



جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبريج
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد نقدي ومالي

من إعداد الطالبين: - حمزة عرقوب

- عجنق بلال

بعنوان:

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ودوره في التكفل بالعمال المسرحين
" دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة برج بوعريبريج - "

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	دكتورة	أ. سهام مانع
مشرفا	بروفيسور	أ. محمد عبادي
مناقشا	دكتور	أ. بومدين قايدي

السنة الجامعية: 2024-2025

شكر وعرفان

نتوجه بالشكر إلى المولى عز وجل الذي
منحنا القوة ونمرس في نفوسنا الأمل وأنار
دربنا وساعدنا على إنجاز هذا العمل.
نتوجه بالشكر إلى الأستاذ المشرف

البروفيسور عبادي محمد

الذي شرفنا بقبوله تأطيرنا
نتقدم بالشكر إلى كل من كان سندا لنا
في إعداد هذه المذكرة وإلى كل من
ساهم معنا ولو بكلمة طيبة.

إهداء

أحمد الله عز وجل وأشكره الذي أنار لي طريق العلم
ومنحني القدرة على إنجاز هذا العمل المتواضع الذي أهديته إلى:
من زرع لي الدرج وردا دون أشواك
إلى من أدين لهما بنجاحي ومستقبلي
إلى من تمنيا هذه اللحظة
إلى روح أبي الطاهرة وأمي حفظها الله وشفها
إلى كل أفراد أسرتي
إلى كل أصدقائي وزملائي في العمل خاصة المدير
والمديرة الفرعية اللذان سملا عليا مهمة الدراسة خلال سنتين كاملتين.
إلى زميلي طارق تركي و لونا كل وسام.
إلى جميع أساتذتي الكرام.
إلى زميلاتي وزملائي الطلبة تخصص اقتصاد نقدي ومالي دفعة
2025-2024
والى كل من يحمل شعلة ينير بها درج العلم.

حمزة

إهداء

أحمد الله عز وجل وأشكره الذي أنار لي طريق العلم
ومنعني القدرة على إنجاز هذا العمل المتواضع الذي أهديه إلى:
من أدين لهما بنجاحي ومستقبلي
إلى من تمنيا هذه اللحظة
إلى أمي وأبي حفظهما الله
إلى كل أفراد أسرتي وأخواتي
إلى زوجتي وبناتي حفظهم الله
إلى كل أصدقائي وزملائي وإلى كل من يحمل
شعلة ينير بها دروب العلم.

بلال

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مشكلة تسريح العمال لأسباب اقتصادية، باعتبارها من أبرز مظاهر البطالة الحديثة التي تتفاقم في ظل التحولات الهيكلية التي يشهدها الاقتصاد الوطني. كما تتناول الدراسة العلاقة بين هذا التسريح ودور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في ضمان حماية اجتماعية للعمال المسرحين والتقليل من حدة الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليه.

وقد تم التركيز على متغيرين رئيسيين هما: تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والتكفل الاجتماعي عبر آليات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد دراسة حالة ميدانية لمديرية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية برج بوعرييج، باستخدام المنهج التحليلي.

كشفت النتائج أن الصندوق يلعب دورًا فعّالًا في التخفيف من آثار البطالة الناتجة عن التسريح، من خلال التعويض المالي المؤقت، والتوجيه المهني، وبرامج إعادة الإدماج. إلا أن فعالية هذه التدخلات تبقى مرتبطة بمدى تحديث آلياته وتفعيل التنسيق بين مختلف المتدخلين في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التأمين عن البطالة، العمال المسرحون، التسريح لأسباب اقتصادية، الإدماج المهني، الحماية الاجتماعية.

Abstract:

This study aims to analyze the issue of worker layoffs due to economic reasons, which represent one of the most significant forms of modern unemployment, especially in light of the structural transformations currently affecting the Algerian economy. The research examines the relationship between economic layoffs and the role of the National Unemployment Insurance Fund in providing social protection for dismissed workers and mitigating the resulting economic and social impacts.

The study focuses on two main variables: economic dismissal and social support mechanisms provided by the National Unemployment Insurance Fund. To achieve the study's objectives, a case study was conducted on the Directorate of the ***National Unemployment Insurance Fund*** (NUIF or CNAC in fr) in the Wilaya of Bordj Bou Arréridj, using analytical approach.

The findings revealed that the (NUIF) plays an effective role in alleviating the consequences of unemployment resulting from layoffs, through temporary financial compensation, professional guidance, and reintegration programs. However, the effectiveness of these interventions remains dependent on the modernization of administrative mechanisms and the establishment of effective coordination among the various labor market stakeholders.

Keywords: Unemployment insurance, dismissed workers, economic layoff, professional reintegration, social protection.

I	ملخص الدراسة:	1
III	قائمة المحتويات	1
IV	قائمة الجداول:	1
V	قائمة الأشكال:	1
VI	قائمة الملاحق:	1
IV	مقدمة	1
2	تمهيد الفصل الاول:	2
3	المبحث الأول: عموميات حول البطالة.	3
4	المطلب الأول: تعريف البطالة.	4
7	المطلب الثالث: الأسباب المؤدية لمشكلة البطالة.	7
9	المبحث الثاني: ماهية تسريح العمال لأسباب اقتصادية:	9
14	المطلب الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية:	14
16	المطلب الثالث: حالات التسريح لأسباب اقتصادية.	16
18	المبحث الثالث: الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب الاقتصادية وآثار المترتبة عن التسريح.	18
18	المطلب الأول: الضمانات الاجتماعية.	18
21	المطلب الثاني: الضمانات المهنية.	21
23	المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.	23
25	خاتمة الفصل الأول	25
26	الفصل الثاني: الواقع العملي لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية على مستوى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - وكالة برج بوعرييج -	26
27	تمهيد الفصل الثاني:	27
28	المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الجزائر.	28
28	المطلب الأول: تعريف الصندوق، النشأة والتنظيم.	28
31	المطلب الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.	31
33	المطلب الثالث: برامج وآليات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في حماية العمال المسرحين.	33
35	المبحث الثاني: ماهية نظام التأمين عن البطالة ونشأته.	35
35	المطلب الأول: مفهوم التأمين عن البطالة وأهدافه.	35
38	المطلب الثاني: نشأة نظام التأمين عن البطالة وأهم المحطات التاريخية لتطوره.	38
41	المطلب الثالث: شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة.	41
43	المبحث الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة برج بوعرييج ودوره في حماية العمال المسرحين لمؤسسة (أسواق).	43
43	المطلب الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية -برج بوعرييج-.	43
51	المطلب الثاني: نشأة مؤسسة أسواق وأهدافها.	51
58	المطلب الثالث: الأثر الاجتماعي والاقتصادي لتدخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.	58
59	الخاتمة:	59
61	قائمة المراجع:	61
65	قائمة الملاحق	65

قائمة الجداول والأشكال والملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
45	توزيع نسبة الاشتراكات لدى الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.	1
49	التصنيف الإداري للعمال.	2
49	توزيع المشاريع الممولة من طرف الصندوق حسب الجنس وكذا عدد مناصب الشغل وقطاع النشاط.	3
50	قيمة التعويضات المالية التي منحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لأصحاب العمل.	4
50	عدد العمال المسرحين والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة.	5
54	عدد العمال المسرحين من مؤسسة أسواق والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة.	6
57	كيفية حساب مساهمة تخويل الحقوق بطريقة المعاملات.	7
58	أمثلة عن كيفية حساب مساهمة تخويل الحقوق.	8

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
33	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمديرية العامة.	1
48	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.	2
51	الهيكل التنظيمي لمؤسسة أسواق.	3
53	عدد العمال المسرحين والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة.	4
54	عدد العمال المسرحين من مؤسسة أسواق والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة لمؤسسة أسواق.	5

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الجدول
66	شهادة عمل.	1
67	قرار التسريح.	2
68	طلب جماعي لفتح حقوق التأمين عن البطالة.	3
69	إشعار جماعي بالقبول في نظام التأمين عن البطالة.	4
70	إشعار فردي بالقبول للاستفادة من أداءات التأمين ضد البطالة.	5
71	التصريح بالعمل و الأجر الشهري.	6
72	كشف الراتب لمدة 12 شهرا.	7
73	حساب الأجر المرجعي وتوزيعه على فترات.	8
74	شهادة عدم العمل .	9

مقدمة

يشهد العالم المعاصر تغيرات اقتصادية متسارعة أثرت بشكل مباشر على سوق العمل، مما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة، التي أصبحت من أخطر التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها الحكومات، فالتحولات الهيكلية والاقتصادية، كإعادة هيكلة المؤسسات، والخصخصة، والعولمة، ساهمت في ظهور شكل جديد من البطالة، وهو البطالة الناتجة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية، حيث يتم فصل العامل قسرا نتيجة لانخفاض الإنتاجية أو غلق المؤسسات، أو تقليص النشاط، لا بسبب قصور في أداء العمل.

وتعتبر الجزائر من الدول التي تأثرت كثيرا من تطبيق برنامج إعادة هيكلة الاقتصاد، والتي التزمت بها أمام المؤسسات المالية والنقدية الدولية، ويعتبر امتدادا لبرنامج الإصلاحات التي بدأت في تطبيقها منذ 1990، وقد ظهرت آثار هذه الإصلاحات بشكل واضح على سوق العمل، حيث سجلت الجزائر ارتفاعا في أعداد البطالين نتيجة تراجع فرص الشغل وزيادة عدد العمال المسرحين، فالإصلاح الهيكلي لم يتسبب فقط في الانكماش الاقتصادي وفي تقليص إنشاء فرص العمل بل أنه يتسبب في فقدان مناصب شغل إثر غلق المؤسسات بسبب انعدام مردوديتها المالية والدخول في اقتصاد السوق وكذلك نتيجة عملية الخصخصة، هذا ما دفعنا للاهتمام بموضوع البطالة وبالخصوص فئة العمال المسرحين من العمل، فلقد شهد المجتمع تسريح جماعي لأعداد كبيرة من العمال لأسباب اقتصادية وبدون إرادتهم.

في هذا السياق، ومن أجل التخفيف من حدة آثار الناجمة عن هذا النوع الجديد من البطالة انتهجت الجزائر آلية جديدة هي إنشاء هيئة تسمى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الذي يعتبر كأداة تضامن ووقاية اجتماعية موجهة أساسا نحو التكفل بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية قاهرة، وضمان حد أدنى من الدخل خلال فترة البطالة، إضافة إلى توفير برامج إعادة التأهيل والتكوين والدعم لإنشاء نشاطات جديدة.

يلعب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دورا مركزيا في الحفاظ على التوازن الاجتماعي والاقتصادي، من خلال تدخله كجهاز مساعد في الانتقال من حالة البطالة إلى حالة النشاط، كما يساهم في تعزيز استقرار الأسر وضمان كرامة الأفراد، خصوصا في ظل بيئة اقتصادية محاطة بالمخاطر واللايقين. غير ان فعالية هذا الجهاز لا تزال محل تساؤل من حيث التغطية، الشروط، الآليات، والنتائج المحققة على المستوى الميداني.

أولاً: طرح الإشكالية:

بناء على ما سبق يمكن صياغة إشكالية الموضوع وطرحها من خلال التساؤل التالي:

ما واقع تدخلات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية؟ وكيف ساهمت آلياته وبرامجه في الحد من آثار البطالة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي؟

وهذا التساؤل يقودنا الى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو الإطار القانوني والتنظيمي الذي يؤطر عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الجزائر؟
- ماهي الآليات التي يعتمدها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التكفل بالعمال المسرحين؟
- ما مدى فعالية تدخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية برج بوعرييج؟

ثانياً- الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية محل الدراسة نحاول اختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي:

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يضمن حماية مؤقتة فعالة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية من خلال منحة التعويض الشهرية والتغطية الاجتماعية.
- وجود آليات الإدماج المهني في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعتمد عليها في إعادة دمج عدد معتبر من المسرحين في سوق العمل.
- المستفيدين من تدخلات وبرامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يتمتعون بفرص أفضل لإعادة الدمج المهني مقارنة بغيرهم من العمال المسرحين.

ثالثا: أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من طبيعة الموضوع وارتباطه بالتحويلات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، خاصة في ظل إصلاحات المؤسسات العمومية وتقلص دور الدولة في التوظيف، مما أدى إلى ارتفاع حالات تسريح العمال لأسباب اقتصادية.

وفي هذا السياق يبرز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كأداة اجتماعية حيوية تهدف إلى حماية هذه الفئة الهشة من المجتمع. ويكمن الهدف من هذا البحث في تسليط الضوء على مدى فعالية هذا الصندوق في ضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعمال المسرحين، من خلال تقديم الإعانات المؤقتة وآليات الإدماج المهني. كما يسعى البحث إلى تحليل الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم عمل الصندوق، وتقييم تدخلاته ميدانيا من خلال دراسة حالة.

