

أحكام الاستفادة من التعويض الشهري للتأمين عن البطالة

Provisions for Monthly Unemployment Insurance Compensation in Algeria

حاج سودي محمد

استاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ادرار الجزائر

بن عمر عبد المنير

طالب دكتوراه بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ادرار الجزائر

مخبر القانون والتنمية المحلية

تاريخ الإرسال: 2021 / 05 / 18 - تاريخ المراجعة: 2021 / 05 / 20 - تاريخ القبول: 2021 / 06 / 01

الملخص

نظام التأمين على البطالة هو نظام عمومي يتكفل بالعمال الاجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب إقتصادية بحيث يهدف الى التخفيف من الاثار الاجتماعية والاقتصادية التي جاءت نتيجة فقدان مناصب الشغل والتي خلفت بطبيعة الحال فقدان الدخل علما ان نظام التأمين عن البطالة هو صورة من صور التضامن الاجتماعي ، يكفل فيه العامل حقه في الحصول على تعويضات شهرية مقابل ما اداه من عمل اثناء تأدية عمله وفق شروط قانونية محددة،

الكلمات المفتاحية: التأمين - البطالة - التسريح - التعويض.

Abstract:

The Unemployment Insurance System is a public system that ensures workers who lose their jobs for economic reasons in order to alleviate the social and economic consequences of the loss of employment, which naturally resulted in the loss of income.

Keywords: Insurance - unemployment - layoff - compensation

مقدمة

منذ أن هبت رياح التغيير على الميادين المختلفة ومنها ميدان عالم الشغل، عرفت علاقات العمل في المؤسسة حركة لم يسبق لها مثيل، حيث ازداد عدد الإضرابات، وتفاقت الأزمات الاقتصادية في المؤسسات، مما عكس صفو علاقات العمل بين الهيئات المستخدمة والعمال، فصار كل من الطرفين يتمسك بمصالحه ويدافع عنها إلى أن يفصل القانون بينهما ممثلاً في شخص مفتش العمل، حيث يتولى تسوية ما يمكن تسويته من خلافات، ولكن

سلطة مفتش العمل تنتهي عند الحد الذي يرسمه له القانون. وهذا ما يلاحظ بصفة جلية في مجال تقليص العمال حيث كثرت التسريحات الجماعية، مما جعل الوضع يزداد تعقيداً خصوصاً إذا أدركنا الآثار السلبية التي يخلفها التسريح على العامل من الناحية النفسية والاجتماعية.

فمن الناحية النفسية أثبتت الدراسات أن للتسريح أثراً على الصحة النفسية للعامل الذي سيعيش اضطرابات نفسية حادة، خصوصاً إذا كان رب أسرة فينجم عنها إرهاق شديد جراء النمط الجديد للحياة التي سوف يعيشها بعد مغادرته لمكان عمله الذي كون فيه جواً عائلياً رفقة بقية زملائه في العمل. هذا إلى جانب ازدياد احتمال الانحراف النفسي لعدم تقبله للوضع مهما كانت مبرراته، ولو كانت مشروعة في نظر القانون خاصة إذا كان شاباً، إذ يجد نفسه عرضة للفراغ القاتل.

أما من الناحية الاجتماعية والتي هي انعكاس للحالة الاقتصادية، فإن العامل المعني بالتسريح يضطر إلى مراجعة حاجياته المختلفة لتكييفها مع الوضع الجديد- البطالة- الشيء الذي يجعل مجموع أفراد الأسرة يتأثرون بهذا التسريح.

وأمام كل هذه الأوضاع والمعطيات أولت التشريعات والنظم المختلفة عناية خاصة للعمال المعنيين بالتسريح من خلال إحداث أو فتح مورد مالي لهم لتغطية حاجياتهم ومتطلباتهم ولو بصفة مؤقتة. فقرر المشرع إنشاء صندوق للتأمين عن البطالة، ووضع نصب عينيه تجارب عديدة لمختلف الدول، واستقر في آخر الأمر على النظام الكندي الذي يعود تأسيسه إلى سنة 1940. وهكذا اعتبر خطر البطالة كباقي الأخطار الاجتماعية المعالجة في الضمان الاجتماعي.

