

نظام التأمين عن البطالة - بين المزايا والمتطلبات -

Unemployment insurance system between benefits and requirements

د . بن سالم كمال

أستاذ محاضراً كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم الجزائر

bensalemuniv@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/12/23

تاريخ الاستلام: 2019/12/06

الملخص:

انجر عن التسريح الجماعي للأسباب الاقتصادية فقدان مناصب الشغل لفئات عريضة من العمال الأجراء، من مختلف الأصناف والمؤهلات المهنية، مما تطلب التفكير في إمكانية حمايتها من مخاطر فقدان الشغل، وهو ما أقدمت عليه الجزائر بإحداثها لنظام التأمين عن البطالة الذي يرمي إلى ضمان دخل مؤقت للأجراء المسرحين في إطار إعادة تنظيم النشاط الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة المعنية، وكذا إعادة إدماج العاطلين عن العمل في الحياة العملية.

الكلمات المفتاحية: التأمين عن البطالة، التسريح الجماعي، شروط تخويل الحقوق، الأداءات، الرقابة، طرق الطعن.

Abstract :

According to Article 2 of Executive Decree No. 94-09, the provisions of this scheme are applicable to employees in economic sector who involuntarily lose their job, for economic basis as part of a drawdown plan or a cessation of activity of the employer. To this end, these provisions have introduced an unemployment insurance scheme for the benefit of employees against the risk of involuntary loss of employment for economic basis.

The issue that arises around these provisions, is to determine the nature of protection reserved for employees who are beneficiaries of unemployment insurance, as well as the nature of obstacles preventing their protection against the risk of job loss?

This will led us to examine carefully the effectiveness of this legal system and to assess also opportunities of success on the socio-economic level.

Keywords: Unemployment Insurance - Collective Dismissal - Conditions of Entitlement - Benefits - Controls and Remedies.

المؤلف المرسل : بن سالم كمال الايميل bensalemuniv@gmail.com

المقدمة:

تجدر الإشارة إلى أن موضوع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لا يعتبر جديدا في تشريع العمل الجزائري، فقد تعرضت إليه القوانين الصادرة في ظل اقتصاد الموجه، والتي ألغيت بموجب قانون علاقات العمل، غير أنه من الناحية العملية لم تلجأ المؤسسات المستخدمة آنذاك إلى التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لسببين: يكمن السبب الأول في تدعيم الدولة للمؤسسات الاقتصادية في الوقت الذي لم تعرف فيه ميزانية الدولة عجزا ماليا، والسبب الثاني في الحماية الاجتماعية التي أحاطها المشرع بالعمال الأجراء في تلك الفترة¹.

غير أنه بعد ظهور الأزمة الاقتصادية العالمية التي كان لها أثرها البالغ على الاقتصاد الوطني، والناجئة عن انخفاض أسعار النفط بسبب انخفاض مستوى النشاط الاقتصادي العالمي، والزيادة المعتبرة في سقف إنتاج Opec، بالإضافة إلى المخزون الهام للبلدان المستهلكة كأوروبا (بحر الشمال) والولايات المتحدة الأمريكية²، كل ذلك أثر سلبا على الاقتصاد الوطني، إذ عرفت ميزانية الدولة عجزا كبيرا، ومن ثم أصبحت الدولة مضطرة لتخليها عن الدعم المالي سواء تعلق الأمر بالمواد الاستهلاكية للمواطن، أو دعمها للمؤسسات الاقتصادية، وحتى تستطيع هذه المؤسسات التكيف مع الواقع الاقتصادي الجديد، وفرض وجودها في عالم المنافسة الحرة، والتغلب على الصعوبات المالية التي تواجهها، كان عليها أن تلجأ إلى إجراء التسريح الجماعي للعمال للتخفيف من أعبائها ورفع قدرتها الإنتاجية³. وهو الإجراء الذي انجر عنه فقدان مناصب الشغل لفئات عريضة من العمال الأجراء، من مختلف الأصناف والمؤهلات المهنية، مما تطلب التفكير في إمكانية حمايتها من مخاطر فقدان الشغل، وهو ما أقره المشرع الجزائري⁴.

تعتبر البطالة من ضمن الأخطار التسعة (09) التي تعتبرها الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 1952، المتضمنة تأسيس المعيار الأدنى للضمان الاجتماعي، كأخطار نوعية للضمان الاجتماعي، وفي نفس الوقت، كإطار قانوني دولي لحماية العمال الأجراء من مخاطر فقدان الشغل، وبذلك تعتبر البطالة أحد أهم المخاطر التي دعت إلى حمايتها عن طريق تشريعات وطنية تتعلق بالضمان الاجتماعي.

¹ - بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 1999-2000، ص. 136 وما يليها.

² - تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة 12 للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المنعقدة بتاريخ 12 نوفمبر 1998، ص. 17.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية - ج. 2، ط. 3، د.م.ج. الجزائر، 1998، ص. 363 وما يليها.

⁴ - المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر. مؤرخة في 1 جوان 1994، ع. 34.

لقد أعلنت منظمة العمل الدولية موقفها بوضوح حول مسألة التسريح في اتفاقيتها رقم 158 الصادرة في 1982، والتي أقرت حق العامل المسرح لأسباب اقتصادية في الاستعادة من التعويض، وعند الاقتضاء، الاستعادة من منح التأمين ضد البطالة، يدفعها مباشرة المستخدم أو صندوق خاص تموله اشتراكات الضمان الاجتماعي، وفي توصيتها رقم 166 المتعلقة بإنهاء علاقة العمل بمبادرة من المؤسسة المستخدمة، الرامية إلى وجوب الحفاظ على الشغل، ووضع حد لإنهاء علاقة العمل بدون مبرر مقبول¹.

تعتبر الجزائر - منذ المرسوم التشريعي الصادر بتاريخ 26 ماي 1994 من بين الستين (60) بلدا في العالم التي تزودت بنظام حماية ضد خطر فقدان الشغل².

يهدف نظام التأمين عن البطالة إلى حماية العمال الأجراء من مخاطر فقدان الشغل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، حيث تتمثل هذه الغاية الاجتماعية في مهمتين، الأولى سلبية، تتمثل في التكفل بتقديم المنح لمدة معينة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، والثانية إيجابية، تتمثل في إعادة الإدماج المهني الفعلي لهؤلاء البطالين في عالم الشغل. بينما يسري نظام التأمين عن البطالة حصرا على العمال الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة³.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التشريعي، تفيد سريان نظام التأمين عن البطالة على العمال الأجراء الذين ينتمون إلى المؤسسات المستخدمة التي تمارس نشاطا اقتصاديا (النشاط التجاري، النشاط الصناعي، النشاط الفلاحي، النشاط الحرفي، النشاط السياحي،...). فالمؤسسات المستخدمة المعنية بتطبيق أحكام المرسوم التشريعي، هي تلك التي تهدف إلى تحقيق الربح أي كان شكلها أو موضوعها، والخاضعة إلى القانون الخاص.