رابعاً: أهداف البحث:

- إبراز خطر التحويلات الاقتصادية على الاقتصادات الهشة.
- إظهار أهم الطرق والآليات البديلة المستخدمة لتقليل من آثار البطالة.
- التعرف على الدور الذي يلعبه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

خامساً: أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع البحث جاء للأسباب التالية:

- من الآثار الجلية لسياسة إعادة الهيكلة والدخول في اقتصاد السوق استلزم على الاقتصاد الوطني تصفية وغلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية غير الناجحة، الشيء الذي أفرز ظاهرة لم تعهدها الجزائر من قبل، وهي تسريح عدد هائل من العمال من هذه المؤسسات. وعلى الرغم من إرادة الدولة في كبح آلة التسريح، إلا أن هذه الأخيرة مازالت تعمل وبصفة مستمرة في طرد الكثير من العمال. فاهتمامنا بمسألة البطالة جعلنا نولي أهمية أكثر بفئة المسرحين.
- موضوع خطر تسريح العمال لأسباب اقتصادية وبدون إرادتهم من بين المواضيع الجديدة بالاهتمام والدراسة.
- ونظراً لأن عملية تسريح العمال وإحالتهم على البطالة ليس مرتبطاً فقط بإعادة الهيكلة أو الخصخصة أو غير ذلك من الأسباب، بل ارتبطت بأسباب أخرى مثل الأزمات الصحية مثلاً (أزمة كوفيد 19) التي مست العالم بأكمله، و في الجزائر أدت عملية مصادرة المؤسسات في إطار مكافحة الفساد إلى غلق عديد المؤسسات وتسريح عمالها و تحويلهم إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

سادسا: منهج الدراسة:

قصد الإحاطة بأهم جوانب البحث اعتمادنا على المنهج التحليلي، وذلك بالنظر إلى طبيعة الموضوع الذي يجمع بين الجانب النظري والجانب التطبيقي.

فعلى المستوى النظري، تم الاعتماد على دراسة الأدبيات السابقة وتحليل مختلف المفاهيم المتعلقة بالبطالة والعمال المسرحين واستعراض الإطار القانوني والتنظيمي الذي يؤثر على عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الجزائر، مع التطرق على أبرز الآليات والبرامج التي يعتمدها الصندوق لحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

وقد ساعد هذا المنهج في فهم الواقع الميداني بشكل دقيق، وربط النتائج المستخلصة من التحليل النظري بالممارسات الفعلية على أرض الواقع، مما أتاح إمكانية تقديم تقييم علمي لمدى فعالية برامج الصندوق في الحد من آثار التسريح الاقتصادي وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي..

سابعا: الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت البحث في بعض جوانب الموضوع نذكر:

- طباع نجاة (2022)، التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية: وضعية تسريح العمال كحل لإعادة التوازن الاقتصادي والمالي في ظل جائحة كورونا؟، مقال منشور بمجلة الفكر القانوني والسياسي المجلد 6 العدد 2.

هدف هذه الدراسة الى معالجة موضوع تأثير جائحة كوفيد-19 على عقود العمل، حيث تسببت الأزمة الصحية في اضطرابات اقتصادية دفعت العديد من المؤسسات إلى تسريح العمال لأسباب وقائية واقتصادية. وقد كشفت الجائحة عن قصور المنظومة القانونية في التعامل مع مثل هذه الظروف الاستثنائية، خصوصًا فيما يتعلق بإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، مما استدعى الخروج عن القواعد العامة لضمان استمرارية المؤسسات وتفادي الإفلاس.

- دحموني اسماعيل مصطفى (2020)، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، هدفت الدراسة الى تحليل الإطار القانوني لتسريح العمال لأسباب اقتصادية في الجزائر، وتقييم مدى حماية حقوق العمال المسرحين في ظل التشريعات الوطنية.

وقد توصلت الدراسة الى أن القانون الجزائري يوفر إطارًا قانونيًا لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، إلا أن هناك حاجة لتعزيز الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال المسرحين، وضمان تطبيق فعال للتشريعات ذات الصلة.

- بوداود سالم (2002)، من البطالة إلى الإقصاء الاجتماعي، دراسة ميدانية للمسرحين من العمل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بسكيكدة، رسالة لنيل شهادة ماجستير تخصص تنظيم والعمل. جامعة الجزائر.

هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة بين البطالة الناتجة عن التسريح والإقصاء الاجتماعي، من خلال دراسة حالة للمسرحين المستفيدين من خدمات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سكيكدة، وذلك باستخدام المقابلات والاستبيانات مع العمال المسرحين.

وقد أظهرت الدراسة أن التسريح لأسباب اقتصادية يؤدي إلى تفاقم مشاعر الإقصاء الاجتماعي بين العمال المسرحين، وأن تدخلات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحتاج إلى تعزيز وتوفير دعم نفسي واجتماعي أكثر فعالية.

الفصل الأول

ماهية البطالة والتسريح
لأسباب اقتصادية

تمهيد الفصل الاول:

تعد البطالة من أخطر التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الدول، لما لها من تداعيات مباشرة على الأفراد والمجتمعات، وتتجلى هذه الظاهرة في أشكال متعددة، من أبرزها تسريح العمال، والذي يعد من أكثر المظاهر الحادة للبطالة، خصوصا عندما يكون ناتجا عن أسباب اقتصادية خارجة عن إرادة العمال أو حتى المؤسسات نفسها. ففي ظل التقلبات الاقتصادية، الأزمات المالية، وتراجع النشاط الانتاجي، تضطر العديد من المؤسسات إلى تقليص عدد مناصب الشغل كخيار لضمان بقائها واستمرارها في السوق. والجزائر كغيرها من الدول سعت إلى دراسة هذه الظاهرة أي تسريح العمال لأسباب اقتصادية، واهتمت بها اهتماما بالغا، نظرا لارتباطها المباشر بمسألة الاستقرار الاجتماعي والتوازن في سوق العمل. في هذا الفصل، سنسلط الضوء على المفاهيم النظرية المرتبطة بالبطالة، أنواعها وآثارها، مع التركيز على البطالة الناتجة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الأول: عموميات حول البطالة.

تعد البطالة في الوقت الراهن إحدى أبرز المشكلات وأخطر الأزمات التي تواجه العديد من دول العالم، سواء المتقدمة منها أو النامية، إذ بلغت مستويات مخيفة واللافت للنظر أن البطالة لم تعد مقتصرة على الشباب غير المتعلم أو متوسط الكفاءة، بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا.

ويعتبر هذا الموضوع من بين المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات والاهتمامات من طرف الباحثين الاقتصاديين، حيث تعمقت الدراسات، وتعددت النظريات التي حاولت تفسير هذه الظاهرة، سعيًا منها إلى إيجاد حلول تسهم في تخفيض معدلات البطالة.

ومن أجل الإلمام بموضوع البطالة تم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، وهي:

المطلب الأول: تعريف البطالة.

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

المطلب الثالث: الأسباب المؤدية لمشكلة البطالة.

المطلب الأول: تعريف البطالة.

تعد البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، والتي لا يزال يثار بشأنها الكثير من الجدل عند محاولة تعريفها، نظرا لاختلاف وجهات نظر الباحثين حسب الزاوية التي يتناولون بها المفهوم، فضلا عن الظروف الزمنية والمكانية المرتبطة ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

أولا: التعريف اللغوي :

البطالة من الفعل بطل الشيء يبطل بطولا أو بطلانا، ذهب ضياع وخسرا، فهو باطل، والتبطل فعل البطالة، وهو اتباع اللهو والجهالة وبطل الأجير-بالفتح-يبطل بطالبة أي تعطل فهو بطل، والبطال هو الذي لا يجد عملا¹

ثانيا: التعريف الاصطلاحي:

تعددت مفاهيم البطالة، مما جعل تحديد تعريف جامع أمرا صعبا، فهناك من يرى أنها "التعطل أو الانقطاع الإجمالي أو الإرادي لعدد معين من أفراد القوة العاملة، برغم القدرة والرغبة في العمل، وهناك من يعرفها بأنها " ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل." يذهب بعض الباحثين إلى القول بأن " الشخص المتعطل هو الشخص قادر على مواصلة عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية ويسعى للحصول عليه، ولكنه لا يجده².

تعريف المكتب الدولي للعمل: يصنف ضمن فئة البطالين كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 60

سنة، ويستوفون الشروط التالية:³

* **بدون عمل:** أي لا يعملون مقابل أجر.

* **متاح للعمل:** أي قادرون على العمل فورا.

* **يبحث عن العمل:** أي اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

ومن خلال جميع ما سبق من التعاريف والمفاهيم يمكن اقتراح ووضع تعريفا إجرائيا لمصطلح البطالة وهو: ظاهرة اقتصادية واجتماعية، ذات طابع عالمي، موجودة في كل المجتمعات سواء المتقدمة منها أو النامية، لكن بنسب متفاوتة، وتتمثل في عدم كفاية فرص العمل المتاحة لتغطية الأفراد القادرين على العمل، والباحثين عنه، والراغبين فيه، ممن تتراوح أعمارهم بين 16 إلى 60 سنة.

1- جمال أحمد عيسى السرحانة، البطالة وعلاجها دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الطبعة الأولى، اليمامة لطباعة والتوزيع دمشق-بيروت- 2000 ص 47.

2- د-زيد بن محمد الرماني، البطالة العمالة العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار طويق للنشر والتوزيع 2001، ص 14.

3- موسى بن منصور، ميلود زكري، فعالية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمييار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي-دراسة حالة الجزائر-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 10.

المطلب الثاني أنواع البطالة.

تتعدد أشكال البطالة وتختلف باختلاف الأسباب والظروف الاقتصادية والاجتماعية، من الصعب حصرها جميعاً ومن بدقة، إلا أن أبرز أنواعها تشمل ما يلي:

أولاً: البطالة السافرة أو الصريحة أو الظاهرة:

وهي الحالة التي يعاني منها جزء من القوة العاملة من التعطل الكامل، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه وعن مستوى الأجر السائد دون جدوى، لذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، وهي تظهر بشكل واضح في فائض العرض في السوق العمل بالطلب عليه.¹

ثانياً: البطالة المقنعة:

تشير إلى الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة، وهذه الفئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل لأنها تشغل وظيفة وتتلقى أجر، ولكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج.²

ثالثاً: البطالة الاحتكاكية:

تنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو لدى أصحاب العمل، الذين تتوفر لديهم فرص العمل، كما أن البطالة الاحتكاكية تتمثل في أن الباحث عن العمل ينتقل من منطقة لأخرى، أو يكون في مستوى تأهيل معين وينتقل إلى مستوى أعلى منه، أي تطوير المستوى التأهيل، لكنه يبحث عن العمل ولا يجده لأنه لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل الذي لديه الفرصة ليعمل لديه، وتسمى البطالة خلال الفترة التي يتم البحث فيه عن العمل ببطالة احتكاكية.³

رابعاً: البطالة الهيكلية:

يعتبر من السمات السائدة في لعظم الدول، و هو ينشأ أحيانا من إلغاء بعض الوظائف بسبب تغيير المهارات المطلوبة، و الناتجة عن إدخال آلات حديثة و متطورة تتطلب يد عاملة مؤهلة، و لذلك يتم التخلي عن تلك غير المؤهلة يمكن تعريف البطالة الهيكلية على أنها " ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي، كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير الفن الإنتاجي، أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى، و هذا ما يؤدي إلى عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة و مؤهلات البطالين الراغبين في العمل و الباحثين عنه."⁴

1 - طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة الثانية، 2015، ص 24.

2 - طارق عبد الرؤوف عامر، نفس مرجع سابق، ص 25.

3 - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 19.

4 - شليغم سعاد، أزمة البطالة والسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة الجزائر، 2015، ص 35.

خامسا البطالة الموسمية

ويقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين محصول والذي يليه، وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن ويتسبب ذلك في حدوث ضغط على السكان والخدمات وغيرها.¹

سادسا: البطالة الدورية:

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية، حيث تحدث البطالة الدورية بسبب الركود الاقتصادي، جراء الأزمات الاقتصادية، أين ينخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات، وينتج جراء هذا الوضع انخفاض أيضا الناتج الوطني نتيجة انخفاض الإنفاق، وبالتالي تتجه المؤسسات إلى إنتاج قدر قليل من السلع، أو تقديم خدمات وفق ما هو مطلوب، وهذا ما يؤدي بها إلى تسريح جزء من العمالة لديها إلى حين انحسار الركود وبداية الإنعاش.²

سابعا: البطالة الإجبارية:

أي تحدث البطالة رغما عن الفرد ذاته، فنجد أن الشخص القادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ولكنه لا يجده، ويطلق على الشخص هنا أنه متعطل، وتظهر عادة في حالات تسريح العمال أو تصفية الشركات، كما قد تظهر في حالة عدم التناسب الواضح بين مستوى الوظيفة والكفاءة العالية للعاطل، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد.

ثامنا: البطالة الاختيارية:

وتحدث بمحض إرادة العامل، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ، وذلك في حالة وجود مصدر آخر للدخل، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له اجر أعلى وظروف عمل أحسن، فقرر التعطيل هنا اختياري لم يجبه عليه صاحب العمل.

1 - طارق عبد الرؤوف، نفس مرجع سابق ص29.

2- أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007، ص30.

المطلب الثالث: الأسباب المؤدية لمشكلة البطالة.