لهذا فان صندوق التأمين على البطالة يعتبر حديث العهد في الجزائر، إذ لم يؤسس إلا في جوان 1994، كما أنه لم يشرع في عمله إلا بعد 13 ماي 1996 وهو التاريخ الذي عين فيه المدراء الجهويون للصناديق الجهوية بقرار من السيد وزير العمل والشؤون الاجتماعية كما للصندوق وكالات محلية على مستوى 48 ولاية (Mahrez AIT BELKACEM، 1997).

ووصل عدد العمال الذين أحيلوا على صندوق التأمين على البطالة "CNAC" خلال السداسي الأول لسنة 1998 حوالي 174742 عاملاً أي ما يعادل 42% رغم مرور سنتين على بداية عمله فقط ووصل عدد ملفات العمال المقلصين المودعة لدى الوكالات الولائية إلى غاية 30 جوان 1999 حوالي 191562 ملف بلغ عدد الملفات المقبولة 175604 أي بنسبة 91.67% من مجموع الملفات المودعة، أما عدد الملفات التي شرع في دفع تعويضها قدرت بـ 168433 أي ما نسبته 87.93%. (الصادرة عن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 1999)

وللصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهمتان كما صرح السيد محرز آيت بلقاسم المدير العام للصندوق، الأولى سلبية وتمثل في تقديم المنح الاجتماعية للعمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، والثانية إيجابية وتمثل في إعادة إدماج هؤلاء البطالين في الحياة العملية وللقيام بهذا الدور قسم "CNAC" البطالين إلى ثلاثة أصناف:

- يتعلق الصنف الأول بأقلية حوالي 10% من البطالين وهم البطالين المؤهلين فهؤلاء تسهل عملية إعادة إدماجهم، ويتم ذلك بطرق مختلفة إما بالتنسيق مع مراكز البحث عن العمل "CRE" أو مع المراكز المساعدة على العمل الحر "CATI" أو إعادة إدماجهم في إطار اتفاقيات التشغيل المبرمة بين "CNAC" والمؤسسات العامة حيث يقترح الصندوق على هذه المؤسسات قبول تشغيل العمال البطالين مقابل عدم دفع الأجر كاملاً بل تكتفي بدفع الزيادة على منحة التأمين التي يبقى الصندوق ملزماً بدفعها.

- أما الصنف الثاني فإنه يشمل الأغلبية والتي تمثل نسبة 60% من العمال البطالين وهم ناقصو التأهيل لهذا فإن إعادة إدماجهم ليست بالأمر السهل، فيبقى التكوين هو الطريق الأمثل لتحسين مستوى هذه الفئة وإعادة إدماجها.

- والصنف الثالث يشمل العمال البطالين الأميين وغير المؤهلين وهؤلاء وصلت نسبتهم 30% وهم الأصعب في إعادة إدماجهم لذا وجب تكاتف الجهود لوضع مخطط في إطار السياسة العامة لمحو الأمية.

ويتم تعويض البطال الفاقداً لشغله لأسباب اقتصادية بصفة غير إرادية في شكل دخل يدفع شهرياً لصالح المؤمن من طرف الصندوق بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة لتحويل الحقوق، فما هي هذه الشروط؟ وكيف يتم احتساب التعويض الشهري المستحق؟ وماهي مدة تقاضي التعويض وانقضائه؟

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بشروط الاستفادة من التعويض الشهري للتأمين عن البطالة

لكي يستفيد الأجير أو العامل المعني بالتقليص من حقه في التعويض يجب توافر مجموعة من الشروط يمكن تقسيمها إلى شروط عامة (الفرع الأول) وشروط خاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الشروط العامة للاستفادة من التعويض الشهري للتأمين عن البطالة

تتمثل في شرطين أحدهما توفر صفة الأجير والثاني هو ظروف فقدان العمل ونفصل ذلك كما يلي :

أولاً : توافر صفة الأجير :

أكدت هذا الشرط المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94 (11-94، 1994) حيث نصت على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية أما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم " وحددت صفة الأجير المادة 02 من القانون رقم 11-90 نصت على أنه : "يعتبر عمالاً أجراً بمفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم " (11-90، سنة 1990) طبقاً لهذا النص يستفيد عمال القطاعين العام والخاص من هذا التأمين باستثناء الموظفين العموميين فلا يشملهم لخصوهم لقانون الوظيف العمومي ، ويمكن توسيع الاستفادة إلى هؤلاء بنص خاص طبقاً للمادة الثانية من المرسوم 11-94.