¹ - لجنة علاقات العمل للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة العامة العاشرة للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المنعقدة في أفريل 1998، ص.27.

² - لجنة علاقات العمل للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، المرجع السابق، ص.23.

³ - م.2. ف.1 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

بينما العمال الأجراء الذين ينتمون إلى مؤسسات أو إدارات عمومية، أي تلك التي تمارس نشاطا إداريا، يهدف إلى تحقيق المنفعة العمومية (مرفق الصحة العمومية، إدارة الضرائب، مرفق العدالة، مرفق التربية والتعليم، الجماعات الإقليمية...)، مبدئيا لا يسري عليهم نظام التأمين عن البطالة إلا بموجب نص خاص¹.

لقد حصر المرسوم التشريعي قائمة العمال الأجراء الذين لا تسري عليهم أحكام نظام التأمين عن البطالة، وذلك لوجود موانع مؤقتة وموانع دائمة، فالعمال الأجراء الممنوعون مؤقتا الاستفادة من أدايات التأمين عن البطالة من هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية، أو من هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب عجز عن العمل ناتج عن مرض أو حادث عمل، أو من هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب كارثة طبيعية².

عدم سريان نظام التأمين عن البطالة على العمال الأجراء المعلقة علاقات عملهم ولو بصفة مؤقتة، كون هؤلاء يستفيدون من تعويضات الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري³، وكذا عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية⁴.

من الواضح عدم سريان نظام التأمين عن البطالة على هؤلاء العمال الأجراء، يكمن في عدم جواز الجمع بين التعويضات، أي الجمع بين أدايات التأمين عن البطالة والتعويض المستحق عن العطلة المرضية أو البطالة التقنية (...)⁵.

من الواضح أيضا أن المشرع الجزائري حصر قائمة العمال الأجراء الذين لا يستفيدون من نظام التأمين عن البطالة، بصفة دائمة، وهم العمال الأجراء الذين استوفوا شروط الإحالة على التقاعد العادي أو الإحالة على التقاعد المسبق⁶، ومن هم في انقطاع دائم عن العمل بسبب العجز الدائم - سواء كان جزئيا أو كليا - عن العمل، وسواء ترتب عن حادث عمل أو مرض مهني، وكذا العمال

¹ - م. 2. ف. 2 من م. تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 3 من م. تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - أ. رقم: 97-01 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالتعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر. مؤرخة في 13 جانفي 1997، ع. 3، ص. 7.

⁴ - م. 31 من ق. رقم: 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم (...): "يستهدف التأمين عن العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل".

⁵ - مراعاة لمبدأ عدم جواز الجمع بين التعويضات المقرر في قانون التأمينات الاجتماعية.

⁶ - لقد ألغي التقاعد المسبق بموجب قانون التقاعد الجديد لعام 2016، ولم يعد بإمكان العامل المعني سوى الاستفادة من الإحالة على التقاعد العادي، في انتظار صدور التنظيم الذي يحدد الأنشطة المهنية التي تستوجب استثناء إحالتها على التقاعد المسبق.

الأجراء الذين تربطهم عقود عمل محددة المدة بالهيئة المستخدمة، والعمال الموسميّين، والعمال في المنزل، والعاملون لحسابهم الخاص، والعمال ذوا عدة مستخدمين، والعمال الذين انتهت علاقة عملهم بسبب تسريح تأديبي، أو تسريح لعدم الكفاءة المهنية، أو استقالة أو ذهاب إرادي¹.

لعل الأصناف الثلاثة الأولى من العمال المذكورون يستفيدون من منح التقاعد العادي أو المسبق، وكذا منحة العجز الدائم عن العمل، ما يمنعهم من الاستفادة مرة أخرى من تعويض التأمين عن البطالة، تفاديا للجمع بين تعويضين في آن واحد.

يعتبر نظام التأمين عن البطالة أحد مزايا نظام التأمينات الاجتماعية، كالتأمين عن المرض والتأمين عن الولادة والتأمين عن العجز والتأمين عن الوفاة، بحيث يستفيد العمال الأجراء العاطلين عن العمل من أداءات التأمينات الاجتماعية المقررة للفئات النشيطة باستثناء الأداءات النقدية، حيث يحل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة محل المستخدم في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة التكفل بالتأمين عن البطالة².

يرمي نظام التأمين عن البطالة إلى ضمان مدخول مؤقت للأجراء المسرحين في إطار إعادة تنظيم النشاط الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة المعنية، وكذا إعادة إدماج العاطلين عن العمل في الحياة العملية، وهي المهام المخولة لجهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

فالإشكالية المطروحة، حول طبيعة الحماية المخصصة للأجراء المسرحين المستفيدين من نظام التأمين عن البطالة؟ وكذا طبيعة الصعوبات التي تعيق حمايتهم من مخاطر فقدان الشغل؟ وهو ما يمكننا في النهاية من تقدير درجة فعالية منظومة التأمين عن البطالة وفرص نجاحها، من خلال التعرض لمتطلبات نظام التأمين عن البطالة وأوجه الحماية المقررة فيه في مرحلة أولى، ثم التعرض لتنظيم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وسيره في مرحلة ثانية.

المبحث الأول: متطلبات نظام التأمين عن البطالة وأوجه الحماية المقررة فيه

مبدئيا لا يسري نظام التأمين عن البطالة على الأشخاص المعنيين به إلا بعد استيفاء الشروط القانونية لتحويل الحقوق واحترام الإجراءات القانونية المقررة، كما أحاط المشرع الجزائري العامل المعني بحماية اجتماعية وقانونية بغرض الاستفادة من مزايا نظام التأمين عن البطالة، وهو ما سنتعرض له لاحقا.

¹ - م. 5 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 69 و 70 من ق. رقم: 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، م.م.(...).

المطلب الأول: شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة وإجراءاته

حتى يستفيد العامل من أداءات التأمين عن البطالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية المحددة في المادتين 6 و7 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11.

الفرع الأول: شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة

قسم البعض هذه الشروط القانونية إلى نوعين من الشروط، وصفت الأولى بالأساسية، والثانية بالتكميلية، فيما يتعلق بالشروط الأساسية تضمنتها المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11، والتي تتمثل فيما يلي:

1- أن يكون العامل الأجير المعني مثبتاً في منصب عمله لدى الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي، بمفهوم المخالفة يستثنى من نظام التأمين عن البطالة العامل الأجير الذي تربطه علاقة عمل محددة المدة بالهيئة المستخدمة، كما لا يشمل نظام التأمين عن البطالة العامل الأجير المسرح لسبب تأديبي أو لسبب عدم الكفاءة المهنية.

2- أن يكون العامل الأجير منخرطاً في الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات، بمعنى أن يكون العامل الأجير قد سدد بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي لفترة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات من العمل لدى الهيئة المستخدمة.