للبطالة أسباب متعددة، ترتبط في الغالب بالظروف الاقتصادية، وليس بالضرورة بمرض أو عجز جسدي أو عقلي، وتكمن خطورتها في غياب مصدر دخل مستقر للفرد، مما يؤدي إلى انعكاسات اجتماعية واقتصادية واسعة. ويمكن تصنيف أسباب البطالة إلى قسمين رئيسيين:

أولاً- الأسباب الداخلية للبطالة:

وتتمثل في عوامل تنبع من داخل الدولة أو النظام الاقتصادي، من أبرزها¹:

1. -عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل:

بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة أخرى، فعدم التنسيق بين الجهات وما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار وزيادة حجمها.

2. الخصخصة في جوانبها السلبية:

حيث يترتب عنها تسريح العمال الذين يعملون في الشركات محل الخصخصة مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

3. تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى:

من الأساليب المؤدية إلى زيادة حجم البطالة والعمل على انتشارها تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى. وهذا مكمل لسبب الآخر، حينما تقوم الدولة بالخصخصة لشركة ما ونظراً لتضخم التكاليف لتعديل أوضاع هؤلاء العاملين، فتقوم الدولة بإعطائهم بعض المكافآت المالية وتسريحهم بدلاً من تحويلهم إلى صناعة أخرى، وهذا أدى إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

4. تخلي الدولة عن سياسة التعيين لجميع الخريجين كما كان في الماضي عن طريق وزارة القوى العاملة:

من المعلوم أن الدولة حتى أوائل الثمانينات من القرن العشرين كانت ملتزمة بتعيين كل الخريجين، فكان ذلك إسهاماً في حل مشكلة البطالة، فلما تخلت عن سياسة التعيين نظراً لمحدودية إمكانياتها، ولاتجاهها لسياسة توازن سوق العمل مع الخريجين أو بمعنى آخر عملية العرض والطلب، كل ذلك أدى إلى الإسهام في زيادة مشكلة البطالة.

5. قلة بناء المصانع ودور العمل:

كل ذلك يعد سبباً من أسباب انتشار البطالة وزيادة حجمه، إذ ليس الهدف تسكين هؤلاء العاطلين في وظائف ما بقدر أن يكون الهدف هو إسناد عمل حقيقي لهم، حتى يصبحوا منتجين، لا أن يشكلوا بطالة مقنعة، وهذا لن يتأتى إلا بزيادة بناء المصانع ودور العمل.

¹ -أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008 ص25-30

6. إغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر أقل من المنتج المحلي:

حيث أدى ذلك إلى انصراف المستهلك إلى شراء المنتج المستورد لرخص ثمنه، وركود البضائع المحلية، وعدم الإنتاج من هذه البضاعة المحلية، ومن ثم تعطيل الأيدي العاملة وآلات الإنتاج، وربما غلق المصانع التي تنتج هذا المنتج المحلي، ومحلات البيع التي تقوم بعرضه.

ثانياً: الأسباب الخارجية:

هي لا تقل أهمية عن سابقتها، وذلك أن الكثير من المتغيرات الداخلية هي حقيقة الأمر ناجمة عن عوامل خارجية أثرت فيها وأفرزتها على أرض الواقع فلا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن أحدهما، وفيما يلي عرض لأهم الأسباب الخارجية¹:

1. سياسة الاستدانة: فاختيار التمويل الخارجي بعيداً عن تعبئة الإمكانات المالية المتاحة داخلياً يؤدي إلى تراجع الادخار لفائدة سداد المديونية وبالتالي إلى تراجع الاستثمار والتشغيل.
2. طبيعة الاقتصاد إذا كان موجهاً إلى الخارج، والقائم على التصدير والاستيراد بدلاً من المراهنة على تنمية السوق الداخلي: فهذه السياسة تؤدي إلى ازدواجية بين مدن نامية وأخرى مهمشة ينعدم فيها أي استثمار في البنيات التحتية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي إلى زيادة معدل البطالة في الدول المهمشة.
3. هيمنة سياسة العولمة على اقتصاد الدولة: فينتج عنه خصخصة وتفويت ممتلكات الشعب للرأسماليين وبالتالي فقدان الدولة لاستقلالها الاقتصادي، كما تؤدي إلى قتل الشركات الصغيرة والمتوسطة، والقضاء على الأسواق المحلية، وخلق مناطق التبادل الحر الخالية من أي قانون شغل..
4. انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة وارتفاع أسعار المواد المستوردة: حيث نجم عن ذلك صعوبات اقتصادية، وتفاقم العجز في ميزان المدفوعات وزيادة معدلات البطالة.
5. الاستعمار وهذا خاص بالدول المستعمرة: ذلك لأن المستعمر يسعى إلى تخريب الاقتصاد الوطني بكل أنواعه. التقدم والتغير المتلاحق في مجالات التكنولوجيا، والتعليم والتصنيع، بل وفي المجالات الاقتصادية والسياسية المطبقة.
6. التقنيات المتطورة: إذ أنها قد ساهمت في زيادة حدة البطالة حتى في الاقتصاديات المتقدمة نتيجة لاستخدام الأنشطة كثيفة رأس المال وضعيفة الاستخدام للعمالة البشرية.

¹ - محمد دمان ذبيح، الأليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي في قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص، 45-46

المبحث الثاني: ماهية تسريح العمال لأسباب اقتصادية:

تواجه المؤسسات الاقتصادية، خوصاً في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، العديد من التحديات التي تؤثر بشكل مباشر على استمراريتها وتوازنها المالي.

ومن بين أهم الإجراءات التي تلجأ إليها المؤسسات لمواجهة هذه الظروف هو تسريح العمال لأسباب اقتصادية، والذي يعتبر حلاً اضطرارياً، غالباً ما يتخذ في حالات استثنائية تفرضها الضرورة الاقتصادية للمؤسسة.

ورغم أن هذا الإجراء قد يعتبر وسيلة لإنقاذ المؤسسة من الإفلاس أو تقليص الخسائر، إلا أنه يثير إشكالية اقتصادية وقانونية واجتماعية نظراً لما يترتب عنه من آثار تمس استقرار الأفراد وأمنهم المهني.

في هذا المبحث، سنسلط الضوء على مفهوم تسريح العمال لأسباب اقتصادية، الإطار القانوني المنظم له وكذا تداعياته وهذا حسب المطالب الثلاث الآتية:

- **المطلب الأول:** مفهوم تسريح العمال لأسباب اقتصادية.
- **المطلب الثاني:** أنواع تسريح العمال لأسباب اقتصادية.
- **المطلب الثالث:** حالات التسريح لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: نشأة ومفهوم تسريح العمال لأسباب اقتصادية.

أولاً: نشأة مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.

تعد نظرية فصل الأجراء لأسباب اقتصادية من أبرز النظريات الحديثة في قانون العمل، وقد جاءت استجابة للتطورات البنوية التي شهدتها الاقتصاد العالمي خلال القرن العشرين، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية المتكررة والتحويلات الهيكلية العميقة داخل المؤسسات.

ففي البداية، هيمنت فكرة "حرية التعاقد" المستمدة من القانون المدني على علاقات العمل، حيث كان يُنظر إلى عقد العمل كعقد رضائي يُمكن فسخه بإرادة أحد الطرفين دون حاجة للتسبيب، ما جعل الأجير في موقع هشاشة قانونية. لكن مع بروز الدولة الاجتماعية، وتحديدًا بعد أزمة 1929، برزت الحاجة إلى وضع قيود على حرية صاحب العمل في إنهاء العلاقة العملية، خصوصًا في الحالات التي لا يكون فيها العامل مسؤولاً عن الظروف التي تؤدي إلى فقدانه لوظيفته.

في هذا السياق، ساهمت التشريعات المقارنة في تقنين الفصل لأسباب اقتصادية. ففي ألمانيا، أُقر لأول مرة بالفصل الاقتصادي بشكل قانوني من خلال قانون حماية العمال من الفصل الصادر سنة 1951¹، والذي نصّ على إمكانية فصل العامل بسبب ظروف اقتصادية أو تنظيمية تقتضي ذلك، شريطة أن تكون الأسباب موضوعية وحقيقية، وأن يتم احترام إجراءات شكلية تضمن حماية الأجير من التعسف.

أما فرنسا، فقد عرفت تنظيمًا صريحًا للفصل لأسباب اقتصادية بموجب قانون 3 جانفي 1975، الذي اشترط على المؤسسة تقديم مبررات اقتصادية دقيقة، والتزامها بمخطط للحفاظ على مناصب الشغل، إلى جانب إشراك ممثلي العمال ومفتشية العمل في كل مرحلة من مراحل القرار. وقد شكّل هذا القانون نقطة تحول حقيقية في مأسسة مفهوم الفصل الاقتصادي، مما جعله أداة مشروعة ولكن مُقننة لإنهاء عقود العمل خارج إطار الخطأ المهني.

وفي الجزائر، فقد تأخر ظهور هذه النظرية في المنظومة القانونية الوطنية، إذ لم يُشر إليها صراحة إلا بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي أعقبت الانتقال من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق. حيث كرّست المادة 66 من هذا القانون ولأول مرة إمكانية تسريح الأجراء لأسباب اقتصادية، كإغلاق المؤسسة أو تقليص عدد مناصب العمل بسبب صعوبات مالية أو تكنولوجية. وقد أوجب المشرع احترام جملة من الشروط الشكلية والموضوعية، منها استشارة ممثلي العمال، واللجوء إلى

¹ - قانون حماية من الفصل العمال، الصادر بتاريخ 10 أغسطس 1951 - ألمانيا-

حلول بديلة قبل الفصل، وكذا تبليغ مفتشية العمل، ضماناً لحماية حقوق الأجير وتوازناً بين مصلحة المؤسسة واستقرار العلاقة العملية¹.

ثانياً: تعريف التسريح لأسباب اقتصادية:

يفرض تعريف التسريح لأسباب اقتصادية ضرورة التعرض لمفهومه وملاحظة مدى وجود تعريف متفق عليه نظراً لحدائته إذ لم يظهر سوى بعد النظرة إلى المشاكل الاقتصادية والأعباء الزائدة التي تتكبدها المؤسسات، والناجمة عن كثرة اليد العاملة التي لم تعد الركيزة الأولى للإنتاج بسبب توفر وسائل الإنتاج المتطورة تكنولوجيا وبالتالي معرفة الحالة التي يمكن أن يطلق عليها بالحالة المبررة لتسريح عدد معين العمال.

ولمحاولة تقديم تعريف للتسريح لأسباب اقتصادية سنعرف أولاً التسريح ثم الأسباب الاقتصادية:

- **فالتسريح لغة:** جاء من الفعل سرح أي فصل وتقابلها في اللغة الفرنسية. *licencier*، ومنه جاءت الكلمة *licenciement* وهي كلمة تدل على عملية الفصل أو التسريح وهناك كلمة *revocation* التي تأخذ معنى العزل التأديبي وتذهب هذه الكلمات إلى مسار واحد وهو الترك والتنجي وهي جميعاً مرادفات بمعنى واحد².
 - **أما اصطلاحاً:** هو عمل انفرادي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة. من خلال التعريف نستنتج أن التسريح عمل انفرادي يقوم صاحب العمل باتخاذ ولا تتوقف صحته على قبول العامل، ونستنتج أيضاً أنه عمل قانوني وهو عمل إرادي بدون إرادة صاحب العمل لا يكون تسريح، وأن هذا الإجراء يخص فقط العقود الغير محددة المدة وبفترات التجربة التي تتأكد من خلالها كفاءات شخص ما وتسمح بوضعه في المكان المناسب.
- وقد عرفه الأستاذ **أحمية سليمان** بأنه: فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة.

في حين عرفه الأستاذ **عطا الله أبو حميدة** على أنه: إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة مشاكل اقتصادية أو مالية للتقليل من عماله محافظة على استمرار نشاطه وبالتالي مشروعه".
فمن خلال هذا التعريف نستخلص أن للتسريح لأسباب اقتصادية عناصر تتمثل في:³

- التسريح لسبب اقتصادي إجراء قانوني.
- يتخذه صاحب العمل بإرادته.
- نتيجة مشاكل اقتصادية أو مالية.

¹ - القانون رقم 11 - 90 المؤرخ في 1990 / 01 / 21 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية رقم 17 الصادرة في 1990/04/25.

² - عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة مذكرة لنيل درجة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق 1990، ص 53.

³ - الأستاذ عطا الله أبو حميدة التسريح لسبب اقتصادي، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون كلية الحقوق والعلوم القانونية جامعة الجزائر 2001 ص 100

- للتقليل من عماله.
 - للمحافظة على استمرار نشاط صاحب العمل وبالتالي مشروعه.
 أما بخصوص مفهوم السبب الاقتصادي، فقد ظهر لأول مرة في القطاع الإداري الفرنسي، وهو بصدد تطبيق الأمر المؤرخ في 1945/05/25 المتضمن رقابة الشغل الذي تطلب ضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة، لأي تسريح اقتصادي¹.