ثانياً : ظروف فقدان العمل :

تؤكد المادة 2 من المرسوم 11-94 على ضرورة ارتباط فقدان العمل بأسباب لا إرادية واقتصادية ، فيجب أن يكون فقدان العمل في صورتين هما :

01--فقدان العمل نتيجة التقليل من عدد العمال : يلجا اليها المستخدم لقيام اسباب اقتصادية ناجمة عن عوامل ظرفية او عوامل مرتبطة بالمؤسسة , والصنف الاول يتألف من الازمات الاقتصادية سواء كانت عالمية او داخلية , فالجزائر تعرضت لازمات اقتصادية عديدة , اثرت على مصير معظم المؤسسات خاصة بعد انهيار اسعار البترول اما الصنف الثاني من الاسباب الاقتصادية المبررة للتقليل من عدد العمال فهي الاسباب الناتجة عن اعادة تنظيم العمل او اعادة هيكلية المؤسسة كإدماج المؤسسات او ادخال وسائل تكنولوجية جديدة فهذه الاسباب تبرر عملية التقليل من عدد العمال وكذا تسريحهم .

02--فقدان العمل نتيجة إنهاء نشاط المؤسسة المستخدمة : وهي حالة إنهاء نشاط الهيئة المستخدمة بتسريح كلي لعمالها نتيجة افلاسها او بقرار يتضمن حلها , ففي حالة فقدان المنصب الناجم عن هذا الانهاء يخول العامل المعني الحق في الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة حين يرتبط بأسباب اقتصادية , تحرم كل الحالات الأخرى العامل الذي يفقد منصب عمله بمناسبة من الاستفادة من هذا النظام التاميني (فتحي وردية، سنة 2013).

الفرع الثاني : الشروط الخاصة للاستفادة من التعويض الشهري للتأمين عن البطالة

وتنقسم بدورها الى شروط خاصة بالاجير وأخرى خاصة بالمستخدم

اولا : الشروط الخاصة بالاجير :

وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

1- اشتراط مدة اشتراك مؤهلة للاستحقاق :

يجب ان يكون الاجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات على الاقل (احمية سليمان، سنة 2012)، اضافة الى ذلك ان يثبت انخراطه في نظام التأمين عن البطالة وتسديد بانتظام لمدة ستة (6) اشهر على الاقل قبل انتهاء علاقة العمل نصت المادة 06 من المرسوم 94-11 على انه ".....يفهم من انتهاء او توقيف علاقة العمل حالات الانقطاع النهائي للعلاقات التي تربط العامل بمستخدمه وهي لا تشمل الحالات التالية :

-العطلة المرضية القصيرة المدى "في حدود ستة (06) اشهر"

-عدم القدرة المؤقتة على العمل بسبب حادث عمل او مرض مهني "في حدود ستة (06) اشهر"

-عطلة الامومة "في حدود اربعة عشر (14) اسبوعا".

- ممارسة حق الاضراب .

- الانتداب لمزاولة الوظائف العمومية الخاصة بالانتخابات .

- الانتداب لمتابعة التكوين .

-الخدمة الوطنية او فترة اعادة الاستدعاء .

-عطلة بدون اجر في حدود ثلاثة (03) اشهر.

- اجراءات التوقيف لاسباب تاديبية "

تضبط هذه الفترات كشف حساب ستة (06) اشهر اللازمة للاستفادة من التأمين عن البطالة , فالفترة الدنيا لدفع الاشتراكات المتمثلة في ستة (06) اشهر تقتصر على العمل الفعلي , اي فترة العمل التي تخول الحق في الاستفادة من التعويض والتي تحسب كسنوات اشتراك في تقدير مدة تكفل التأمين عن البطالة.