3- أن يكون العامل الأجير منخرطاً في صندوق التأمين عن البطالة منذ ستة (06) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل، بمعنى أن يكون العامل الأجير قد سدد اشتراكاته بانتظام لدى صندوق التأمين عن البطالة، وذلك قبل قرار تسريحه لسبب اقتصادي بستة (06) أشهر على الأقل، وتقدر نسبة الاشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بـ 5.5% من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي والمقدرة حالياً بـ 34.5% ابتداءً من أول يناير 1999¹.

بينما الشروط التكميلية، فحددها المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11، تتمثل فيما يلي:

4- ألا يكون العامل الأجير المحال على صندوق التأمين عن البطالة، قد رفض عملاً بديلاً أو تكويناً تحويلياً لشغل منصب عمل جديد، مقترحين من صندوق التأمين عن البطالة، وهي المهمة التي يضطلع بها هذا الأخير إضافة إلى دفع تعويض التأمين،

5- ألا يكون العامل الأجير المحال على صندوق التأمين عن البطالة مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، وفي حالة ثبوت هذه الحالة الأخيرة لاحقاً أو التصريح بها من الشخص المعني لدى الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، تعلق حقوق العامل الأجير المستفيد من أداءات

¹م-1 من م.تش. رقم: 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. مؤرخة في 1 جوان 1994، ع.34، ص.17، م.م. أ. رقم: 96-15 المؤرخ في 3 جويلية 1996، والقانون رقم: 99-04 المؤرخ في 22 مارس 1999.

التأمين عن البطالة، لتستأنف هذه الأخيرة بزوال الحالة أي بانتهاء ممارسة النشاط المهني المذر للدخل¹.

6- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، تحمل تأشيرة مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

7- أن يكون العامل الأجير مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة (03) أشهر على الأقل².

8- يجب أن يكون العامل الأجير مقيماً بالجزائر، لا يهم أن تكون إقامة المعني مؤقتة أو دائمة، كما لا يهم أن يكون العامل الأجير أجنبياً أو جزائرياً.

الفرع الثاني: إجراءات الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة

يستفيد العامل الأجير الذي تتوفر فيه الشروط الأساسية الواردة في المادة 6 والشروط التكميلية الواردة في المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11، من أداءات نظام التأمين عن البطالة، بمجرد دفع الهيئة المستخدمة مساهمة تخويل الحقوق.

أولاً/ كيفية حساب مساهمة تخويل الحقوق

تحسب مساهمة تخويل الحقوق طبقاً لأقدمية العامل الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له، بنسبة 80 % من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره اثنا عشرة (12) شهراً.

وتحسب مساهمة تخويل الحقوق على أساس معدل الأجر الشهري الخام، الذي يتقاضاه العامل الأجير المعني خلال اثني عشر (12) شهراً التي تسبق تسريحه³.

من الواضح أن عناصر الأجر التي تعتمد في تحديد معدل الأجر الشهري الخام هي نفسها عناصر أساس حساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي⁴، والمتمثلة في الحد الأدنى الوطني

¹ - م. 25 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - مصالح الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل، من أهمها: الوكالة الوطنية للتشغيل، المديرية الولائية للتشغيل، (...).

³ - م. 9 و 10 ف. 1 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 10 ف. 2 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

المضمون، والأجر الأساسي، وكذا التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل، كتعويض الأقدمية والخبرة وتعويض الضرر والمخاطر وتعويض المنطقة والمنح العائلية¹.

مثال تطبيقي:

افتراض تمتع العامل الأجير المعني لأقدمية تصل إلى خمسة عشر (15) سنة خدمة فعلية معتمدة من آخر هيئة مستخدمة له، كان يتقاضى معدل أجر شهري خام عن كل سنة أدمية قدره ثلاثين ألف (30000) دج، وهو حاصل قسمة مجموع أجور السنة على اثني عشر (12) شهرا، فنسبة 80 بالمائة من أجر شهر أي (30000) دج عن كل سنة أدمية، تعادل أربع وعشرين ألف (24000) دج، لتضرب في عدد سنوات الأقدمية والمقدرة في حدود اثني عشر (12) شهرا كحد أقصى، لنحصل على مبلغ إجمالي قدره 288000 دج كمساهمة تخويل الحقوق.

ثانيا/ كيفية دفع مساهمة تخويل الحقوق

تحدد كفاءات دفع مساهمة تخويل الحقوق ومدته وفتراته بموجب اتفاقية بين الهيئة المستخدمة المعنية والهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، بموجبها يتفق الطرفين على وجوب دفع المستخدم أجر شهرين عن كل عامل أجير معني كتسبيق، وأن يعد الطرفان وجوبا رزنامة للدفع تمتد على فترة أقصاها اثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ توقيع الاتفاقية².

المطلب الثاني: الحماية القانونية والاجتماعية المقررة في نظام التأمين عن البطالة

أحاط المشرع الجزائري العامل المعني بحماية اجتماعية وقانونية بغرض الاستفادة من مزايا نظام التأمين عن البطالة، والتي تشمل جميع أداوات نظام التأمين عن البطالة، وإجراءات الاستفادة منها، سواء خلال مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة أو عند نهاية مدة التكفل به.

الفرع الأول: أداوات نظام التأمين عن البطالة

يخول قبول العامل الأجير في نظام التأمين عن البطالة الحق في الاستفادة من مجموع أداوات نظام التأمين عن البطالة، منها ما هي نقدية ومنها ما هي عينية.

أولا/ الأداوات النقدية لنظام التأمين عن البطالة:

يخول قبول العامل الأجير في نظام التأمين عن البطالة الحق في تعويض التأمين عن البطالة، بمعنى يستفيد العامل الأجير المعني الذي تتوفر فيه الشروط القانونية المخولة للحقوق من تعويض التأمين عن البطالة، وتعويض التسريح لسبب اقتصادي، وتعويض بعنوان الحق في العطلة المدفوعة الأجر، والاستفادة من أداوات الخدمات الاجتماعية.

¹ - م. 1 من أ. رقم: 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995 المتعلق بأساس تكوين الاشتراكات وأداوات الضمان الاجتماعي، ج. ر. م. في فبراير 1995، ع. 5، ص. 6، و م. تن. رقم: 96-208 المؤرخ في 5 جوان 1995 المتضمن العناصر المستنتاة من أساس حساب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج. ر. م. في جويلية 1996، ع. 35، ص. 7.

² - م. 10 ف. 3 و 4 من م. تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

1-تعويض التأمين عن البطالة:

نتعرض فيما يلي إلى أساس حساب تعويض التأمين عن البطالة، ومدة التكفل به، وفترات التكفل به، وطرق دفعه، وكذا أجل استحقاقه.

2-كيفية حساب تعويض التأمين عن البطالة:

يحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه، بعد جمع معدل الأجر الشهري الخام¹ مع الأجر الوطني الأدنى المضمون².

لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة عن 50% من الأجر المرجعي، كما لا يمكن أن تقل نسبة التعويض عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا أكثر منه بثلاث مرات³، وهو في اعتقادنا وجه من أوجه الحماية القانونية المقررة لأساس ونسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة.

مثال تطبيقي:

على فرض معدل الأجر الشهري الخام للعامل الأجير المعني هو ثلاثين ألف (30000) دج، يضاف إليه الأجر الوطني الأدنى المضمون والمحدد بثمانية عشر ألف (18000) دج، نحصل على مجموع قدره ثمان وأربعين ألف (48000) دج، ليقسم المجموع على اثنين (2)، يعطينا أجر مرجعي قدره أربع وعشرين ألف (24000) دج، وهو مساوي لنصف المبلغ المحصل عليه.

معدل الأجر الشهري الخام + الأجر الوطني الأدنى المضمون = أجر مرجعي

2

30.000 دج + 18.000 دج = 24.000 دج

2

3-مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة:

¹ - م. 10 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 13 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 17 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

تحسب مدة التكفل بالتعويض الشهري عن البطالة من طرف صندوق التأمين عن البطالة بقدر شهرين (2) من كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ويقصد بالأقدمية المعتمدة، سنوات العمل التي أداها العامل الأجير المعني لدى آخر هيئة مستخدمة له، وعند الاقتضاء، سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل¹.

لا يمكن أن تقل مدة التكفل بالتعويض الشهري عن البطالة عن اثني عشر (12) شهرا بالنسبة للعمال الأجراء ذووا عقود عمل غير محددة المدة²، كما لا يمكنها أن تزيد عن ستة وثلاثين (36) شهرا كحد أقصى³، وهو في اعتقادنا وجه من أوجه الحماية القانونية المقررة لفترة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة.

4- فترات التكفل بتعويض التأمين عن البطالة:

توزع مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة على أربع (4) فترات متساوية، على أن تكون نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل، حيث تخصص نسبة 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، ونسبة 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، ونسبة 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، ونسبة 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة⁴.

¹ - م. 14 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 16 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 3 من م.تن.رقم: 94-189 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.

⁴ - م. 2 من م.تن. رقم: 94-189 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.

5- طرق دفع تعويض التأمين عن البطالة:

يدفع تعويض التأمين عن البطالة شهريا للعامل الأجير المعني عند أجل استحقاقه¹، بناء على تقديم المستفيد المعني تصريحاً يثبت فيه أن فقدانه لعمله وقع فعلاً خلال المدة المعنية بالدفع، متعهداً بإعلام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فور وقوع تغيير في وضعيته².

رجوعاً إلى أحكام المرسوم التشريعي المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، يسري أجل استحقاق العامل الأجير المعني لأداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ قرار التسريح لسبب اقتصادي³.

6- تقادم دفع تعويض التأمين عن البطالة:

يتقادم حق العامل المعني في تعويض التأمين عن البطالة باثني عشر (12) شهراً ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه مجموع الشروط اللازمة للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة⁴.

7- تعويض التسريح لسبب اقتصادي:

يستفيد العامل الأجير المسرح لسبب اقتصادي، أي المسرح في إطار التقليل من عدد العمال، والمقبول قانوناً لاستفادته من أداءات نظام التأمين عن البطالة، من تعويض التسريح يدفعه لزوماً المستخدم المعني، يساوي أجر ثلاثة (3) أشهر، تحسب على أساس معدل الأجر الشهري الخام الذي يتقاضاه العامل الأجير المعني خلال اثني عشرة (12) شهراً التي تسبق انتهاء علاقة العمل⁵.

¹ - أجل استحقاق تعويض التأمين عن البطالة لم يحدد بتاريخ في المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، بل ربطه هذا الأخير بمجرد دفع الهيئة المستخدمة المعنية مساهمة تخويل الحقوق في المادة 8 منه، وفي المادة 43 من نفس المرسوم من يوم استيفاء العامل الأجير المعني مجموع الشروط اللازمة للاستفادة من دفع أداءات نظام التأمين عن البطالة، عند مستهل حديثها عن أجل تقادم دفع تعويض التأمين عن البطالة.

² - هذا التصريح يفترض أن يكون مكتوباً من طرف المستفيد المعني ومصادقاً عليه، وإن كان هذا الإجراء الشكلي لم توضحه صراحة المادة 42 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 22 ف. 2 م. تش. رقم: 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر. مؤرخة في 1 جويلية 1994، ع. 34، ص. 3.

⁴ - م. 43 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - م. 22 ف. 1 م. تش. رقم: 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

من الملاحظ أن العمال الأجراء الذين يحالون على التقاعد العادي أو المسبق أو الذين يحولون إلى مناصب شغل جديدة لا يستفيدون من هذا التعويض، باستثناء التعويض بعنوان الحق في العطلة المدفوعة الأجر¹، بموجبه يستفيد العامل الأجير المسرح من التعويض الذي يمثل الحق في العطلة المدفوعة الأجر، يقع لزوما على عاتق المستخدم المعني².

ثانيا/ الأداءات العينية لنظام التأمين عن البطالة:

إضافة إلى التعويض الشهري عن البطالة الذي يتقاضاه العامل الأجير المعني، يستفيد هذا الأخير أيضا من مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المقررة للعمال الأجراء، التالية: الأداءات العينية للتأمين عن المرض، والتأمين عن الأمومة، والمنح العائلية، واعتماد فترة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد، وكذا الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه، عند الاقتضاء³.

يتحمل الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة بالوفاء بالالتزامات المترتبة على المستخدم في مجال اشتراكات أرباب العمل في الضمان الاجتماعي بنسبة 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل عامل أجير معني، والمقبول قانونا للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة⁴.

انصبت الحماية القانونية المخولة للمستفيدين من نظام التأمين عن البطالة سواء على تعويض التأمين عن البطالة في حد ذاته، أو على شخص المستفيد المعني عند نهاية مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، نتناولها فيما يلي:

الفرع الثاني: أوجه الحماية القانونية المقررة لتعويض التأمين عن البطالة

تتمثل الحماية القانونية المقررة لتعويض التأمين عن البطالة، في الأوجه التالية:

- 1- تحديد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة التي لا تقل عن اثني عشر (12) شهرا، كما لا تزيد عن ستة وثلاثين (36) شهرا كحد أقصى.
- 2- تحديد نسبة تعويض التأمين عن البطالة بالنسبة لكل فترة من فترات التكفل الأربع.

¹ - م. 21 من م.تش. رقم: 09-94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

² - م. 24 من المرسوم التشريعي رقم: 09-94 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

³ - م. 11 من المرسوم التشريعي رقم: 11-94 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 12 من المرسوم التشريعي رقم: 11-94 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

3- تحديد نسبة حساب تعويض التأمين عن البطالة التي لا تقل عن 50% من الأجر المرجعي، كما لا يمكن أن تقل نسبة التعويض عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون كحد أدنى، ولا أكثر منه بثلاث مرات كحد أقصى.