ولما لم يعرف هذا السبب في بداية الأمر حاول الفقه إعطاء تعريف له:
 حيث أن الفصل لأسباب اقتصادية، هو ذلك الذي يحدث نتيجة لعوامل طارئة على المشروع ولا دخل لإدارة صاحب العمل فيها، ومن النتائج المترتبة عن الأخذ بهذا المفهوم الضيق، في فرنسا هو حرمان العديد من المفصولين من الاستفادة من بعض الامتيازات، مما أدى إلى توسيع في هذا المفهوم، ويرى أنصاره ان الفصل للسبب الاقتصادي هو ذلك الذي لا يرجع لشخص العامل، ومن ثم فهو يشمل الأحوال التنظيمية التي يدخلها صاحب العمل بإرادته على المشروع، من أجل تحسين المردود، كذلك الفصل الذي يكون سببه الظروف الاقتصادية الطارئة².

وأمام هذا الوضع تدخل المشرع الفرنسي سنة 1989 فعرفه تعريفا قانونيا فنص المادة 1/321 من قانون 1973/07/13 المتعلق بالعمل الفرنسي، "يشكل تسريحا لسبب اقتصادي ذلك التسريح الذي قام به صاحب العمل لسبب، أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، والناجم عن إلغاء الوظيفة، أو تحويلها، أو نتيجة للتعديلات الجوهريّة لعقد العمل، المترتبة خاصة عن المشاكل الاقتصادية، أو التحولات التكنولوجية".

أما المشرع الجزائري، فقد استعمل عبارة "إلغاء الإطارات" في المادة 69 من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وقصد منها إلغاء الوظيفة، أما أمر 31-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص في المادة 93 من عدد بعض حالات السبب الاقتصادي نذكر منها: خفض النشاط، إجراء تعديلات تكنولوجية هامة، إعادة تحويل الإنتاج.... ثم صدر القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 فحددت المادة 92 منه صور إنهاء علاقة العمل، وذكرت التسريح لتخفيض عدد المستخدمين، لذا بررت ذلك لأسباب اقتصادية، كما جاءت المادة 66 بنصها "نتتهي علاقة العمل بالتسريح من عدد العمال"³.

فالمشرع الجزائري اهتم بالنتيجة المتمثلة في التقليل من عدد العمال، وأغفل تحديد مفهوم السبب الاقتصادي، مكتفيا بالإجراءات والتدابير الوقائية، التي يلتزم صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمانا لحقوقهم المادية

1 -- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار القصة للنشر، الجزائر 2003، ص 444

2 - مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 16 فترة التكوين 2005-2008 ص 9

3 - مسعودان فريدة، نفس مرجع سابق، ص 10

والقانونية، وربما ما يفسر هذا الموقف هو حداثة القوانين في الجزائر ونقص الخبرة، وكما قد يفسر أيضا إعطاء الحرية لأرباب العمل في ظل التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد.

ومما سبق فإن التسريح لسبب اقتصادي أحد أشكال إنهاء علاقة العمل من طرف صاحب العمل دون أن يكون العامل مسؤولا عن ذلك، وإنما يفرض هذا الإجراء لصعوبات اقتصادية تمر بها المؤسسة، مثل خفض النشاط، التحول في أساليب الإنتاج، أو التراجع في الطلب على السلع أو الخدمات.

وقد نص قانون العمل الجزائري في المادة 66 من الأمر 97-03 المؤرخ في 02 جانفي 1997، المتعلق بعلاقات العمل، على أنه: " يمكن للمستخدم أن يسرح العمال لأسباب اقتصادية، إذا أجبر على تقليص عدد العمال بسبب انخفاض في النشاط أو بسبب تحويل النشاط أو توقفه كليا".

أما من الناحية الفقهية، فيعرف التسريح لأسباب اقتصادية بأنه: " هو إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل بسبب ظروف مالية أو اقتصادية تمنعه من الاستمرار في تشغيل العامل، دون تقصير أو خطأ من العامل، وبما يحقق مصلحة معتبرة شرعاً لصاحب العمل، شريطة عدم الإضرار بالعامل دون مسوغ شرعي".

أما في السياق الدولي، تقر منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم 158 لسنة 1982، بأن الفصل لأسباب اقتصادية أو مماثلة هو: "كل إنهاء لعقد العمل يتم بناء على متغيرات خارجة عن إرادة العامل، مثل تراجع الطلب، التحول في تقنيات الإنتاج، أو إعادة هيكلة المؤسسة"¹.

وعليه فالتسريح لأسباب اقتصادية يعد إجراء تنظيميا استثنائيا تمليه الضرورة الاقتصادية للمؤسسة وليس عقوبة تأديبية.

¹ - منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 158، المادة 13، سنة 1982.

المطلب الثاني: أنواع التسريح لأسباب اقتصادية:

يكون التسريح الاقتصادي كأصل عام جماعيا، غير أنه يمكن ان يكون فرديا، وذلك حسب عدد العمال المسرحين والفترة الزمنية التي سرحوا فيها ومدى اشتراكهم في سبب التسريح. كما لا يعتبر تسريح مجموعة من العمال تسريحا جماعيا، ولا تسريح عامل تسريحا فرديا، فقد يكون تسريح عامل فرديا لكنه يأخذ شكل التسريح الجماعي، وذلك عندما يسرح عامل واحد متبوعا بمجموعة من العمال لسبب اقتصادي في فترة 30 يوما، وتسريح مجموعة من العمال بسبب رفضهم تخفيض أجورهم تسريحا فرديا حسب ما أقرته محكمة النقض الفرنسية، وإعادة إدماجهم فرديا كذلك¹. ويمكن ان نعرف التسريح الفردي والجماعي كما يلي:

أولا: التسريح الفردي لأسباب اقتصادية:

يكون التسريح لسبب اقتصادي فرديا إذا حدث خلال فترة 30 يوما من تاريخ أول تسريح، وخص عاملا واحدا ولم تتبعه تسريحات اخرى للعمال، وذلك لسبب غير متصل بشخص العامل². ففي النظام الليبرالي يستطيع صاحب العمل أن يلجأ إلى التسريح الفردي كلما أراد إلغاء الوظيفة واستبدالها بألة تعمل أكثر ويجهد أقل.

أما المشرع الجزائري، فلم ينص بصفة مستقلة عن التسريح الجماعي والفردي، بل نص عليهما في عبارة واحدة، حسب المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية". وهنا لم يميز بين التسريحين، خلافا للمشرع الفرنسي الذي خصه بقواعد واجراءات خاصة، وللعامل المسرح حسب المادة 22 من المرسوم التشريعي 94-04 الحق في التعويض، وطبقت هذه المادة في العديد من المؤسسات منها مؤسسة الأشغال والبناء ببيزي وزو، حيث سرح حوالي 250 عاملا واستفاد أكثرهم من التأمين عن البطالة³.

ثانيا: التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية:

هو فصل أو تسريح عدد من العمال من عاملين فما فوق بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة المستخدمة ونتيجة أزمة مالية أو اقتصادية، وذلك إما على دفعات متتالية أو دفعة واحدة.

إذن فالتسريح الجماعي يكمن في اشتراك العمال في السبب لا في العدد والسبب هو الصعوبات المالية والتجارية التقنية، كعجز صاحب العمل عن دفع الأجور أو التقليص من النشاط أو إعادة تنظيم المؤسسة المستخدمة وغيرها من الأسباب التي تدخل في إطار الأسباب الاقتصادية، وعليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل مجموعة من العمال

1 - عطا الله أبو حميدة، التسريح لسبب اقتصادي مفهومه إجراءاته وآثاره، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009 ص 40.

2 - عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة-الجزائر، 2012-2013، ص 135.

3 - مسعودان فريدة، نفس مرجع سابق ص 11.

لأسباب أخرى كأن يكون سبب الإنهاء انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة او ارتكاب خطأ جسيم وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي.

ومصطلح التسريح الجماعي لسبب اقتصادي ظهر للمرة الأولى في القانون الفرنسي بموجب القانون 13 فيفري 1973 والتعليمة الأوروبية المؤرخة في: 17/02/1975 وبموجب القانون الفرنسي الصادر في 03 فيفري 1975 استعمل العبارتين معا " التسريح الجماعي والفردى لسبب اقتصادي".

أما بالنسبة للقانون الجزائري فقد استعمل كل من العبارات " التسريح الجماعي، التخفيض العددي، فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية" كل هذه العبارات استعملها المشرع الجزائري دون تمييز فنجده ينص في المادة 1/69 انه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية"، كم أضافت الفقرة الثانية أنه: " إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متتالية، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".¹

¹ - مسعودان فريدة، نفس مرجع سابق، ص 12.

المطلب الثالث: حالات التسريح لأسباب اقتصادية.

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للتسريح لأسباب اقتصادية، لكنه أشار إلى بعض حالاته في نصوص متعددة، أهمها:

- الأمر 75/31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- القانون 90/11.
- المرسوم التشريعي 94/09.

ويمكن تصنيف أبرز حالات التسريح وفقا لهذه النصوص إلى ثلاث حالات رئيسية:

أولا: التسريح لأسباب اقتصادية ظرفية:

تعتبر هذه الأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل، بحيث تتميز بالطابع الظرفي، وهي حالات غير متوقعة تمر بها المؤسسة، مثل: صعوبة الحصول على القروض، أو دعم يضمن للمؤسسة استرجاع مكانها في السوق التنافسية، أو عدم تمكنها من التموين بالمواد الأولية، أو عدم قيامها بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة.¹

ثانيا: التسريح لأسباب هيكلية أو التنظيمية:

وتتمثل هذه الحالة في إعادة التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة، كإعادة تجديد العتاد، أو إعادة توزيع العمال بين الفروع والأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغائها، لما يترتب عليها إلغاء بعض مناصب العمل التي أصبحت غير ضرورية بالنسبة للهيكل الجديدة، مما ينتج عنه الاستغناء عليها وبالتالي تسريح العمال الذين يشغلون هذه المناصب، كما قد يكون هذا لسبب خارجي عن المؤسسة، كحالة الإدماج، أو تجميع مجموعة وحدات أو مؤسسات، من أجل خلق وحدة أو مؤسسة واحدة، أو تحويل وحدات هذه المؤسسة إلى منطقة أخرى، أو تغيير نشاط بعضها أو التقليل من نشاط المؤسسة، أو تقليص لحد معين، وتكون نتيجة كل هذه العوامل التقليل من عدد العمال.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري، لم يدرج أي نص يوضح فيه هاتين الحالتين بل أخذ بالاتجاه الفرنسي الصادر في 10 فيفري 1969 المعدل بالملحق في 21 نوفمبر 1974، الذي وسع من مفهوم السبب الاقتصادي الذي شمل الحالتين معا، ولم يميز بينهم إلا في حالة الإخطار المسبق حيث جعل المدة أطول في حالة التسريح بسبب إعادة الهيكلة والتنظيم.

ثالثا: التسريح نتيجة تعديل بنود العقد.

إن حالي التسريح بسبب ظروف ظرفية أو تنظيمية قد تجعل رب العمل يعدل بنود العقد، ويكون هذا التعديل بصفة فردية دون عرضه على المستخدم، مما ينتج عنه رفضه لذلك وقد يتعلق التعديل بنوعية، أو منصب العمل في حد ذاته، أو المنطقة أو الأجرة أو الامتيازات المالية.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني ديوان للمطبوعات الجامعية الجزائر 1998 ص 69.

إن الحالات السالفة الذكر، تعتبر أسباب مؤدية إلى التسريح الجماعي، بحيث يشترط فيها أن تكون أسباب اقتصادية حقيقية، لأنها تضع حدا لحقوق العمال وعائلاتهم، لذلك وجب مراعاة مجموعة من الإجراءات كالمندرج عليها في القانون 1975/1/3 إذ لم يكن رب العمل مجبرا بها قبل صدوره، وتمثل هذه الإجراءات في طلب الموافقة المسبقة من الإدارة المختصة بذلك، وفي حالة إهماله فيعتبر الخطأ جزائيا يجعل من التسريح عملا تعسفيا فيحول النزاع من الطابع الإداري إلى الطابع شخصي ويمكن للمتضررين من هذا الإجراء طلب التعويض.¹

¹ - أحمية سليمان، نفس مرجع سابق، ص70.

المبحث الثالث: الضمانات المخولة للعمال المسرحين لأسباب الاقتصادية وآثار المترتبة عن التسريح.

يترتب على التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية بعض الحقوق أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية، إذ يترتب على التسريح التزام على عاتق رب العمل وهو تبليغ المعنيين بقرارات التسريح الفردية، وكذلك يتعين عليه توفير الضمانات المقررة قانونا سواء للعمال المسرحين، أو على التقاعد المسبق. وعليه في هذا المبحث سوف نتطرق فيه إلى مختلف الضمانات سواء الاجتماعية والمهنية ومختلف آثار التسريح لأسباب اقتصادية

المطلب الأول: الضمانات الاجتماعية.