- 2- اشتراط التثبيت في الهيئة المستخدمة قبل التقليل :
- لا بد ان يكون العامل مثبت في منصب عمله وبشكل دائم , فلا يمكن الاستفادة من التأمين عن البطالة في فترة تجربة او اذا فقد عمله لأسباب اخرى مثل التسريح التأديبي (صابر، سنة 2011).
- 3- اشتراط ان لا يكون العامل قد رفض عملا او تكويننا تحوليا لشغل منصب عمل جديد :
- بمعنى لا يجب ان يكون العامل المسرح لأسباب اقتصادية قد رفض منصب عمل عرض عليه من طرف الهيئة المستخدمة او اقتراح من وكالات التشغيل المحلية , او توجهها او تدريبا يهدف الى تحسين مؤهلات المهنية (فتحي وردية، سنة 2013) .
- 4- اشتراط ان لا يكون العامل المعني مستفيدا من دخل ناتج عن اي نشاط مهني : من خلال المادة 22 من المرسوم 11-94 التي تؤكد على عدم الجمع بين اداءات التأمين عن البطالة ودخل اخر عن اي نشاط مهني , سواء كان عمل تبعي او عمل حر.
- 5- اشتراط ان يكون اسم المعني ضمن القائمة المعنية بالتقليل : اي ان يكون اسم العامل في قائمة العمال الذين هم محل التسريح في اطار التقليل من عدد العمال او انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة او صاحب العمل , تحمل تأشيرة مفتشية العمل المختصة اقليميا (فتحي وردية، سنة 2013), حيث يتم اعداد القائمة من طرف الهيئة المستخدمة تطبيقا لنص المادة 16 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية .
- 6- اشتراط ان يكون مسجلا كطالب عمل لدى وكالات التشغيل العمومية :
- من خلال نص المادة 07 من المرسوم 11-94 يجب على الاجير ان يكون مسجل كطالب عمل لدى المصالح المختصة منذ (3) اشهر على الاقل وذلك لاثبات استمرار البطالة للمدة المقررة للاستفادة من تعويض التأمين بحيث تلتزم الوكالة الوطنية للتشغيل بتسليم شهادة عدم العمل للمعني فلا بد ان يبرر العامل بحته الدائم عن العمل , بحيث يقدم شهادة عدم العمل مرة كل شهر خلال مدة التكفل لتجنب خطر تعليق التعويض او الغائه ومن خلال اصدار القانون رقم 19-04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي استحدثت الوكالات الخاصة , فانه يحق للعامل التسجيل لديها لطلب العمل , كما تم تقليص مدة التسجيل التي اعتبرت طويلة ومعقدة للاستفادة من التعويض من ثلاثة اشهر الى شهرين بمقتضى القانون رقم 07-98
- 8- اشتراط ان يكون مقيما بالجزائر :
- لكي يستفيد العامل من التأمين عن البطالة ومن اداءاته يجب ان يكون مقيما في الجزائر فاذا غادر البلاد يفقد حقه في هذا التأمين , ويرجع السبب في الاقامة داخل الوطن للتحقق من استمرار بطالته خلال المدة المقررة للاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة , واستعداد المؤمن عليه لقبول العمل ان عرض عليه (فتحي وردية، سنة 2013).
- ثانيا : الشروط الخاصة بالمستخدم :
- نصت المادة 16 من المرسوم 09-94 على انه ينبغي ان يصحب تنفيذ تدابير تقليص العمال التي يقوم بها المستخدم الزاميا ماياتي:
- اعداد مقررات فردية تتضمن انتهاء علاقة العمل ,