4- مبدئياً يستفيد تعويض التأمين عن البطالة من نفس الحماية القانونية المقررة للأجور في تشريع العمل الجزائري، حيث تمنح الأولوية لدفع تعويض التأمين عن البطالة على جميع الديون الأخرى المترتبة على الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة¹، كما لا يمكن الاعتراض على دفع التعويض المترتب على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أو حجزه أو اقتطاعه مهما كان السبب، وهذا حتى لا يتضرر العمال الأجراء الذين يستحقونه².

غير أنه استثناء، يسري على تعويضات التأمين عن البطالة ما يسري على الأجور فيما يتعلق بقابليتها للتنازل عنها أو حجزها³.

أولاً/ الحماية القانونية المخولة للمستفيد عند نهاية مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة:

استمرار العامل المعني عند نهاية مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، والذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية، في الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض والمنح العائلية لمدة اثني عشر (12) شهراً إضافية، مستثياً الأداءات العينية الأخرى⁴.

يستفيد العامل المعني عند نهاية مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، والذي لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية، من الإحالة على التقاعد المسبق، إذا استوفى الشروط التالية:

- قضاء عشرين (20) سنة على الأقل في العمل، أو ما يماثله القابل للاعتماد في التقاعد، منها الفترة التي تكفل بها نظام التأمين عن البطالة،

- الاشتراك في الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل،

- البلوغ على الأقل خمسين (50) سنة من العمل للذكور، وخمس وأربعون (45) سنة للإناث⁵.

- تتحمل الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة الالتزامات التي يتحملها المستخدم في مجال مساهمة تحويل الحقوق، بمعنى تلتزم الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة -في هذه الحالة-

¹ - م. 89 من ق. رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. مؤرخة في 25 أفريل 1990، ع. 17، ص. 592.

² - م. 90 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - م. 44 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 19 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - م. 10 و 11 من المرسوم التشريعي رقم: 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.

بدفع المساهمة الجزافية لتحويل الحقوق، المحدد كفيات حسابها أحكام المرسوم التشريعي المتعلق بالتقاعد المسبق، أما عن كفيات دفعها ومددها ودوريتها، تحددها نصوص الاتفاقية المبرمة بين الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة وهيئة التقاعد¹.

المبحث الثاني: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وسيره

تجدد الإشارة إلى أن المرسوم التشريعي المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، حدد التزامات الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، منها ذات طابع تقريري، ومنها ذات طابع رقابي²، كما حدد مصادر تمويلها³، بينما جاء القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لتكملة وبيان مهامه وتسييره وتنظيمه⁴. لذلك سنتعرض إلى بيان مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وتسييره وتنظيمه ومصادر تمويله.

المطلب الأول: السلطات التسييرية المخولة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يمارس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صلاحيات أساسية وأخرى تكميلية، تتمثل **الصلاحيات الأساسية** في تسيير أداءات نظام التأمين عن البطالة، ومساعدة إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة، وذلك بالتنسيق مع المصالح العمومية للتشغيل والجماعات الإقليمية، وكذا رقابة تطبيق نظام التأمين عن البطالة، وأخيرا تأسيس وحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته تجاه المستفيدين في جميع الظروف⁵.

بينما الصلاحيات التكميلية، فتتمثل في المساهمة إلى جانب المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين المتكفل بهم في إطار التأمين عن البطالة، ولاسيما من خلال التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور، وتشخيص مجالات التشغيل، والتكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين المعنيين، وكذا تقديم المساعدة المالية والتقنية لفائدة المؤسسات التي تواجه صعوبات

¹ - م. 9 من م. تش. رقم: 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.

² - في المواد من 31 إلى 35 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - في المواد من 21 إلى 29 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. تن. رقم: 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 99-37 المؤرخ في 10 فبراير 1999، والمرسوم الرئاسي رقم: 04-01 المؤرخ في 3 يناير 2004، والمرسوم الرئاسي رقم: 05-125 المؤرخ في 24 أبريل 2005، والمرسوم التنفيذي رقم: 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، والمرسوم التنفيذي رقم: 10-129 المؤرخ في 29 أبريل 2010.

⁵ - م. 4 من م. تن. رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل، وذلك بموجب اتفاقية مبرمة بينهما، وأخير المساهمة في تمويل الأعمال التي تدخل في إطار القرض المصغر، ولاسيما المساهمات المالية لصندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القرض القروض المصغرة¹. لإطلاع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بصلاحياته القانونية والتنظيمية منحت له السلطات التسييرية التالية:

الفرع الأول: اتخاذ القرار المناسب بشأن ملف استفادة العامل من التأمين عن البطالة

بعد استيفاء العامل المعني للشروط القانونية المقررة في نظام التأمين عن البطالة، بناء على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة المعنية، يتخذ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قراره بقبول العامل المعني للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة².

بغية استمرار استفادة العامل المعني من أداءات التأمين عن البطالة لكامل مدة التكفل، يمنع عليه قانونا الجمع في نفس الوقت بين تعويض التأمين عن البطالة وأي تعويض آخر أو أي دخل ناتج عن أي نشاط مهني، ولاسيما معاشات العجز والتقاعد العادي والتقاعد المسبق، وتعويضات العطل المدفوعة الأجر، والأداءات النقدية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة³، تطبيقا لمبدأ عدم جواز الجمع بين التعويضات⁴.

غير أنه استثناء، وفي إطار المهام المخولة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المتمثلة في البحث عن مناصب عمل جديدة من أجل إعادة إدماج العامل المعني في سوق العمل، أجاز له القانون إجبار المستفيد من أداءات التأمين عن البطالة على القيام ببعض الأعمال ذات المنفعة العامة أو ممارسة نشاط مأجور وفقا لإمكاناته ومؤهلاته المهنية، على أن يكون ذلك تحت رقابته، وهو ما يتطلب في اعتقادنا التنسيق بين الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والهيئة المستخدمة الجديدة أو الهيئة المشرفة على الأعمال ذات المنفعة العامة، وفقا لكيفيات وآليات قانونية وتنظيمية وعدد المشرع الجزائري بتحديد⁵.

¹ - م. 5 من م.تن. رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

² - م. 21 من م.تن. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 22 من م.تن. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 71 من ق. رقم: 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدل ومتمم (...): "يمنع الجمع بين الأداءات التالية: التعويضات اليومية للتأمين، التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة، التعويضات اليومية عن حوادث العمل والأمراض المهنية، تعويض بعنوان التأمين عن البطالة، معاش تقاعد مسبق".

⁵ - م. 23 من م.تن. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

أحاط المشرع الجزائري مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة بحماية خاصة، حيث لا تحتسب فترات العمل التي تمت في إطار عقد العمل محدد المدة ضمن مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة، وهو ما يتطلب لجوء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى تمديد بداية سريان فترة التكفل إلى نهاية مدة عقد العمل للمستفيد المعني، بمعنى لا تحتسب مدة عقد العمل ضمن فترة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة¹.