تنقسم هذه الضمانات إلى قسمين:

أولا: الإحالة على التقاعد المسبق:

وهو نظام استحدثه المشرع الجزائري، كي يتماشى مع الظروف الاقتصادية الجديدة، وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 فنص المادة 91 منه على أنه " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال، أو التوقيف القانوني لعمال المستخدم، وأن أحكام هذا المرسوم التشريعي يمكن أن تمتد إلى أجراء المؤسسة والإدارات العمومية بنص خاص." فيمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه " منح العامل الحق في التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد¹." وعلى غرار المشرع الفرنسي حدد الشروط الواجب توافرها في العامل للاستفادة من امتيازات التقاعد المسبق، وكذا التزامات صاحب العمل.

1. الشروط للاستفادة من التقاعد المسبق هي:

نص المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-10 على شروط الاستفادة من التقاعد المسبق والمتمثلة في:

- أن يبلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا أو 45 سنة على الأقل إذا كان أنثى.
- أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- ألا يكون قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم، أو قائمة الأجراء لدى المستخدم في وضعية توقف عن العمل.

¹ - المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن لإحداث التقاعد المسبق.

2. وهناك التزامات تقع على صاحب العمل تتمثل في:

حسب ما أشارت إليه المادة 12 من المرسوم التشريعي 94-10 والتي سماها المشرع بالمساهمة الجزافية القبلية التي تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق المحددة قانونا، كما يجب أيضا على المستخدم قبل إنهاء علاقة العمل، القيام بإجراءات خاصة تتمثل فيما يلي:

- تحديد قائمة اسمية للعمال المعنيين وتوقيعها من طرف مفتشية العمل.
- تكوين لكل عامل ملف خاص به .
- ترسل ملفات العمال المحالين على التقاعد المسبق لصندوق التقاعد فيقوم صاحب العمل بإخطارهم بتحويل ملفاتهم إلى الجهات المعنية

ثانيا: الإحالة على صندوق التأمين على البطالة:

إن تسريح العمال، أو التقليل من مناصب العمل، يؤدي إلى انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع، وما ينجر عن هذه الظاهرة من تأثيرات على مستويات عدة، والجزائر نتيجة لحملة التسريحات التي اكتسحت مؤسسات القطاع العام، وأملا منها في مساعدة الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، أنشأت الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة « CNAC » ، وذلك بموجب المرسوم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 ، وأسندت لهذا الصندوق مهمة الحماية ضد خطر فقدان منصب العمل بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

والمشرع الجزائري عندما تعرض لضبط نظام التأمين على البطالة، اشترط ضرورة توفر شروط عامة، وأخرى خاصة بتحديد المستفيدين من هذا النظام، وكذا الشروط متعلقة بصاحب العمل.

1. الشروط العامة:

إن المرسوم التشريعي رقم 11/94 حصر الشروط العامة في شرطين أساسيين هما¹ :

✓ صفة الأجير.

✓ الظروف التي تم فيها فقدان الشغل.

• مفهوم الأجير:

لقد عرف الأجير بنص المادة 02 من قانون 11/90 "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا، أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي، أو معنوي، عمومي، أو خاص، يدعى المستخدم."

• ظروف فقدان الشغل:

يجب على العامل الأجير أن يفقد منصب عمله لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية ويكون ذلك في الحالتين

التاليتان:

- حالة تقليص عدد العمال لتعرضها لصعوبات اقتصادية مالية.

¹ - مسعودان فريدة، نفس مرجع سابق نص 27-28.

- حالة إنهاء نشاط المستخدم نتيجة إفلاس المؤسسة أو بقرار حلها

ثانيا: الشروط الخاصة بالعمال للاستفادة من امتيازات هذا النظام:

أضاف المشرع إلى جانب الشروط العامة شروطا خاصة وهي:

- أن يكون العامل الأجير منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية قدرها على الأقل 03 سنوات.

- أن يكون العامل مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل عملية التسريح الاقتصادي.

- أن يكون منخرطا في نظام التأمين و قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل نهاية علاقة العمل،

- أن يرد اسمه ضمن قائمة العمال الذين يشملهم التسريح في إطار التقليل من عدد العمال.

- أن يكون مقيما في الجزائر¹.

- ألا يكون قد رفض عملا تحويليا قصد شغل المنصب.

- ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني آخر.

ثالثا: الشروط الخاصة بصاحب العمل

إن استفادة العامل من تعويضات التأمين عن البطالة مرتبطة بالتزامات تقع على عاتق صاحب العمل وتمثل

فيما يلي:

- دفع بانتظام الاشتراكات الخاصة بالضمان الاجتماعي.

- فتح سجل استحقاق في حالة التأخر

وعليه يلتزم صاحب العمل بدفع حوالة الاشتراك بالمبلغ المحدد لمساهمته، ويتولى تكوين ملف لدى صندوق

الضمان الاجتماعي ويحدد فيه قوائم المعنيين بالتسريح ثم عرضها على مفتشية العمل.

¹ - معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب الاقتصادية، رسالة ماجستير في القانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 1998 ص 120.

المطلب الثاني: الضمانات المهنية**أولاً: الحق في التعويض عن التسريح.**

لقد أشارت المادة 16 من المرسوم التشريعي 09/94، أن المستخدم ملزم بدفع تعويضات عن التسريح وهذا ما بينته المادة 20 من هذا المرسوم ومن القانون 11/90 تتضح الشروط الواجب توفرها حتى يستفيد العامل من التعويض وهي:

- ❖ وجود عقد عمل غير محدد المدة كقاعدة عامة.
- ❖ يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بإرادة صاحب العمل.¹
- ❖ يجب توفر الأقدمية لأهميتها في حساب التعويض.
- ❖ أن تتوفر فيه شروط التأمين على البطالة.

ثانياً: الأولوية في التوظيف.

إن من بين الضمانات التي توفرها القوانين الاجتماعية والمالية، هي إفادة العامل المسرح المحال على التأمين على البطالة والاستفادة من حق الأولوية في التوظيف، شرط أن يلتحق بمنصب فور تلقيه الاستدعاء.²

ثالثاً: الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وأداءات الضمان الاجتماعي

إذ يستفيد العمال المحالون على التقاعد المسبق من الخدمات الاجتماعية، التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية لمدة سنة كاملة على الأقل، أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.³ كما يستفيد هؤلاء العمال من اداءات الخدمات الاجتماعية، لا سيما ما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية.

رابعاً: الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر.

لقد أشارت المادة 21 من المرسوم التشريعي 09 / 90 إلى حق العمال الذين انته علاقة عملهم في إطار التقليل من الاستفادة من العطلة المدفوعة الأجر، وبالرجوع إلى الأحكام العامة للعطلة المدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون 11/90 أشارت المادة 40 إلى أن اعتماد حساب العطلة يكون أساس السنة المرجعية، التي تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.⁴

1 - المواد 22 و23 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

2 - المادة 89 القانون 11/90 الصادر في 21 أبريل 1990 المتعلق والمتمم بعلاقات العمل.

3 - المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94.

4 - غانمي أحمد بن يحي أحمد، تسريح العمال لأسباب الاقتصادية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة القانون الخاص، تخصص قانون تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر 2015، ص32.

خامسا: الحق في شهادة العمل.

صاحب العمل ملزم بتسليم العامل الذي يترك العمل شهادة عمل في نهاية خدمته، وذلك لغرض تسهيل إعادة تشغيله، والسماح لصاحب العمل الجديد بالتأكد من أن العامل لم يعد مرتبطا بأي عقد للعمل، كما أن هذه الشهادة تفيدي في إثبات مدة خدمة العامل، ويقع هذا الالتزام على كاهل أصحاب الأعمال كافة بدون استثناء، أيا كان طبيعة علاقة العمل وظروف انتهائها، أو مدة عمل الأجير في خدمة المشروع.

ولقد أشار المشرع الجزائري إلى شهادة العمل في القانون 11/90 من خلال المادة 67، لكنه لم ينص على شكل معين لهذه الشهادة، لكنه يفرض احتواءها على عدد من البيانات يعتبرها هامة، أي بيانات إلزامية تتمثل في تحديد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة، وتاريخ إنهاء علاقة العمل، والمناصب التي تم شغلها والفترات المناسبة له.¹

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2002، ص 116.

المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن التسريح لأسباب اقتصادية.

يعد التسريح من العمل لأسباب اقتصادية ظاهرة شائعة في فترات الركود والأزمات الاقتصادية، حيث تلجأ المؤسسات إلى تقليص العمالة، كوسيلة لخفض التكاليف والمحافظة على الاستقرار المالي، ورغم أن هذه الإجراءات قد تبدو ضرورية من الناحية الإدارية، إلا أنها لها انعكاسات اقتصادية، واجتماعية عميقة تؤثر على الأفراد والمجتمع، والدولة ككل.

أولاً: الآثار الاجتماعية للتسريح لأسباب اقتصادية: وتتمثل في:

1. الآثار السلبية للتسريح لأسباب اقتصادية على الفرد:

إن التسريح لأسباب الاقتصادية يولد البطالة والتي لها أثر على حياة الفرد، إذ تغير من سلوكه وطباعه وتحوله إلى إنسان ناغم بعد أن كان منتجا¹.

2. تدني مستوى المعيشة:

يؤدي التسريح لأسباب اقتصادية إلى فقدان الدخل وانخفاض القدرة الشرائية، الذي يتسبب بدوره في الفقر والحرمان، مما ينتج عنه من تدني تلبية الحياة المتمثلة في توفر البيئات الطبيعية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، والطبية وما تحويه من أبعاد².

3. هجرة الكفاءات والعمالة المدربة:

يضطر بعض أصحاب المهارات للهجرة وذلك بسبب التسريح بحثا عن فرص العمل في الخارج، مما يفقد الدولة طاقات بشرية مهمة

4. زيادة معدل الجريمة والانحراف:

في غياب فرص والبدائل قد ينزلق المسرحون نحو الجريمة، وذلك بسبب شعوره بالظلم واللامبالاة وعدم الأمان، مما يجعله عرضة لأن يصبح عنصر هدام في المجتمع.

ثانياً: الآثار الاقتصادية للتسريح لأسباب الاقتصادية: وتتمثل هذه الآثار فيما يلي:

1. ارتفاع معدل البطالة:

يعد التسريح العمال لأسباب اقتصادية سببا مباشرا في ارتفاع معدلات البطالة، مما يفاقم أزمة سوق العمل خاصة إذ لم يعوض بفرص عمل بديلة، مما يؤدي إلى تراجع مؤشرات الاستقرار الاقتصادي.

¹ - وقاف فريد حاشي علال، التسريح لسباب الاقتصادية واثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية تقسم الحقوق، تخصص قانون الاعمال، جامعة محمد بوضياف -المسيلة-الجزائر 2020-2021ص34.

² - وقاف فريد حاشي علال، نفس مرجع سابق ص36.

2. انخفاض الإنتاجية العامة للاقتصاد:

تفقد المؤسسات عدد من العمال ذوي الكفاءة المهنية، مما ينعكس ذلك على معدلات الإنتاج، ويؤدي على انخفاض الناتج المحلي الإجمالي.

3. تراجع مستويات الاستهلاك الداخلي:

عندما يفقد العاملون وظائفهم تقل قدرتهم على الإنفاق. مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على السلع والخدمات، وبالتالي تباطؤ النمو الاقتصادي.

4. تراجع ثقة المستثمرين:

تمثل معدلات التسريح المرتفعة مؤشرا على عدم الاستقرار الاقتصادي، مما يؤدي إلى عزوف المستثمرين المحليين والأجانب ويضعف المناخ الاستثماري.

ثالثا: الآثار السلبية للتسريح لأسباب الاقتصادية على المستوى الأمني:

إن المجتمعات التي ترتفع فيها نسبة التسريح لأسباب اقتصادية، تشهد اضطرابات داخلها وعدم الاستقرار الأمني بسبب السلوك الإجرامي، الذي ينتهجه المسرحين عن العمل وخاصة الشباب، مما يدفعهم إلى أعمال الإرهاب والتجار بالمخدرات وانتهاج سلوك إجرامي، كالاغتيال على الموال والأشخاص¹.

رابعا: الآثار السلبية للتسريح لأسباب الاقتصادية على المستوى السياسي:

للبطالة والتسريح أسباب اقتصادية انعكاسات ونتائج سلبية، حيث تعد من أهم الأسباب للخلاف القائم بين الشباب والنظام السياسي والإداري، مما يجعلهم يرفضون المجتمع وينسحبون منه، فإلحاحون والمسرحون أكثر الناس إثارة للشغب والفوضى، الأمر الذي يؤثر على الاستقرار السياسي والسلم الاجتماعي، مما يؤدي إلى ضعف الوحدة الوطنية وقلة الانتماء واللامبالاة، وبالتالي تعصف بالاستقرار السياسي للدولة فتضعف المشاركة السياسية².

¹ - طارق عبد الرؤوف، نفس مرجع سابق، ص32

² - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف - الجزائر 2009-2010 ص15.

خاتمة الفصل الأول

في الختام تمثل البطالة لاسيما تلك الناتجة عن التسريح لأسباب الاقتصادية، إحدى الظواهر البنيوية المعقدة التي تلقي بظلالها على مختلف أبعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي ليست مجرد انعكاس لحالة الركود، أو التقلبات الدورية في الاقتصاد، بل غالباً ما تكون نتيجة لتحولات هيكلية عميقة كالتغيرات التكنولوجية السريعة، والعولمة، وإعادة هيكلة القطاعات الإنتاجية السريعة، مما يؤدي إلى إعادة توزيع فرص العمل بشكل غير متوازن.