- دفع تعويضات التسريح المنصوص عليها في المادة 22 ادناه .
-وضع قوائم اسمية للأجراء المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة اقليميا ولصناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق.
يجب على المستخدم استفتاء للالتزامات القانونية الواقعة على عاتقه وهي :
- 1- اشتراط الدفع المنتظم للاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي :
نصت المادة 20 من المرسوم 09-94 فقرة 01 على انه "لا يمكن المستخدم اللجوء الى تقليص العمال الا اذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الاشتراكات التي اسسها نظاما للتأمين عن البطالة والتقاعد المسبق " (تشريعي 09-94، مايو سنة 1994)."
- حسب نص المادة 33 من المرسوم التشريعي 11-94 , يلتزم مستخدمو مختلف قطاعات النشاط الوطني بدفع جزء من الاشتراك للضمان الاجتماعي المخصص لتمويل التأمين عن البطالة الذي تحدد نسبته بمرسوم تنفيذي (94-187، سنة 1994).
- 2- اشتراط دفع مساهمة تخويل الحقوق : يلتزم المستخدم بدفع مساهمة تسمى " تخويل الحقوق " وهي حصة مالية على صاحب العمل دفعها بناء على معدل الاجر الشهري الذي يتقاضاه الاجير المعني طوال اثني عشر (12) شهرا التي تسبق التسريح , وهي مستحقة عن كل فترة اقدمية تفوق ثلاث (03) سنوات .
حسب نص المادة 8 من المرسوم 11-94 , فان اداء هذه المساهمة له اهمية بالنسبة للاجراء المسرحين اذ يتوقف عليها استفادتهم من اداءات التأمين عن البطالة وبالتالي يلزم المستخدم دفع مبلغ يسمى " مساهمة تخويل الحقوق " يتم حسابها على اساس اقدمية الاجير المعني المعتمدة من الهيئة الاخيرة المستخدمة له بنسبة 80% من اجر كل شهر عن كل سنة اقدمية ضمن حد اجمالي قدره 12 شهرا التي تلي التسريح وهي مستحقة على كل فترة اقدمية تفوق ثلاث سنوات .
اما اذا كان المعني لم يعمل طيلة سنة كاملة لفترة عمل تتراوح من يوم واحد وستة اشهر , يقوم المستخدم بتسديد مساهمة فتح الحقوق تعادل نسبة 40% من الاجر الشهري الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي , على ان فترة العمل التي تتجاوز ستة (6) اشهر تعادل سنة واحدة (01) من العمل وتؤدي الى دفع مساهمة فتح الحقوق بنسبة 80% من الاجر الشهري المتوسط الاجمالي .
لا تعد مساهمة تخويل الحقوق واجبة الاداء بالنسبة للسنوات الثلاثة الاولى التي تلي التسريح , لذا فان المستخدم غير معني بهذا الالتزام المخصص للاجير الذي يجمع اقدمية تساوي ثلاث (03) سنوات .
تحدد كيفية دفع التعويضات الخاضعة للاشتراكات في الضمان الاجتماعي ومدتها وفترتها بموجب اتفاقية بين المستخدم المعني والهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة على ان تنص هذه الاخيرة وفي جميع الحالات على دفع المستخدم اجر شهرين عن كل اجير معني كتسبيق وان تعد رزنامة للدفع تمتد على فترة اقصاها اثنا عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ توقيعه حسب ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم رقم 11-94 .

غير ان الاشكال المطروح في حالة عدم قدرة المؤسسات على دفع مساهمة تخويل الحقوق لصندوق التأمين عن البطالة وفي نفس الوقت لايمكنها القدرة على الاحتفاظ بالعمال بسبب عدم الاستمرار في نشاطها لذلك تم ابرام اتفاقية بين البنوك والخزينة العمومية يتم بموجها التكفل بهذه المصاريف . (ليندة وليتيسيا، سنة 2016-2017)،
3- اشتراط تقديم الملف الى الصندوق :

نصت المادة 21 من نفس المرسوم على انه : " تقرر الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة وادارته قبول كل اجير للاستفادة من اداءات التأمين عن البطالة بناء على ملف تقدمه الهيئة المستخدمة المعنية " وبالتالي يستوجب على المستخدم تقديم ملف خاص بكل عامل على حدى , وهي المهمة التي يتولاها في الاسبوع الموالي لتبليغ قرارات التسريح , والهدف من تقديم هذه الملفات هو الحصول على القرارات الفردية للإحالة على الصندوق و للاستفادة من اداءاته , ويجب ان يتضمن في حالة القبول ما يلي :

- تواريخ بداية ونهاية التكفل .
- المستويات المختلفة للتعويض الشهري .
- الاجر المرجعي اساس حسابات التعويضات (فتحي وردية، سنة 2013).

المطلب الثاني كيفية احتساب التعويض ومدة التكفل بالعامل أو الأجير

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق الى كيفية احتساب التعويض الشهري للتأمين عن البطالة (الفرع الاول) ومدة تكفل الصندوق بالعامل أو الأجير (الفرع الثاني).

الفرع الأول : كيفية حساب التعويض الشهري للتأمين عن البطالة

إن العناصر التي تساعد على حساب تعويض التأمين عن البطالة تساعد بالقسط الكبير في مسألة تحديد هذا التأمين، إذ أن هناك علاقة وثيقة بفترة نشاط البطال وأساس الأجر السابق للمعني بالأمر وفي هذا نصت المادة 13 من المرسوم 11/94 سالف الذكر على أنه: "يحسب التعويض على البطالة على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام المنصوص عليه في المادة 10 أعلاه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون".

تحليلا لنص المادة هذه فإن التعويض يساوي نصف المبلغ المحصل عليه من جمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما أسهمت المادة 17 من نفس المرسوم في وضع ضابط لهذا التعويض وذلك بنصها على أن لا يقل هذا التعويض طبقا لأحكام المادة 13 السالفة الذكر عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه ثلاث مرات.