الفرع الثاني: الفصل في حالات الجمع بين التعويضات

يترتب عن ممارسة نشاط مأجور من طرف المستفيد تعليق أداء تعويض التأمين عن البطالة، ليستأنف بمجرد انتهاء عقد العمل لمدة محدودة، بينما لا يترتب عن ممارسة نشاط ذي منفعة عامة أي تعليق لتعويض التأمين عن البطالة².

إذا وجد طواعية العامل المستفيد من أداءات التأمين عن البطالة خلال فترة التكفل عملا بعقد لمدة محدودة، في هذه الحالة، يلتزم العامل المعني بإيداع تصريح لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حول وضعيته الجديدة، التي يترتب عنها قانونا تعليق أداء تعويض التأمين عن البطالة، ليستأنف خلال المدة المتبقية بمجرد انتهاء عقد العمل لمدة محدودة، مع إمكانية زيادة فترة تتراوح من شهر واحد كحد أدنى إلى ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى، حسب كفاءات تحدد بموجب التنظيم³.

خلافا عن الحالة الأولى المتعلقة بإجبار العامل المعني على القيام بأعمال ذات منفعة عامة أو ممارسة نشاط مأجور، التي خصها المشرع الجزائري بحماية خاصة أي يترتب عنها تعليق تعويض التأمين عن البطالة، وتمديد سريان فترة التكفل إلى نهاية عقد العمل لفائدة العامل المعني، بينما الحالة الثانية المتعلقة بإيداع تصريح لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حول علاقة العمل الجديدة المحددة المدة، والتي يترتب عنها تعليق تعويض التأمين عن البطالة ليستأنف خلال المدة المتبقية دون تمديد لسريان فترة التكفل.

في إطار البحث عن مناصب عمل جديدة من أجل إعادة إدماج العامل المعني في سوق العمل، يملك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سلطة اتخاذ قرار بإجبار المستفيد من أداءات

¹ - م. 24 ف.1 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 24 ف.2 و3 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 25 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

التأمين عن البطالة على القيام ببعض الأعمال ذات المنفعة العامة أو ممارسة نشاط مأجور، غير أن المشرع الجزائري لم يوضح الكيفيات والآليات التنظيمية لاتخاذ مثل هذا القرار¹. في سبيل تطبيق المقترضات السابقة، تخول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سلطة اتخاذ القرار بتعليق أداء تعويض التأمين عن البطالة، لتتخذ فيما بعد قرار استئناف أداء تعويض التأمين عن البطالة، مباشرة بعد انتهاء عقد العمل للمدة المحددة، دون احتساب فترة العمل ضمن مدة التكفل².

بينما يملك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سلطة اتخاذ القرار بتعليق أداء تعويض التأمين عن البطالة، لتتخذ فيما بعد قرار استئناف أداء تعويض التأمين عن البطالة خلال المدة المتبقية، إذا وجد المستفيد المعني عملا لمدة محددة خلال فترة التكفل³. من الملاحظ أن غالبية القرارات المتخذة في إطار ممارسة السلطات التسييرية المخولة للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، هي بمثابة تطبيقات لمبدأ عدم الجمع بين التعويضات في مجال نظام التأمين عن البطالة.

المطلب الثاني: السلطات الرقابية المخولة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

لقيام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمهامه بفعالية خوله التشريع والتنظيم سلطات ذات طابع رقابي تقوي من فعالية هذا الجهاز وأعوانه من الناحية العملية.

الفرع الأول: سلطة الرقابة الدورية

في إطار مهام الرقابة المخولة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مجال رقابة الجمع بين التعويضات، يمكنها إجراء الرقابة الدورية والمنظمة بواسطة أعوانها، أو التنسيق في ذلك مع أعوان الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل أو مفتشي العمل، قصد التنفيذ الصارم للالتزامات المترتبة عن الاستفاد من أداءات نظام التأمين عن البطالة، ولاسيما في مجال عدم الجمع بين التعويضات، وإعادة إدماج المستفيد في الحياة العملية⁴.

¹ - م. 23 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 24 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 25 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 26 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

ويمنح لهذا الغرض، تسهيلات قانونية قصد الحصول على معلومات من الإدارات العمومية المكلفة بالتشغيل أو الهيئات المستخدمة الجديدة أو هيئة الضمان الاجتماعي أو مفتشية العمل، بشأن الوضعية المهنية والاجتماعية الجديدة للمستفيد المعني، تمكنها من اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة، من إعدارات الامتثال للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو إستدعاءات الحضور أمام المصالح والهيئات المختصة بغرض المراقبة الدورية والمنتظمة¹.

تجدد الإشارة هنا إلى ضرورة التفرقة بين حالتين، في حالة عدم استجابة المستفيد المعني للإجراءات القانونية المتخذة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، لهذه الأخيرة أن تتخذ قرار بوقف أداء تعويض التأمين عن البطالة، إلى غاية امتثال المعني إلى التشريع المعمول به²، بينما إذا مارس المعني نشاطا مهنيا مدرا أرباحا دون تصريح مسبق، خارقا المادة 22 من المرسوم التشريعي المتعلق بإحداث نظام التأمين عن البطالة، للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سلطة اتخاذ قرار بإلغاء كامل أداءات نظام التأمين عن البطالة³.

الفرع الثاني: طرق الطعن في قرارات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تجدد الإشارة إلى أن جميع القرارات الصادرة عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار مهامه المنوط به قانونا قابلة للطعن فيها أمام الجهات المختصة، حسب الشروط والأشكال التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما⁴. أحكام المرسوم التشريعي رقم: 94-11 لم توضح شروط وأشكال الطعن، كما لم تحدد الجهة المختصة بمعالجة الطعن أو تسوية النزاع بين المستفيد المعني والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بل اكتفت بالإحالة إلى التشريع والتنظيم المعمول بهما، مما يقتضي الرجوع إلى القواعد العامة المنظمة للمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ترفع الخلافات بين الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من جهة والعامل المعني أو الهيئة المستخدمة المعنية من جهة أخرى بشأن تطبيق نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، إجباريا أمام لجان الطعن المسبق، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية⁵. يتضح مما سبق، وجود نوعان من الطعن، الطعن المسبق والطعن القضائي.

¹ - م. 26. 2 من م.تش.رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 26 ف.1 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - م. 27 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁴ - م. 29 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - م.4 من ق. رقم: 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

1- الطعن المسبق:

يرفع الطعن المسبق من طرف العامل المعني أو الهيئة المستخدمة المعنية، ضد القرارات التي تتخذها الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق بصفة ابتدائية¹، و في حالة الاعتراض أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق²، وتلزم هذه الأخيرة بالبحث في الطعن في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، على أن يبلغ قرارها للمعني في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدوره³.