ومن هذا المنطلق، فإن معالجة هذه الإشكالية تستوجب نهجاً استراتيجياً شاملاً، يدمج بين السياسات الاقتصادية المرنة ونظم حماية اجتماعية فعالة، وبرامج تأهيل وإعادة إدماج قادرة على مواكبة متطلبات سوق العمل المتجدد.

إن التسريح لأسباب الاقتصادية، لا يمس فقط الأفراد المسرحين، وإنما يتعدى ذلك ليصل إلى الاقتصاد الوطني، من خلال إضعاف القدرة الشرائية، وتراجع الاستهلاك الداخلي، وارتفاع معدلات الفقر والهشاشة الاجتماعية، مما يضعف قدرة المجتمع على تحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة، لذلك لا بد على الدول أن تصيغ الأطر القانونية وتنظيمية تحكم عمليات التسريح.

الفصل الثاني

الواقع العملي لحماية العمال المسرحين لأسباب
اقتصادية على مستوى الصندوق الوطني للتأمين
عن البطالة - وكالة برج بوعريريج-

تمهيد الفصل الثاني:

تعتبر البطالة ظاهرة معقدة متعددة الأبعاد، تتداخل فيها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومع تطور مفهوم الحماية الاجتماعية، برز التأمين عن البطالة، كإحدى أهم الأدوات الوقائية لمعالجة تبعات فقدان العمل. في الجزائر ومع بداية تسعينات القرن الماضي، برزت الحاجة الملحة إلى آليات مؤسساتية قادرة على تخفيف تداعيات تسريح العمال الناتج عن إصلاحات هيكلية عميقة.

في هذا السياق، أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ليكون جهازا مختصا بتقديم الدعم المالي والاجتماعي للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية خارجة عن إرادتهم، مع توفير برامج مرافقة لإعادة الإدماج المهني.

المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الجزائر.

تعد البطالة إحدى الظواهر الاقتصادية والاجتماعية الأكثر تعقيدا، لما تطرحه من تحديات على مستوى الأفراد والمجتمعات والدول، وقد أدت التحولات الاقتصادية العميقة التي عرفها العالم، إلى بروز الحاجة إلى آليات حماية اجتماعية تضمن الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

في هذا السياق، جاء التأمين عن البطالة، كأحد أهم السياسات الاجتماعية إلزامية إلى دعم العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لظروف خارجة عن إرادتهم، من خلال توفير دخل بديل ومرافقة نحو إعادة الإدماج المهني، وتختلف أنظمة التأمين عن البطالة باختلاف السياقات الاقتصادية والسياسات العمومية المعتمدة في كل دولة.

المطلب الأول: تعريف الصندوق، النشأة والتنظيم.

باعتبار التأمين عن البطالة من الآليات المستحدثة في أنظمة اقتصاد السوق، فالجزائر وفي بداية الإصلاحات الاقتصادية، قامت بتأسيس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ووضعت أحكاما قصد تسييره وهذا تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.¹

وقد أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) في الجزائر كأحد الآليات الحكومية الهادفة إلى مواجهة تداعيات البطالة، خاصة في صفوف العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خارجة عن إرادتهم. وذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 6 جويلية 1994² تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ومنذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، عرف الصندوق في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية بما فيها النظام القانوني التعويضي عن البطالة ابتداء من سنة 1994.

جاء إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كاستجابة للحاجة إلى توفير حماية اجتماعية للعمال المهتدين بفقدان مناصب عملهم لأسباب اقتصادية وبصفة لاإرادية، من خلال تقديم تعويضات مالية مؤقتة، إضافة إلى دعمهم لإعادة الإدماج في سوق العمل، سواء بالتكوين أو بالمرافقة نحو إنشاء مشاريع مصغرة.

¹ إسماعيل شعباني، مقدمة في التنمية الاقتصادية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 1997، ص 120.

² المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06 يوليو 1994، الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 44 في 07 يوليو 1994، ص 6.

وبخصوص الهيكل التنظيمي للصندوق الهيكلي فمختلف القرارات يتخذها مجلس الإدارة، أما فيما يخص التسيير والميزانية، لا بد من وجود جهاز تنفيذي يعمل على تجسيدها في الميدان وتنفيذها، كما يسهر نفس الجهاز على تطبيق تعليمات السلطة الوصية (الوزارة)، ويتألف هذا الجهاز من هيئات على رأسها المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية، إضافة إلى المديرين الجهوية والمحلية.

أولاً: المدير العام: يعتبر المدير العام مسير الصندوق، في المادة السادسة من القانون الأساسي للصندوق تنص على " يشرف على الصندوق مجلس إدارة ويسيره مدير عام " أي هو أعلى هرم في تركيبة الصندوق. يعين المدير العام للصندوق بمقتضى مرسوم وزاري بناء على اقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وبعد استشارة مجلس الإدارة، كما تنهى مهامه بنفس الطريقة، فرغم أن الوزير يقترح المدير العام ويطلب استشارة المجلس، إلا أن هذا الأخير ليس له سلطة رفضه أو قبوله، فإليه غير ملزم للوزير، وأكد أن السلطة الوصية لن تتنازل عن هذه الصلاحية في التعيين في مثل هذه المناصب نظراً لأهمية المنصب ودوره في توجيه وتنفيذ السياسة الاجتماعية للحكومة. والمدير العام قد وضع في موقع أدنى من مجلس الإدارة الذي يعتبر مركز القرار والمدير هو المنفذ لقراراته ومن صلاحياته:

- تحديد العمل في المصالح وتوزيع المهام بينها وممارسة السلطة السلمية على المستخدمين.
- تعيين في مناصب العمل التابعة في الصندوق والتي لم تتقرر طريقة أخرى للتعيين.
- إعداد تقارير سنوية على حصيلة التسيير الإداري.
- تفويض تحت مسؤوليته بعض سلطاته وإمضاءه إلى مسؤولي الهياكل اللامركزية الموجودة عبر التراب الوطني.

يقوم المدير العام بعرض على مجلس الإدارة تقارير الميزانية وإعداد التقارير الفصلية عن جداول الاشتراكات والضمانات والتأمينات العينية المتخذة للمحافظة على الديون.

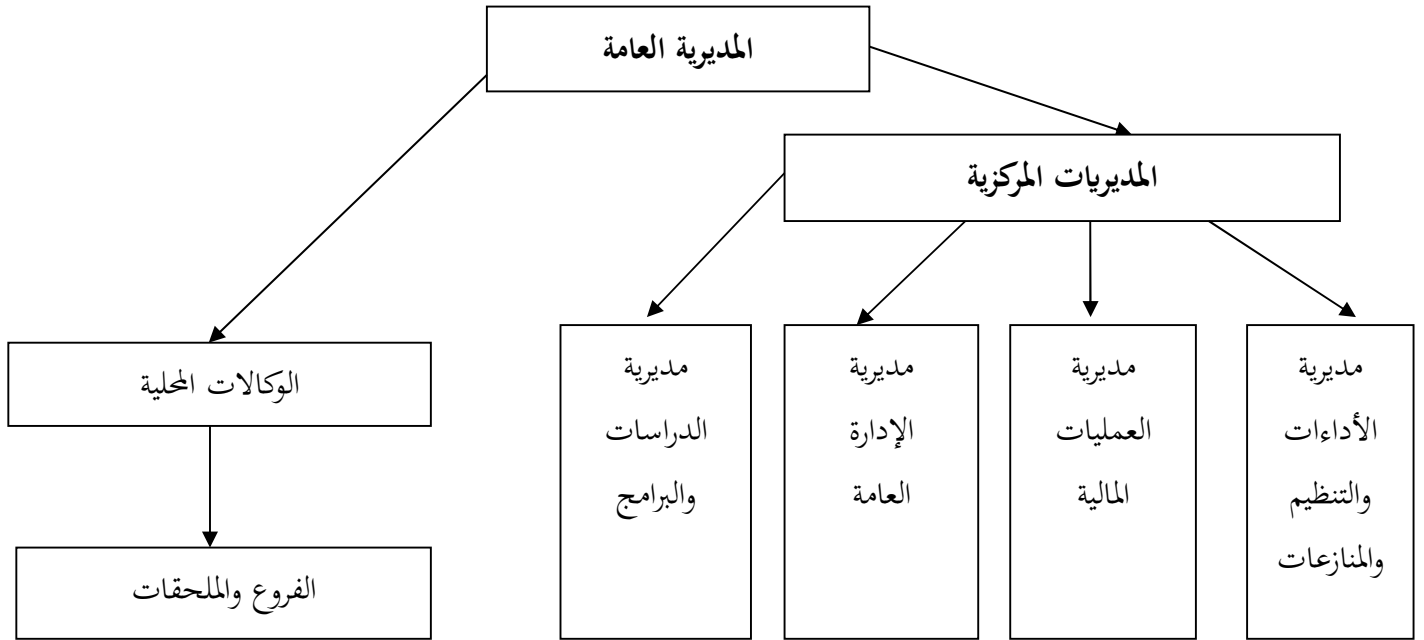
كما يعتبر الأمر بصرف إيرادات الصندوق ونفقاته ويصدر أوامر الإيرادات والنفقات، يمثل المدير العام للصندوق أمام العدالة في حالة وقوع نزاع يكون الصندوق طرفاً فيه، كما يمثل في جميع أعمال الحياة المدنية كتلبية الدعوات أو المشاركة في الندوات أو الملتقيات، ولكن بالرغم من الصلاحيات الواسعة والمهمة التي يتمتع بها المدير، إلا أنه في واقع الأمر ما هو إلا مجرد منفذ لقرارات هيئة التداول المتمثلة في مجلس الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى يقوم بتنفيذ قرارات الوزارة، فهو يخضع لآزدواجية الرقابة.

ثانياً: المديرين المركزيين: تقع الإدارة المركزية على مستوى المقر المركزي للصندوق المتواجد بالجزائر العاصمة، تمارس وظائفها تحت إشراف المدير العام وتحت رقابة مجلس الإدارة والسلطة الوصية، وتتألف من مديريات حسب المادة 3 من القرار السالف الذكر وهي:

1. مديرية الأداء والتنظيم والمنازعات.
2. مديرية العمليات المالية.
3. مديرية الإدارة العامة.
4. مديرية الدراسات والبرامج.

ثالثا: الوكالات المحلية: كما نصت المادة 11 من القرار السالف الذكر على إمكانية إنشاء المكاتب المحلية بصفة دائمة أو مؤقتة تتبع الوكالات الجهوية، ويكون ذلك بقرار من المدير العام وباقتراح من المدير الجهوي، وذلك لتسهيل مهام الصندوق، فالوكالات تلعب دورا هاما في تفعيل آليات تدخل الصندوق لكونها تشكل حلقة اتصال بين الهيئات المركزية والزيائن، وتوجد 58 وكالة محلية بالإضافة إلى فروع محلية وملحقات وفيما يأتي الهيكل التنظيمي للصندوق بشكل مختصر:

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - برج بوعرييج -.

المطلب الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ثلاث مهام رئيسية وهي:

أولاً: التأمين عن البطالة:

يقدم الصندوق تعويضات مالية للعمال الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي لأسباب اقتصادية، مثل التسريح الجماعي للعمال أو توقف نشاط المؤسسة. ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص، بحيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر، بتقليص تعدادها وادماجها وظائفها المأجورة.¹

كذلك يقوم الصندوق في تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطالين في سوق الشغل، من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل (C- R - E)، والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعم الكفيل بمساعدتهم على تطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى تزويدهم بمختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل.

- كما كلف الصندوق أيضا بإجراءات دعم العمل الحر، التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر، هذا الإجراء يهدف إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال، ولكن من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين.

- التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة، تساعد على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقد مع الصندوق.

- وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر، وتفادي اللجوء إلى التسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها:

● تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.

¹ - بلال طبوش، صفية بلاط، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة، دراسة حالة وكالة عين الدفلى 2010-2020 مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر 2021-2022، جامعة جيلالي بوجمعة عين الدفلى، ص 10.

- مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء متخصصين في شتى المجالات كدراسة السوق، فرص الاستثمار..... الخ.
- المساهمة في تكوين المسيرين والعمال. (1)

يعتبر هذا النظام جزءا من منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، ويهدف إلى توفير دخل مؤقت للمتضررين.

ثانيا: جهاز دعم وترقية الشغل (القانون 21/06):

هذا الجهاز يتمثل في تقديم تخفيضات هامة لأصحاب العمل في مجال الضمان الاجتماعي تتراوح بين 5% و9%. كما يتم منح إعانات مالية شهرية لكل مستخدم جديد.

ثالثا: دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع ما بين 30 و55 سنة.

يوفر الصندوق تمويلا ومرافقة للبطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و55 سنة، لإنشاء أو توسيع مشاريعهم الخاصة، يشمل هذا الدعم قروضا بنكية بفوائد مدعمة، وتأجيلا في السداد يصل إلى ثلاث سنوات، مع إمكانية تمويل مشاريع تصل قيمتها إلى 10 ملايين دينار جزائري.