ومزيد من التفصيل، فإن العناصر الداخلة في تكوين هذا التعويض تنقسم إلى ثلاثة

الأجر المرجعي " Salaire de référence" ويحدد تعويض البطالة

الأجر الشهري المتوسط + الأجر الوطني الأدنى المضمون

02

-الأجر الشهري المتوسط هو معدل الأجر الشهري أي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه العامل المعني طوال مدة 12 شهراً التي تسبق تسريحه.

-الفترة المرجعية: وهي الفترة التي تسبق تسريح العمال و المقدر ب 12 شهر إلى غاية آخر يوم عمل مأجور، وكل توقف عن العمل يؤدي إلى تعويض غير عادي لا يدخل في عداد هذه المدة .

ومن خلال استقراء مواد المنشور الوزاري رقم 09 المؤرخ في 17 نوفمبر 1997 المتعلقة بتحديد حالات وقف أو تعليق عقد العمل، يتضح لنا إن هذه الفترات تعتبر داخله في الفترة المرجعية لحساب التعويض (12 شهراً).

كما يستبعد كذلك من هذه المدة المرجعية أي استخدام للعامل بساعات إضافية خارج اطر القانون أو الاتفاقيات الجماعية، ولا تدخل في حساب الأجر المرجعي.

إلا أن ما يميز تعويض التأمين عن البطالة هو التناقص، إذ أن أغلبية التشريعات والأنظمة -من بينها النظام الفرنسي والنظام اليوناني -تفضل هذه التقنية وهي تقنية تناقص منحة البطالة خلال المدة المقررة للاستفادة منها .

وذلك ما تقتضيه سنة البقاء في البطالة عند المستفيدين لحثهم بذلك على البحث عن شغل، وإنذارهم بانتهاء مدة التكفل. و في الجزائر حددت الطريقة التنازلية لتعويض التأمين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 189-94 المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين وكيفيات حساب ذلك (رقم 189/94، سنة 1994) وحددها بأربعة مراحل فصلها وشرحها الدكتور عمار عمورة في كتابه، "droit du travail et droit social" وهي كالآتي :

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل .
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل .
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل .
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل .

وتعلق حقوق الأجير المستفيد من تأمين البطالة الذي يجد خلال فترة التكفل به عملا، على أن يستأنف في الاستفادة منه وللمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر.

الفرع الثاني: مدة تكفل الصندوق بالعامل أو الأجير

إن آجال استحقاق تعويض التأمين عن البطالة محددة بمدة زمنية معينة في كل الأنظمة في العالم وهي تتراوح غالباً ما بين ست أشهر وخمسة سنوات، وتتأثر هذه المدة بعاملين اثنين هما:

- سن العامل المعني بالأمر

- مدة الاشتراك

و القانون الجزائري يأخذ بمدة الاشتراك فقط، كما تشير إلى ذلك المادة 14 من المرسوم 11/94، حيث يتم حساب مدة التكفل بشهرين عن كل سنة اشتراك، ويدخل في عدد سنوات الاشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، والأقدمية تأخذ حالتين:

- إما أن يكون المعني بالأمر لا يستوفي مدة الاشتراك المطلوبة للاستفادة من نظام التأمين على البطالة فتحسب مدة الاشتراك عند مستخدمين آخرين سابقين لهذا المستخدم الأخير القائم بعملية التسريح.

- وإما أن تكون مدة الاشتراك محسوبة من سنوات العمل لدى هيئات مستخدمة أخرى عندما يكون تغيير المستخدم ناجماً عن تحويله بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع للعمل.

أما إذا قلت فترة العمل عن السنوات الثلاثة اللازمة للاستفادة من التأمين عن البطالة، فإن القانون الداخلي للصندوق قد راعى هذه الحالة واعتبر أن مدة العمل التي تفوق 06 أشهر بالنسبة للعامل المعني بالتسريح تحسب كأقدمية، وتمنح الحق في شهرين من التكفل. أما إذا كانت مساوية أو تقل على ستة أشهر فتكون مدة التكفل شهر كامل.

