على موافقة الحكومة لتشكيل أي نقابة ، ويجب على وزارة العمل الموافقة على طلب النقابة أو رفضه خلال 30 يومًا. وتشكيل نقابة ، يجب أن يكون الرئيس المحتمل للنقابة جزائريًا بالولادة أو يحمل

الجنسية الجزائرية لمدة لا تقل عن 10 سنوات. و يعتبر الانضمام إلى النقابات مفتوح لجميع العمال ، بغض النظر عن الجنسية.

وللتسجيل في عضوية النقابات، يجب أن يمثل عدد أعضاء النقابة 20٪ على الأقل من القوى العاملة في المنشأة ويجب أن يفي به أو يتجاوز هذا الحد الأدنى في بداية أي سنة ميلادية معينة تسعى فيها النقابة إلى الدخول في مفاوضات جماعية. كما يمكن للنقابات تعيين أعضاء في مكان العمل. وللنقابات الحق في تشكيل الاتحادات والنقابات والانضمام إليها.

يسمح القانون للنقابات بالتعاون مع هيئات العمل الدولية وإقامة علاقات مع جماعات العمل الأجنبية. كما يحظر القانون على النقابات التعاون مع الأحزاب السياسية أو تلقي أموال من مصادر أجنبية.

المصدر: المواد 52، 72 و 73 من الدستور الجزائري، و المادة 5 من قانون العمل لسنة 1990 و التقارير القطرية لسنة 2022 حول ممارسات حقوق الإنسان: في الجزائر

حرية المفاوضة الجماعية

القانون يسمح للعمال بالتفاوض الجماعي، حيث يتطلب أن تكون النقابات العمالية مؤسسة قانونيًا لمدة لا تقل عن ستة أشهر لكي يتم اعتبارها نقابة تمثل العمال. يجب أن تحتوي النقابات المُمثِّلة على الأقل على 20% من قوة العمل أو 20% من التمثيل في لجنة المشاركة. لهذه النقابات الحق في المشاركة في المفاوضات، وتسوية النزاعات، وممارسة حق الإضراب. يمكنها عقد اجتماعات مع الأعضاء خارج ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل، وإبلاغ العمال من خلال النشرات أو الإعلانات، وجمع الرسوم، وتعزيز التدريب النقابي لأعضائها.

vi. تعزيز إجراءات التدريب النقابي للأعضاء.

المصدر: المادة 5 من قانون العمل، و المواد 34 ، 35 و 38 من إجراءات ممارسة الحقوق النقابية لسنة 1990

الحق في الإضراب

القانون يمنح الحق في الإضراب بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، ويتطلب تصويتًا بأغلبية الأصوات عن طريق الاقتراع السري من قبل القوى العاملة. الإضرابات محمية فقط في النزاعات العمالية الجماعية داخل المؤسسة، ويمكن للحكومة تقييد الإضرابات في بعض الحالات، مثل الأزمات الاقتصادية أو القضايا المتعلقة بالسلامة العامة. يجب أن تكون المظاهرات العامة، بما في ذلك الإضرابات، مصرحًا بها من قبل الحكومة، ويجب الحفاظ على الخدمات الأساسية. يحظر القانون التمييز ضد أعضاء النقابات ومنظميها، ويضمن إعادة العمال المضربين إلى وظائفهم، ويوضح الإجراءات لحل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضرابات. تحظر الإضرابات في قطاعات معينة مثل الدفاع، والأمن، والنظام العام.

ينص القانون على حق إجراء الإضراب القانوني. حيث بموجب القانون ، لا يمكن القيام بالإضراب إلا عند استمرار النزاع بعد استنفاد إجراءات التوفيق والوساطة. ويتطلب الإضراب التصويت بالأغلبية بواسطة ورقة اقتراع سرية من قبل جميع العمال.