2- الطعن القضائي:

بينما يرفع الطعن القضائي ضد القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية، في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته⁴.

المطلب الثالث: تنظيم وتمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يحدد القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهامه و تنظيمه وتسييره ومصادر تمويله، وهو ما نتعرض له اتباعا.

الفرع الأول: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تعهد إدارة نظام التأمين عن البطالة وتسييره إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، يحدد قانونه الأساسي مهامه وتنظيمه وتسييره بموجب مرسوم تنفيذي.

يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويديره مجلس إدارة متعدد التشكيلة، ويرأسه مدير عام، يزول هذا الأخير مهامه وصلاحياته تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁵.

¹ م.تن. رقم: 08-415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

² مرسوم تنفيذي رقم: 08-416 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد عدد أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

³ م. 7 و 8 و 9 يليها من ق. رقم: 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

⁴ م. 15 من ق. رقم: 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

⁵ م. 1 و 2 من مرسوم تنفيذي رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

يشرف على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مجلس إدارة، ويسيره مدير عام¹، كما يزود الصندوق بمصالح مركزية وأخرى محلية، تهيكّل في وكالات جهوية وولائية، يحدّد عددها واختصاصها الإقليمي وتنظيمها والنظام الداخلي للصندوق بموجب قرار من السلطة الوصية²، بناء على اقتراح من المدير العام، بعد مصادقة مجلس إدارة الصندوق على ذلك³.

الفرع الثاني: تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يمول المستخدمون والأجراء نفقات أداءات نظام التأمين عن البطالة وتسييره وعمله، حيث يدفع كل من المستخدمون والأجراء التابعون لمختلف قطاعات النشاط المهني، بمن فيهم الدولة بصفقتها الهيئة المستخدمة للأجراء، والعاملون في المؤسسات والإدارات العمومية، إلى الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة جزءاً من الاشتراك في الضمان الاجتماعي المخصص لتمويل التأمين عن البطالة⁴، بدليل خضوع تعويض التأمين عن البطالة لاقتطاع الضمان الاجتماعي⁵.

تحدّد النسبة المخصصة لتمويل التأمين عن البطالة 1.5% من النسبة الإجمالية المخصصة لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي، والمقدّرة 34.5%. بينما يتحمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الالتزامات المترتبة على المستخدم في مجال اشتراكات أرباب العمل في الضمان الاجتماعي، بنسبة 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل أجير معني، مقبول قانوناً للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة، حسب توزيع يحدّد بموجب التنظيم⁶.

تخضع شروط دفع الاشتراكات المقررة بعنوان التأمين عن البطالة وكيفياتها وفتراتها وكذا العقوبات الناجمة عن عدم تأدية الهيئات المستخدمة للالتزاماتها، هي تلك الواردة في التشريع المتعلق

¹ -تشكيل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وصلاحياته، وكذا طريقة تعيين مديره العام وسلطاته، تحددها المواد من 7 إلى 28 من م.م 5 من مرسوم تنفيذي رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

² -قرار وزاري مؤرخ في 13 ماي 1996 المتضمن النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المعدل والمتمم بالقرار الوزاري المؤرخ في 26 نوفمبر 2006.

³ - م.م 6 من المرسوم للتنفيذي رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

⁴ - م.م 32 و 33 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - م.م 4 من م.تن. رقم: 94-189 المتعلق بمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.

⁶ - م.م 12 من م.تش. رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

بتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي¹، وهي إحالة صريحة إلى أحكام القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي².

من الملاحظ أن المشرع الجزائري أعفى الأجير المترشح للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة من شرط مدة الانخراط في نظام التأمين عن البطالة³، وذلك بصفة انتقالية ولمدة ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ نشر المرسوم التشريعي المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁴.

على أن تلتزم الهيئة المستخدمة بتأمين العمال المعنيين الذين استوفوا الشروط القانونية للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة، من أخطار فقدان الشغل في أجل ثلاثة (3) أشهر التالية لنشر المرسوم التشريعي المتعلق بنظام التأمين عن البطالة⁵.

المطلب الرابع: المسؤولية الجزائية المترتبة عن مخالفة أحكام نظام التأمين عن البطالة

بحكم الصلاحيات القانونية المخولة لمفتشي العمل في مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما، يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل، بهدف إجراء تحقيقات يرونها ضرورية للتأكد من مدى احترام الهيئة المستخدمة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، كطلبهم الاطلاع على القائمة الاسمية للعمال الذين هم محل تسريح جماعي لأسباب اقتصادية، مؤشر عليها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وكذا الاطلاع على ملفاتهم المقدمة من طرف الهيئة المستخدمة للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة، ومدى تسوية وضعية العمال المعنيين تجاه الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في التشريع المتعلق بالتأمين عن البطالة.

¹ - م. 34 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - المرسوم التشريعي رقم: 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم بالقانون رقم: 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، والقانون رقم: 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

³ - المقدر بـ ستة (6) أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

⁴ - م. 36 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

⁵ - م. 35 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

باعتبار مفتشي العمل أعوان متخصصون ومحلفون، فهم مؤهلون في إطار مهمتهم المنوطة بهم، للقيام بأعمال مختلفة كتقديم الملاحظات الكتابية، و توجيه الإعدارات و تحرير محاضر المخالفات، كما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، كتسجيل معايناتهم لشروط وظروف العمل، وكذا إعدار الهيئات المستخدمة بضرورة امتثالها لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في الأجال القانونية المقررة، وعند الاقتضاء، تحرير محاضر مخالفات، وإحالتها على الجهة القضائية الجزائية المختصة¹.

من الملاحظ أنه أسندت مهام معاينة مخالفات أحكام المرسوم التشريعي المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وتحرير محاضر عنها، لمفتشي العمل.

التساؤل المطروح، ماهي طبيعة المسؤولية المترتبة عن مخالفة أحكام نظام التأمين عن البطالة؟ الفرع الأول: مخالفة التزامات المستفيد من نظام التأمين عن البطالة

بغض النظر عن التدابير القانونية المتخذة ضد المستفيد المخالف لالتزامات نظام التأمين عن البطالة كتوقيف أو إلغاء الأداءات القانونية، يتعرض المستفيد المخالف إلى متابعة جزائية طبقا لأحكام القانون العام²، إذا تقاضى أداءات التأمين عن البطالة بطريقة غير قانونية، أو بناء على تصريحات خاطئة، أو بناء على شهادات محررة كاذبة، كالعامل المعني الذي لم يستوف الشروط القانونية للاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة، وصرف له تعويض التأمين عن البطالة، أو العامل المعني الذي استفاد من أداءات التأمين عن البطالة، بناء على وثائق مقدمة مزورة³.