والشيء الملاحظ أنه لا يتعارض دفع هذا التعويض مع تقاضي البطال لتعويضات ذات طبيعة تكميلية كالأداءات العينية للمرض والأمومة والاستفادة من المنح العائلية ورأسمال الوفاة، والتعويض عن الأجر الوحيد. بالإضافة إلى حقه في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

1- فبالنسبة لأداءات المرض والأمومة لم ينتظر المشرع الجزائري 31 سنة كالمشرع الكندي ليقرر للمؤمن حق الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية فهو أقرها مند تأسيسه غير إن استفادة المؤمن الجزائري مقصورة على ما سنذكره من أداءات تكميلية، مثل الأداءات العينية المتعلقة بالمرض والأمومة التي يستفيد منها الأجير المنتسب إلى الصندوق "CNAS". ويستمر دفع الأداءات المتعلقة بالمرض إلى ما بعد نهاية حقه في التأمين على البطالة إذا لم يتمكن من الاندماج في الحياة العملية ثانية وذلك لمدة 12 شهر.

2- أما فيما يخص الاستفادة من المنح العائلية ورأس مال للوفاة فيعتبر البطالون الاستثناء الوحيد، بعد استثناء آخر الدين من حقهم الاستفادة من المنح العائلية بدون تطبيق معيار تأدية نشاط مهني تابع. إلا أن الإشكال الذي يثار حول هذا الموضوع هو من يتحمل الالتزامات الشرعية على المستخدم في مجال المنح العائلية بعد تعديل نظام دفع وتسيير هذه المنح سنة 1998 والذي أعفى تدريجياً الخزينة العمومية من تسديد هذه المنح وألزم المستخدم بدفعها.

إن الإجابة عن هذا الإشكال تقتضي الإشارة إلى تدخل الصندوق "CNAS" ودفعه هو تلك الأداءات مكان المستخدم لكن على حساب الدولة التي تمويلها من ميزانيتها العامة، كما جاء ذلك في المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفيات دفع المنح العائلية و علاوة الدراسة

كما يستفيد ذوو الحقوق الذين يحدددهم القانون على سبيل الحصر من رأسمال الوفاة وذلك بشرط وفاة المؤمن أثناء فترة التكفل. وهنا نميز بين حالتين:

- حالة المستفيد المقبول قانونا للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، ولكنه توفي قبل تقديم شهادة العمل الأولية لصالح الصندوق، فتخول لذوي حقوقه الاستفادة من رأسمال الوفاة بعنوان التأمينات الاجتماعية.

- حالة المستفيد الذي يتوفى بعد تقديم شهادة العمل الأولية للصندوق، فإن ذوي حقوقه يستفيدون من تعويض التأمين على البطالة المتبقي بتطبيق المادة 44 من المرسوم التشريعي 11/94.

3- أما ما يتعلق بخصوص التعويض عن الأجر الوحيد، فإن الاستفادة من التأمين عن البطالة يفتح الحق في التعويض عن الأجر الوحيد "indemnité pour salaire unique" وفقا للشروط الآتية :

- حالة كونه متزوجاً وزوجه لا يمارس أي نشاط، ومقدار تعويضه أقل من 700.000 دج.
- حالة كونه متزوجاً يمارس نشاطاً مأجوراً والمقدار الصافي لدخل الزوجين أقل من 700.000 دج.
- إذا كانت أرملة أو مطلقة مع أطفال متكفل بهم و عهدت له الكفالة من طرف العدالة، مقدار تعويضه 700.000 دج.

و الجدير بالذكر أن التعويض كرس بموجب المرسوم 46/92 المؤرخ في 11 فيفري 1992 المتعلق بشروط إدخال حيز التنفيذ الدعم المباشر لدخول الفئات الاجتماعية المحرومة و يقدر هذا التعويض ب 500 دج.

ورغم كل ذلك كما جاء الحديث في الأول، فإن المشرع الجزائري لم يحتفظ للبطال المؤمن بحقوقه كاملة كما فعل المشرع الفرنسي، وإنما قصر حقه على بعض الحقوق واستبعد بعض الحقوق الأخرى كما تنص على ذلك المادة 22 من المرسوم 11/94 مثل التقاعد أو التقاعد المسبق. ذلك أن المؤمن إذ استوفى الشروط القانونية المطلوبة للإحالة على التقاعد العادي أو النسبي أو التقاعد المسبق. فإنه يحال عليه دون انتظار انتهاء مدة التكفل مع مراعاة قوانين الضمان الاجتماعي.