لا يتم حماية حق الإضراب إلا فيما يتعلق بنزاعات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة. ويمكن للحكومة تقييد الإضرابات إذا كان "من المحتمل أن تؤدي إلى حدوث أزمة اقتصادية خطيرة" أو إذا كانت تخالف أسباب غامضة أخرى. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن تحصل جميع المظاهرات العامة ، بما في ذلك الاحتجاجات والإضرابات ، على موافقة مسبقة من

القانون يسمح للعمال بالتفاوض الجماعي حول مواضيع مثل ساعات العمل، والحد الأدنى للأجور الأساسية، والتعويضات المتعلقة بالعمل الإضافي، والأقدمية وظروف العمل، وتعويض النفقات المتكبدة، وفترات التجربة والإشعار، والإجازات الخاصة، وما إلى ذلك. ويجب أن تكون المنظمات النقابية الخاصة بالموظفين وأصحاب العمل مسجلة قانونيًا لمدة ستة أشهر على الأقل لتعتبر ممثلة وفقًا لقانون النقابات في البلاد.

تعتبر النقابات العمالية الممثلة، داخل نفس منظمة العمل، هي التي تضم العمال الذين يشكلون 20٪ على الأقل من إجمالي القوى العاملة من العمال أو الذين لديهم تمثيل بنسبة 20٪ على الأقل داخل لجنة المشاركة عندما تكون هذه اللجنة موجودة داخل منظمة صاحب العمل.

في إطار التشريعات واللوائح المعمول بها ، تتمتع منظمات النقابات العمالية الممثلة داخل كل منظمة صاحب عمل بالحقوق التالية:

- i. المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل منظمة العمل،
- ii. المشاركة في منع وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب،
- iii. لقاء أعضاء نقابة العمال في مكان العمل أو في أماكن مجاورة خارج ساعات العمل و بشكل استثنائي، إذا تم الحصول على موافقة صاحب العمل ، خلال ساعات العمل ،
- iv. إبلاغ مجموعات العمال المعنية بالمنشورات الخاصة بنقابة العمال أو عن طريق النشر في أماكن مناسبة مخصصة لهذا الغرض من قبل صاحب العمل،
- v. تحصيل رسوم النقابة من أعضائها في مكان العمل وفقًا للإجراءات المتفق عليها مع صاحب العمل،

الحكومة. كما يتطلب القانون الحفاظ على مستوى أدنى من الخدمات العامة الأساسية أثناء إضرابات القطاع العام، ولدى الحكومة سلطة قانونية واسعة لاستدعاء موظفي القطاع العام للعمل في بعض الحالات. وتشمل قائمة الخدمات الأساسية الخدمات المصرفية والإذاعة والتلفزيون. وتتراوح العقوبات بشأن التوقف غير القانوني عن العمل من ثمانية أيام إلى شهرين من السجن.

يحظر القانون التمييز من قبل أصحاب العمل ضد أعضاء النقابة ومنظميها ويوفر آليات لحل شكاوى النقابات بشأن الممارسات المعادية للنقابة من جانب أصحاب العمل. كما تتضمن التعديلات المدرجة على القانون حماية جديدة لممثلي النقابات، كما تم توسيع دائرة حقوق التفاوض الجماعي لتشمل المزيد من النقابات، بغض النظر عن القطاع.

يتم تأمين عمل العمال المضربين وينص القانون أيضاً على أن يعيد صاحب العمل مثل هذا العامل إلى وظيفته أو إلى أي وظيفة بأجر مكافئ في نهاية الإضراب.

توضح الجريدة الرسمية الجزائرية الإجراءات لحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، مع التركيز على المناقشات الوقائية والخطوات المتتالية قبل بدء الإضراب القانوني. تشمل هذه الخطوات المصالحة والوساطة، والتحكيم، ويتطلب الإضراب موافقة الأغلبية من العمال بعد استنفاد الخيارات الأخرى. تكون الإضرابات القانونية محمية من الفض و الإنهاء، على الرغم من تعليق واجبات العمل. يتم تقديم إشعارات مفصلة، من قبل الكيانات المعتمدة، قبل الإضراب، مع فترة إشعار لا تقل عن 10 أيام عمل (15 يوماً في القطاعات الخاصة). يجب الحفاظ على الحد الأدنى من الخدمات أثناء الإضرابات، مع الحد الأدنى من الخدمة يتراوح بين 30% من العمال، ويتم فرض ذلك من قبل مفتشي العمل. التعديلات على إجراءات تسوية النزاعات

والاتفاقيات تترتب عليها غرامات، مع فرض عقوبات أيضاً على عرقلة التحقيقات من قبل مفتشي العمل.