فضلا عن ذلك، تم تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائية لصالح كل شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز (السن، أن يكون بطالا، ألا يكون مستفيدا من أي دعم في إطار إحداث النشاطات، المؤهل العلمي أو المهني).

¹ - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32، ديسمبر، 2006، ص01.

المطلب الثالث: برامج وآليات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في حماية العمال المسرحين

يشكل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أحد أبرز آليات الحماية الاجتماعية في الجزائر، ويهدف أساسا إلى ضمان دخل بديل للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مع العمل على إعادة إدماجهم في الحياة المهنية الاجتماعية.

أولا: البرامج الاجتماعية لحماية العمال:

1- منحة البطالة: يستفيد العمال اللذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية (إفلاس، غلق، تقليص نشاط) من منحة بطالة مؤقتة يتم صرفها لفترة محددة، يتم احتساب هذه المنحة بناء على الأجر المرجعي (عادة ما يمثل 70% من متوسط الأجر الخاضع للاشتراك خلال الـ 12 شهرا الأخيرة). تمنح المنحة لمدة تصل إلى 36 شهرا حسب سن العامل وعدد سنوات نشاطه¹.

2- الحفاظ على التغطية الاجتماعية: يستمر الصندوق في دفع الاشتراكات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية للمسرحين، خلال فترة استفادتهم من المنحة، مما يضمن لهم الحق في العلاج، التعويضات العائلية، وحت احتساب سنوات التقاعد.

يعتبر هذا التدبير أداة فعالة لضمان الاستقرار الاجتماعي للمسرحين وأسرهم.

ثانيا: آليات إعادة الإدماج المهني:

1- مرافقة الباحثين عن عمل من المسرحين: يوجه المسرحيون إلى مصالح التوجيه المهني التابعة للصندوق، حيث يستقبلون من طرف مستشارين يقيمون مهاراتهم وجهودهم نحو عروض العمل المتاحة، أو التكوينات المناسبة.

تم خلال سنة 2020 مرافقة أزيد من 18000 مسرحي في إطار هذا البرنامج².

2- برامج التكوين وإعادة التأهيل: ينسق الصندوق مع مراكز التكوين المهني لدمج المسرحين في دورات تكوينية تتماشى مع احتياجات سوق العمل، كالميكانيك، الأعلام الآلي، الفلاحة.... وغيرها³.

3- تشجيع انشاء نشاطات مصغرة: يمكن الصندوق المسرحين من الاستفادة من دعم مالي وفني لإنشاء مشاريعه الخاصة، في إطار سياسة دعم الشغل الذاتي، خصوصا غير:

- قروض بدون فوائد.

¹ - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، دليل المستفيدين، 2022.

² - التقرير السنوي، cnac سنة 2020.

³ - الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، سنة 2014، قرار مشترك حول آليات التكوين للمسرحين.

- تسهيلات ضريبية وجمركية.
- مرافقة إدارية وتكوينية.

هذا البرنامج يهدف إلى خلق مناصب شغل بديلة وتحفيز روح المقاومة لدى الشباب¹.

ثالثا: آليات التنسيق والشرابة:

1-التنسيق مع وكالة التشغيل: يتم تبادل المعطيات بين CNAC و ANEM لتوجيه المسرحين نحو عروض

العمل المتاحة وادماجهم ضمن برامج التشغيل المدعمة مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2-التنسيق مع مراكز التكوين المهني: بهدف ضمان تكوين فعال وهادف، يوقع الصندوق للتأمين عن البطالة

اتفاقيات مع مراكز التكوين المهين بهدف تحديد التخصصات ذات الأولوية وتكييف البرامج مع متطلبات

السوق.

3-نظام المتابعة والتقييم: يتم متابعة وضعية المستفيدين عبر نظام معلوماتي داخلي لضمان فعالية برامج الإدماج

المهني والتأمين الاجتماعي².

¹ - دليل إنشاء النشاطات cnac 2021.

² - دليل إنشاء النشاطات CNAC 2021.

المبحث الثاني: ماهية نظام التأمين عن البطالة ونشأته.

نظام التأمين عن البطالة هو نظام عمومي يتكفل بالعمال الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، بحيث يهدف إلى التخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية، التي جاءت نتيجة فقدان مناصب الشغل الناتجة عن الاقتصاد الحر، 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 أداه من عمل اثناء تأدية عمله، هذا الأجر يكون كافيا لتغطية متطلبات الحياة هو وعائلته.

في هذا المبحث، سنسلط الضوء على ماهية نظام التأمين عن البطالة، من حيث المفهوم والأهداف والمبادئ التي يقوم عليها، كما سنتتبع جذور نشأته التاريخية وتطوره عبر مختلف المراحل.

المطلب الأول: مفهوم التأمين عن البطالة وأهدافه.

للتأمين عن البطالة مفاهيم عدة نذكر منها:

- تعريف عبد الحليم أبو شقة بأنه: "نظام يهدف على تأمين دخل بديل للعامل الذي فقد شغله بصورة مفاجئة ولأسباب اقتصادية خارجة عن إرادته، وذلك وفق شروط محددة لضمان استمرارية دخله الأساسي خلال فترة عطلته المؤقتة".¹
- أما منظمة العمل الدولية للعمل ووفقا للاتفاقية الصادرة في جوان 193 المتعلقة بضمان التعويضات أو إعانات للعاطلين عن العمل رغم إرادتهم- " نظام إلزامي أو اختياري او جامع بينهما" يكفل للعاطلين عن العمل رغم ارادتهم ممن كانوا يتقاضون أجورا أو رواتبا أو فئات أخرى ترتبها المنصوص واللوائح الوطنية للدول-تعويضاً يدفع بنسبة أقساط الاشتراك المدفوعة عن استخدام المستفيد سواء في نظام إلزامي أو اختياري". أو إعانة تكون بمثابة اجر (على أساس شروط معينة كدفع نسبة معينة من أقساط الاشتراكات قبل البطالة، استكمال فترة انتظار، الالتحاق بدورة تكوينية، الاستخدام في أعمال الإغاثة....). أو أن يكفل لهم هذا النظام التعويض والإعانة.²
- هذا، ويعرف الموقع الرسمي للحكومة الكندية التأمين على الشغل بأنه " نظام يمنح دعما من خلال دخل مؤقت للعمال بدون شغل خلال الفترة التي يكونون فيها بصدد البحث عن عمل، أو دورات تحسين المهارات، إنه يوفر أيضا اداءات خاصة للعمال الذين يتغيبون عن العمل، بسبب حوادث معينة (مرض، حمل، علاج مولود جديد، طفلا جرى تبنيه حديثا أو طفل في حالة مرضية خطيرة، علاج فرد من أفراد العائلة في حالة مرضية خطيرة تهدد

¹ - عبد الحليم أبو شقة، التأمينات الاجتماعية وحماية العمال، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 111.

² - المواد 1-2-3-4-5-6-7-8-9، اتفاقية رقم 44 تتعلق بضمان تعويضات أو اعانات العاطلين رغم إرادتهم. (جنيف -سويسرا: المنظمة الدولية للعمل، مجلس إدارة مكتب العمل الدولية، 1934) www.ilo.org

حياته). لا يتلقى العمال اداءات التأمين عن البطالة، إلا إذا كانوا يساهمون في نظام الاشتراك خلال السنة الأخيرة ويستوفون شروط القبول.

خلال نهاية الثمانينات عرفت الجزائر إصلاحات اقتصادية، انعكست بشكل واضح آثارها على عالم الشغل، وكان من نتائج هذه الإصلاحات غلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية، مما أدى إلى تسريح عمالها، لذا كانت الحاجة إلى وضع إجراءات تأمينية لاحتواء مشكل إحالة العمال المسرحين، وهذا من اجل تعويضهم ماديا وحمائهم.

فقد نصت المادة 03 من المرسوم 94-09 التي تنص على " تشمل الترتيبات الوطنية لحماية الأجراء من خطر فقدان العمل بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية على أدوات قانونية تؤسس على الخوصصة."¹

وقد تجسدت تلك الحماية في المرسوم التشريعي رقم 94-11 الذي أنشأ نظام التأمين على البطالة لفائدة العمال يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية نوعد نصت المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على أنه: " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية."²

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص الخصائص المميزة لهذا النظام:

1. **طابع التأمين إجباري:** يلزم العاملون واصحاب العمل بالمساهمة المالية في الصندوق المخصص للتأمين ضد البطالة.

2. **السبب الاقتصادي لفقدان العمل:** يشترط أن يكون فقدان العمل بسبب تسريح اقتصادي جماعي أو فردي، وليس نتيجة استقالة أو خطأ تأديبي.

3. **الغطية المؤقتة:** يتم منح التعويض لفترة زمنية محددة إلى غاية الإدماج مجددا في العمل.

4. **ربط التعويض ببرامج إعادة الإدماج:** في كثير من الدول، يجب على المستفيد المشاركة في برامج تدريبية او قبول عروض عمل مناسبة.

ومن بين أهم أهداف نظام التأمين عن البطالة نجد:

1. **ضمان حد أدنى من الدخل خلال فترة البطالة:** يسعى التأمين عن البطالة إلى تقديم تعويض مالي دوري للعمال

المسرحين، يمكنهم من تأمين احتياجاتهم المعيشية الأساسية، خلال فترة البحث عن عمل، ويعتبر هذا الهدف

¹ - مرسوم تشريعي 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو 1994 بحث جهاز التأمين عن البطالة.

² - بقعة عبدالحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخوصصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر -باتنة- سنة 201-2013، ص

محوريا، إذ يساعد على تجنب الانقطاع المفاجئ في الدخل، ويمنح العاطلين فرصة التروي في اختيار فرصة عمل مناسبة بدل القبول بأي وظيفة متاحة.¹

2. التقليل من آثار التسريح الاقتصادي: يهدف النظام إلى الحد من التداعيات الاجتماعية والنفسية لفقدان العمل، مثل الشعور بعدم الأمان، التهميش، والاضطرابات الأسرية. فبتوفير دخل بديل يساهم التأمين عن البطالة في تخفيف الضغوط النفسية والحفاظ على التماسك الاجتماعي.²

3. تحقيق الاستقرار الكلي: يساهم التأمين عن البطالة في استقرار الطلب الإجمالي في الاقتصاد، من خلال الحفاظ على القدرة الشرائية لشريحة من المواطنين، مما يجنب الاقتصاد الدخول في دوامة انكماش.³

4. دعم الإدماج المهني: لا يقتصر دور هذا النظام على صرف تعويضات مالية، بل تعداه إلى تقديم خدمات دعم للعودة إلى العمل، عن طريق التكوين المهني، الإرشاد، والمرافقة في البحث عن عمل. ويعتبر ذلك أداة فعالة لمحاربة البطالة طويلة الأمد وتعزيز مرونة اليد العاملة.⁴

5. تعزيز التضامن الاجتماعي: يقوم مبدأ التأمين عن البطالة على التضامن بين فئات المجتمع، حيث تساهم الدولة وأرباب العمل والعمال أنفسهم في تمويل هذا النظام/ مما يجعل من الحماية ضد البطالة مسؤولية جماعية، لا يتحملها الفرد وحده.

1 - عبد المجيد قدي، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة في آلياتها وأثرها، دار الهدى، الجزائر، 2015 ص 127.

2 - مصطفى شوقي، التأمينات الاجتماعية ودورها في الاستقرار الاجتماعي، المجلة الجزائرية للضمان الاجتماعي، العدد 4، 2020، ص 88.

3 - صالح أبو الشعير، اقتصاديات سوق العمل مقارنة اقتصادية، منشورات جامعة قسنطينة، 2017، ص 234.

4 - عبد الرزاق بن عيسى، سياسات سوق العمل في الجزائر بين النظرية والتطبيق، المجلة الاقتصادية الجزائرية، العدد 11، 2019، ص 101.

المطلب الثاني: نشأة نظام التأمين عن البطالة وأهم المحطات التاريخية لتطوره.

ارتبط ظهور التأمين عن البطالة بسبب التسريح الاقتصادي بالتحويلات التي شهدتها الاقتصادات الغربية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين.

فمع تطور الصناعة وزيادة الاعتماد على الأنظمة الإنتاجية الكبرى، أصبحت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال بسبب الأزمات الاقتصادية، أو إعادة الهيكلة أمراً متكرراً، مما فرض على الحكومات التفكير في آليات حماية العمل الذين يفقدون وظائفهم لأسباب خارجة عن إرادتهم.¹

وقد مر نظام التأمين عن البطالة بعدة محطات نذكر أهمها:

أولاً: أزمة 1929 والاهتمام العالمي بالبطالة:

مع انهيار الأسواق المالية لسنة 1929، تعرضت ملايين العمال في العالم لفقدان وظائفهم دون ذنب شخصي أو إرادتهم، وردا على ذلك أنشأت الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935 " قانون الضمان الاجتماعي"، الذي أسس نظام تأمين عن البطالة موجه خصيصاً للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، مع إلزامية مساهمة العمال وأرباب العمل في تمويله.