4- إن حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية لم يعترف به المشرع للعمال المحالين على التأمين على البطالة فقط، بل حتى العمال المحالين على التقاعد العادي، والتقاعد النسبي أو المسبق. فهؤلاء لهم الحق في الخدمات التي تؤدها مؤسستهم المستخدمة الأصلية الأخيرة، وذلك لمدة سنة كاملة على الأقل و لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ولقد نصت على هذا الحق المادة 28 من الرسوم التشريعية 11/94 بقولها:

"يستمر الأجراء المستفيدون من التأمين على البطالة والمحالون على التقاعد المسبق في إطار القوانين المعمول بها في الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة لهيئتهم المستخدمة الأخيرة لمدة سنة واحدة كحد أدنى.

يمكن للأجراء بعد تجاوز الفترة المحددة في الفقرة أعلاه الاستمرار في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية حسب شروط وأشكال ومستويات يتم تحديدها بموجب اتفاق جماعي".

الخاتمة:

لقد منح المشرع أهمية بالغة للتأمين عن البطالة من خلال النصوص التنظيمية من اجل حماية العامل المسرح من خطر البطالة , حيث اوجب توافر الشروط المذكورة سابقا لاستفادة العامل من حق التعويض وألزم المستخدم بدفع مبلغ "مساهمة تخويل الحقوق" التي يتم حسابها على أساس أقدمية الأجير المعني المعتمدة من الهيئة المستخدمة له , إذ يتوقف عليها استفادة العامل المسرح من اداءات التأمين عن البطالة حسب ما جاءت به المادة 8 من المرسوم 94-11 المذكورة سابقا.

وما لاحظناه ان حالات انقضاء الحق في الاستفادة من منحة تعويض التأمين هي نفس الحالات التي نص عليها المشرع الفرنسي , الا انه اضاف بعض الحالات لم يتعرض لها المشرع الجزائري , كحالة استفادة العامل المسرح من منحة التعويض اليومي عن التكفل بولده المريض او معاق او كان ضحية حادث تستدعي حالته الصحية مرافقته من طرف والده , وكذا ممارسة نشاط عرضي لا يزيد اجره عن 70% من الأجر الخام الشهري الذي كان يتقاضاه قبل فقدان عمله على عكس المشرع الجزائري الذي منع ممارسة اي نشاط ماعدا حالة اجباره على القيام بنشاط ذي منفعة عامة مما يدل على حرص المشرع الفرنسي على قدر كبير من الحماية للعامل .

وأوضح المشرع الجزائري من خلال النصوص التنظيمية الفئات التي يمكنها الاستفادة من التعويض كما استبعد فئة محددة , ولضمان حق العامل وحمايته من خطر البطالة أوضح المشرع كيفية التعويض ومدته وكذا قيمته حيث تعتبر فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة فترة نشاط لدى نظام التقاعد ويستفيد ذوي الحقوق من رأسمال في حالة الوفاة .

بالاضافة الى ذلك فقد منح المشرع ضمانا قانونية هامة للعمال المعنيين بالتقليص في حالة المساس بحقوقهم الا وهي حق اللجوء للقضاء لإنصافهم خاصة عند توفر تلك الشروط المذكورة سابقا

قائمة المراجع:

11-90 (1990). يتعلق بعلاقات العمل .

94-11. (1994). يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب

اقتصادية. عدد. 34.

94-187 م. ت. سنة. (1994) يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي .

- 94-09 مايو سنة (1994) يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية .
- 94/189 سنة (1994) لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك .
- احمية سليمان. سنة (2012)التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ,علاقة العمل الفردية ,جزء 2 (Vol. طبعة السادسة .(الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية.
- الصادرة عن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ,ج (1999). 1. النشرة الشهرية الداخلية .النشرة الشهرية الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد.
- بن عزوز بن صابر ب.ع). سنة (2011)نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن .دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- فتحي وردية ,. (أ). سنة (2013)ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري .طروحة دكتوراه بجامعة مولود معمري - تيزي وزو .
- ليندة ا, & ,ليتيسيا ,ك). سنة (2016-2017)تسريح العمال في قانون العمل الجزائري .بجاية :جامعة عبد الرحمن ميرة.

Mahrez AIT BELKACEM, ... (,1997). L'assurance chômage entre la gestion passive du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi. R.A.S.J.E , 89.