بموجب القانون المعمول به، يحظر على بعض القطاعات والأفراد المشاركة في الإضرابات. تشمل هذه القطاعات الدفاع، والأمن الوطني، وغيرها من المجالات الحيوية للحفاظ على السيادة والنظام العام، مثل العدالة، والداخلية، والحماية المدنية، والمالية، والشؤون الخارجية، والطاقة، والنقل، والزراعة، والتعليم. الأفراد المحظور عليهم اللجوء إلى العمل الصناعي يشملون القضاة، والموظفين العموميين المعيّنين بموجب مرسوم، وأفراد خدمات الأمن، وعناصر الجمارك، وهيئات إدارة السجون، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية، ومديري مؤسسات التعليم.

المصدر: الفقرة 64 و65 من قانون العمل لعام 1990، الفقرة 8 و9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 الصادر في 17 أكتوبر 2023 بشأن تحديد قائمة قطاعات النشاط وأماكن العمل التي تتطلب تنفيذ خدمة أساسية إلزامية وقائمة القطاعات والأفراد والوظائف التي يحظر عليها اللجوء إلى الإضراب؛ الفقرة 6 و7 و14 و20 و45 و50 و51 و55 و57 و60-63 و78-81 و83 من القانون رقم 23-08 بتاريخ 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات العمالية الجماعية وممارسة حق الإضراب.

العمل الكريم تحقق استبيان

تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية



لا

نعم

تنظيم قانوني

01/13 العمل والأجور

1. حصل على 700 جنيه شهرياً على الأقل كحد أدنى للأجور ☐ ☐
2. أحصل على راتبي بشكل شهري ☐ ☐
(أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض ☐ ☐
(يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى إذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً. ☐ ☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة إذا كنت مضطر إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية. ☐ ☐
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك. ☐ ☐

03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟ ☐ 1 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 4+
- 21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر
8. أحصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية) ☐ ☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع ☐ ☐

04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي. ☐ ☐
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا إذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال بعقود دائمة ☐ ☐
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط. ☐ ☐
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي. ☐ ☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل. ☐ ☐
تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة - ☐ ☐
هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). ☐ ☐
تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
☐	☐		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن

06/13 أجازة الوضع والعمل

☐	☐		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.
☐	☐		19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.
☐	☐		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.
☐	☐		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.
☐	☐		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى.
			لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة
☐	☐		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.
☐	☐		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.

07/13 الصحة والامن فى العمل

☐	☐		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.
☐	☐		26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .
☐	☐		27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
☐	☐		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .

08/13 العمل والمرض

☐	☐		29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
☐	☐		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
☐	☐		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
☐	☐		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة

09/13 الأمن الإجتماعى

☐	☐		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشيء للسيدات)
☐	☐		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
☐	☐		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
☐	☐		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث

10/13 المساواة فى العمل

☐	☐		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.
--------------------------	--------------------------	--	---

لا	نعم	تنظيم قانوني	
☐	☐		38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل .
☐	☐		39. أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:
☐	☐		(i) الجنس / النوع الإجتماعى
☐	☐		(ii) العرقية
☐	☐		(iii) اللون
☐	☐		(iv) الدين
☐	☐		(v) الرأى السياسى
☐	☐		(vi) الجنسية / مكان الميلاد
☐	☐		(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
☐	☐		(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
☐	☐		(ix) السن
☐	☐		(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز
☐	☐		(xi) العضوية في اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة
☐	☐		(xii) لغة
☐	☐		(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)
☐	☐		(xiv) الحالة الاجتماعية
☐	☐		(xv) مظهر جسماني
☐	☐		(xvi) الحمل / الأمومة
☐	☐		40. أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل في نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

11/13 عمالة الاطفال

☐	☐		41. في مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
☐	☐		42. في مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

12/13 العمالة القسرية

☐	☐		43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
☐	☐		44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
☐	☐		45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

13/13 حقوق النقابات العمالية

☐	☐		46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملى.
☐	☐		47. انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال.
☐	☐		48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
☐	☐		49. أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

.....

عشرات الجزائر 44 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكاواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.