الفرع الثاني: مخالفة التزامات الهيئة المستخدمة في مجال نظام التأمين عن البطالة

امتناع الهيئة المستخدمة عن دفع مساهمة تخويل الحقوق للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة، أو تلاعب الهيئة المستخدمة في تقدير أساس حسابها، أو عدم احترام الهيئة المستخدمة لريزامة دفع مساهمة تخويل الحقوق ومدته وفتراته وفقا للاتفاقية المبرمة، يشكل خرقا واضحا لأحكام المواد 8 و9 و10 من المرسوم التشريعي المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، التي يتوقف عليها استفادة العامل المعني من أداءات نظام التأمين عن البطالة.

¹ -م. 12 من القانون رقم: 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. مؤرخة في 7 فبراير 1990، ع.06، ص.237.

² - م. 38 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

³ - المواد من 214 وما يليها من قانون العقوبات.

يعاين مفتش العمل هذه المخالفة، ويحرر إعدارا للهيئة المستخدمة بضرورة امتثالها لأحكام المواد 8 و9 و10 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11، في الآجال القانونية المقررة، وعند الاقتضاء، تحرير محضر مخالفة، وإحالته على الجهة القضائية الجزائية المختصة، حيث تعاقب الهيئة المستخدمة المعنية بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة ثابتة، وتضاعف المخالفة بقدر عدد العمال المعنيين بها¹.

امتناع الهيئة المستخدمة عن إعداد ملف العامل المترشح للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة، وفقا للشروط القانونية المقررة لذلك، وكذا امتناعها عن تقديم ملف العامل المترشح للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة في آجاله القانونية المحددة، يشكل خرقا واضحا لأحكام المواد 6 و7 و21 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتعلقة بإلزامية قيام المستخدم المعني بإجراءات قبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة، ولاسيما تقديمه لملف العامل المترشح للاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة إلى الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة.

يعاين مفتش العمل هذه المخالفة، و يحزر إعدارا للهيئة المستخدمة بضرورة امتثالها لأحكام المواد 6 و7 و21 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 في الآجال القانونية المقررة، وعند الاقتضاء، تحرير محضر مخالفة، وإحالته على الجهة القضائية الجزائية المختصة، حيث تعاقب الهيئة المستخدمة المعنية بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 5000 دج عن كل مخالفة ثابتة، وتضاعف المخالفة بقدر عدد العمال المعنيين بها².

الخاتمة:

من المفيد القول أنه استطاعت أحكام المرسوم التشريعي المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية-إلى حد بعيد-التخفيف من حدة ظاهرة التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وانعكاساتها السلبية على الوضع الاجتماعي لفئة عريضة من العمال الأجراء، حيث استطاعت حماية شريحة واسعة من العمال الأجراء من مخاطر فقدان الشغل، وذلك من خلال التعويضات المخصصة لها طوال فترة التكفل بها، كما استطاعت أحكام هذا المرسوم

¹ - م. 39 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

² - م. 40 من المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

التشريعي أن تمتص ظاهرة البطالة الناجمة عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، من خلال قدرتها على إعادة إدماج الأشخاص العاطلين في الحياة النشيطة، سواء في إطار العمل المأجور أو في إطار دعمها للأنشطة الاقتصادية الحرة.

نظام التأمين عن البطالة قد يبدو غير فعال من حيث تصوره، كونه يسعى أساسا إلى تأمين تعويض شهري لفائدة الأجير المقبول في نظام التأمين عن البطالة، بينما يسعى في نفس الوقت لأن يكون نظاما ناجعا من خلال مساعدته ودعمه في إعادة إدماج البطالين المستفيدين قانونا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة¹.

من خلال بعض المراسيم التنفيذية والمراسيم الرئاسية الأخيرة له، نلاحظ أن نظام التأمين عن البطالة موجه نحو دور أكثر فعالية وإيجابية، بهدف خلق مناصب شغل جديدة والمحافظة عليها وإعادة إدماج الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية في الحياة النشيطة، سواء في إطار العمل المأجور أو في إطار المساعدة والدعم التقني والتمويل المالي لخلق مشاريع اقتصادية حرة لفائدة الأشخاص العاطلين عن العمل، وذلك بالتنسيق مع المصالح العمومية للتشغيل والمؤسسات المالية وإدارة الجماعات المحلية.

قائمة المراجع:

أولا/ المؤلفات الفقهية:

1- بن عزوز بن صابر، انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 1999-2000.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقات العمل الفردية)، ج.2، ديوان المطبوعات الجامعية: بن عكنون-الجزائر، ط..1998.

3- محرز آيت بلقاسم، المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، التأمين عن البطالة بين التسيير السلبي للبطالة وإعادة الإدماج الإيجابي في سوق العمل، م.ج.ع.، ع.23، سنة 1998.

4- لجنة علاقات العمل للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة العاشرة للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المنعقدة في أفريل 1998.

ثانيا/ النصوص القانونية والتنظيمية:

1- المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر. مؤرخة في 1 جوان 1994، ع.34، ص.

¹ - م.4 من المرسوم للتنفيذي رقم: 94-188 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- 2- المرسوم التشريعي رقم: 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر. مؤرخة في 1 جوان 1994، ع.34، ص.
- 3- الأمر رقم: 97-01 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالتعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. مؤرخة في 13 جانفي 1997، ع.3، ص..7.
- 4-م.31 من ق. رقم: 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم(...).
- 5- المرسوم التشريعي رقم: 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. مؤرخة في 1 جوان 1994، ع.34، ص.17، معدل ومتمم بالأمر رقم: 96-15 المؤرخ في 3 جويلية 1996، والقانون رقم: 99-04 المؤرخ في 22 مارس 1999.
- 6- الأمر رقم: 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995 المتعلق بأساس تكوين الاشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، ج.ر. مؤرخة في فبراير 1995، ع.5، ص.6، والمرسوم التنفيذي رقم: 96-208 المؤرخ في 5 جوان 1995 المتضمن العناصر المستثناة من أساس حساب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. مؤرخة في جويلية 1996، ع.35، ص..7.
- 7- م.2 من المرسوم التنفيذي رقم: 94-189 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك.
- 8- المرسوم التشريعي رقم: 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر. مؤرخة في 1 جويلية 1994، ع.34، ص..3.
- 9- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. مؤرخة في 25 أبريل 1990، ع.17، ص..592.
- 10- مرسوم تنفيذي رقم: 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 99-37 المؤرخ في 10 فبراير 1999، والمرسوم الرئاسي رقم: 04-01 المؤرخ في 3 يناير 2004، والمرسوم الرئاسي

- رقم: 05-125 المؤرخ في 24 أبريل 2005، والمرسوم التنفيذي رقم: 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، والمرسوم التنفيذي رقم: 10-129 المؤرخ في 29 أبريل 2010.
- 11- المرسوم التشريعي رقم: 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتم بالقانون رقم: 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987 ، والقانون رقم: 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.
- 12- م.م 12 من القانون رقم: 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. مؤرخة في 7 فبراير 1990، ع.06، ص.237.
- 13- القانون رقم: 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم: 08-415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم: 08-416 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد عدد أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.