ثانياً: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية:

ساهمت إعادة بناء الاقتصادات الأوروبية بعد الحرب العالمية الثانية في ترسيخ فكرة التأمين ضد البطالة القسرية كحق اجتماعي أساسي.

ففي فرنسا مثلاً، تم إنشاء نظام AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI سنة 1958 لضمان دخل العاطلين المسرحين اقتصادياً، شرط إثبات البحث الجاد عن عمل.²

أما ألمانيا فقد طورت منظومة SGB3 التي تضمن تعويضات مالية للعمال المسرحين، مقرونة بإجراءات تدريب وإعادة تأهيل إلزامية.

ثالثاً: على المستوى الإقليمي (منظمة العمل العربية):

أعطت منظمة العمل العربية أهمية خاصة للتأمينات الاجتماعية، من خلال الاتفاقية رقم 3 لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، وخاصة التأمين عن البطالة، بحيث حددت له المواد من 42 إلى 47 ودعت إلى تضمينه في التشريعات الوطنية للدول العربية، كذلك حددت شروطه ومقدار التعويض المرتبط به، ونصت المادة 42 من

¹ - عبد الحليم أبو شقة، التأمينات الاجتماعية وحماية العمال، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 107.

² - وزارة العمل الفرنسية. نظام التأمين الاجتماعي، 2022 ص 122.

هذه الاتفاقية على أنه " يجب أن يتضمن التشريع الوطني في التأمين ضد البطالة شروط استحقاق تعويض التأمين وعلى الأخص:

1. مدة الاشتراك.

2. انتهاء خدمة العامل لظروف خارجية عن إرادته.

3. قدرة العامل على العمل ورغبته في مزاولة عمل مناسب وعدم امتناعه عن عمل يهيأ له.

وحددت هذه الاتفاقية قيمة تعويض البطالة ومدة التأمين في نص المادة 43، حيث نصت على أنه يجب " أن يتضمن تعويض التأمين عن البطالة تقرير معونة لا تقل عن 45% من الأجر ويحدد التسريع الوطني تاريخ استحقاقه بحيث لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ الانتفاع، ونصت المادة 44 على أنه " يجب ألا تقل مدة الانتفاع بمعونة البطالة عن:

✓ أسبوعا أو ثلاثة أشهر لمن أوفوا مدة سنة اشتراكا في التأمين سابقا على تاريخ التعطل.

✓ مدة أطول من ذلك تحسب على أساس مدة الاشتراك.

وقد أولت هذه الاتفاقية مهمة تحديد إجراءات الانتفاع بمزايا التأمين ونسبة اشتراك العامل في تمويله للتشريع الوطني، نصت المادة 46 منها على أنه " يحدد التشريع الوطني شروط وأوضاع الإخطار بالبطالة وإجراءات الانتفاع بمزايا التأمين"، ونصت المادة 47 على أنه " يجوز أن يحدد المشرع الوطني نسبة ما يساهم به العامل خفي تمويل التأمين ضد البطالة"، وكذلك مسألة تعويض البطالة فنصت المادة 45 " يحدد التشريع الوطني الحالات التي يجوز فيها وقف صرف معونة البطالة أو الحرمان منها أو استردادها".

ي تضح من هذه الاتفاقية وضع الأسس العامة والحدود الدنيا لتأمين البطالة، وترك جميع الأسس الفنية والإدارية للتشريعات الوطنية، فمنظمة العمل الدولية أولت الاهتمام بهذا النوع من التأمين، من خلال هذه الاتفاقية فهي بذلك تدقق في أحكامه خاصة بالنظر إلى خطر البطالة.

رابعا: على المستوى الداخلي (التجربة الجزائرية):

استحدث المشرع الجزائري نظام التأمين عن البطالة، بداية من ماي 1994 بموجب المرسوم التشريعي 94-09 والمؤرخ في المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة نهائية لا إرادية، ثم تلاه المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي أحدث نظام التأمين عن البطالة، حيث يضمن هذا النظام دخل بديل للعمال الذين يفقدون عملهم لمدة تصل ثلاث سنوات¹، حيث يعتبر بطل الشخص الذي:

1. سبق له أن عمل.

¹ - فتحي وردية، ضوابط إنهاء علاقة العمل لأسباب الاقتصادية في القانون الجزائري مذكرة ماجستير في القانون جامعة مولود معمري - تيزي وزو الجزائر - السنة 2016، الصفحة 259.

2. فقد عمله لأسباب اقتصادية.

3. فقد عمله بصفة لا إرادية.

4. قادر على العمل.

5. ويريد أن يعمل.

بعدها صدر المرسوم التنفيذي رقم 94-188 نصت المادة الأولى منه على " يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المذكور أعلاه والمسمى فيما يأتي "يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".¹

خامسا: الاصلاحات المعاصرة (1980 إلى يومنا هذا):

مع تزايد التغيرات الاقتصادية (العولمة والأتمتة)، تعرضت أنظمة التأمين عن البطالة لضغوط تقشفية. فالتجتهت السياسات الحديثة نحو:

1. تقليص مدة الإعانات.

2. تشديد شروط الاستفادة (مثلا اجبارية قبول عروض العمل المعقولة).

3. ربط التعويض بالمشاركة في برامج إعادة التأهيل المهني.

ورغم ذلك ظل مبدأ تغطية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، محفوظة كأساس قانوني في معظم البلدان المتقدمة.

وبالتالي فصندوق التأمين عن البطالة، يعتبر آلية قانونية استحدثته السلطة العامة، من أجل الإحاطة الاجتماعية بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ودعم سياسة التشغيل ونظام التأمين عن البطالة، يهدف إلى التأمين ضد خطر فقدان العمل (البطالة) والمشرع حدد نطاقه وألزم توفر شروط معينة للتضييق من مجال الاستفادة منه.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06 يوليو 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج عدد 44.

المطلب الثالث: شروط الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة.

حتى يستفيد العامل من اداءات التأمين عن البطالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية المحددة في المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمذكورة في المادتين 6 و 7:

أولاً: الشروط الأساسية:

1. ان يكون الأجير المعني مثبتاً في منصب عمله لدى الهيئة المستخدمة قبل تسريحه لسبب اقتصادي، ويستثنى من نظام التأمين عن البطالة العامل الأجير الذي تربطه علاقة عمل محدد المدة بالهيئة المستخدمة، كما لا يشمل نظام التأمين عن البطالة العامل الأجير المسرح لسبب تأديبي.
2. أن يكون العامل منخرط في الضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات، بمعنى ان يكون العامل الأجير قد سدد بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي لفترة لا تقل عن ثلاث (03) سنوات من العمل لدى الهيئة المستخدمة.
3. ان يكون العامل الأجير منخرطاً في صندوق التأمين عن البطالة منذ ستة (6) أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل، بمعنى أن يكون العامل الأجير قد سدد اشتراكاته بانتظام لدى صندوق التأمين عن البطالة، وذلك قبل إنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي وبدون إرادته بستة (06) أشهر على الأقل، وتقدر نسبة الاشتراك لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ب 1.5% من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي والمقدرة حالياً ب 34.5% ابتداءاً من أول جانفي 1999.

¹ - المادة 6 و 7 من المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 مرجع سبق ذكره.

جدول 1: توزيع نسبة الاشتراكات لدى الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

الفروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
التأمينات الاجتماعية	12.50%	1.50%	-	14%
حوادث العمل و الأمراض المهنية	1.25%	-	-	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.5%	17.25%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	-	0.5%
التأمين عن البطالة	1%	0.5%	-	1.5%
المجموع	25%	9%	0.5%	34.5%

المصدر: الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: www.tess.gov.com تاريخ الاطلاع: 2025/05/04،

11:46

ثانيا: الشروط التكميلية:

1. ألا يكون العامل الأجير المحال على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد رفض عملا بديلا أو تكويننا تحويلا لشغل منصب عمل جديد وهي المهمة التي يضطلع بها هذا الخير إضافة إلى دفع تعويض التأمين.
2. ألا يكون العامل الأجير المحال على صندوق التأمين عن البطالة مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، وفي حالة ثبوت هذه الحالة فإن حقوق العامل الأجير المستفيد من اداءات التأمين عن البطالة تعلق.
3. أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين هم محل تشريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، تحمل تأشيرة مفتشية العمل المختصة إقليميا.
4. أن يكون العامل الأجير مسجى كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة (03) أشهر على الأقل.
5. يجب أن يكون العامل الأجير مقيما بالجزائر، لا يهم أن تكون إقامة المعني مؤقتة أو دائمة، كما لا يهم أن يكون العامل الأجير أجنبيا أو جزائريا.

المبحث الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة برج بوعرييج ودوره في حماية العمال المسرحين لمؤسسة (أسواق).

تلعب الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة دورا محوريا في التكفل بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، وضمان تعويضهم ودعم إعادة إدماجهم المهني والاجتماعي.

ومن بين هذه الوكالات نجد الوكالة الولائية لولاية برج بوعرييج والمصنفة في التصنيف - ب - حيث لعبت هذه الأخيرة دورا كبيرا في حماية هؤلاء العمال.

من خلال هذا المبحث، سنسعى إلى تسليط الضوء على الكيفية التي تكل بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية برج بوعرييج لمعالجة هذه الوضعية، وتحليل الاجراءات المتخذة لمراقبة العمال المسرحين من مؤسسة اسواق، وذلك في إطار مهامه القانونية ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية -برج بوعرييج-

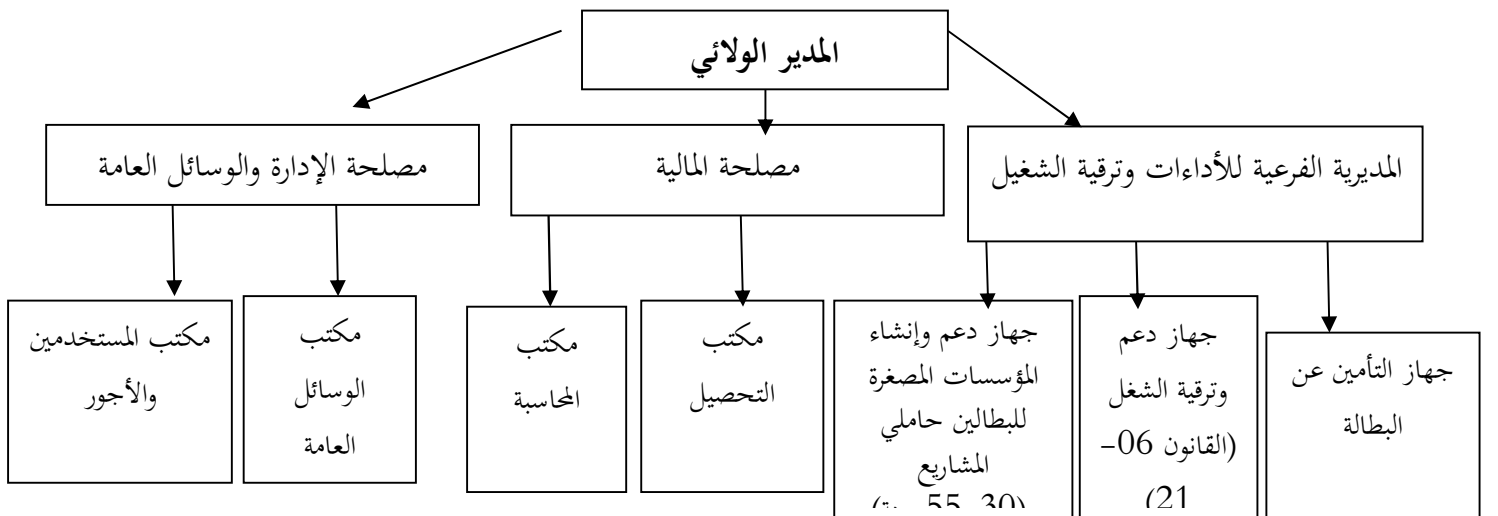
دخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية برج بوعرييج حيز الخدمة سنة 1998، ومقره ولاية برج بوعرييج في العنوان التالي: نهج هواري بومدين، 11 مسكن، برج بوعرييج.

يشرف عليه مدير ولائي تحت وصاية المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ويضم الصندوق عدة مصالح هي:

1. المديرية الفرعية للأداءات وترقية التشغيل.
2. مصلحة المالية.
3. مصلحة الإدارة والوسائل العامة.

وكل مصلحة تتفرع إلى عدة مكاتب حسب المخطط التالي:

الشكل رقم 2: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.

أما فيما يخص الموظفين فهم موزعون حسب الجدول التالي:

جدول 2: التصنيف الإداري للعمال:

التصنيف الإداري	العدد	النسبة	النساء
الإطارات السامية	2	%4	1
الإطارات	24	%51	11
أعوان التحكم	13	%28	3
أعوان التنفيذ	8	%17	1
المجموع	47	%100	16

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.

- يمثل الإطارات (بمن فيهم السامون) الغالبية بنسبة 55% من إجمالي عدد العمال، ما يعكس تركيبة وظيفية ذات طابع إداري/إشرافي قوي.
- هذا يدل على وجود كفاءات مؤهلة لتسيير البرامج الخاصة بالتكفل بالعمال المسرحين، سواء من حيث دراسة الملفات، أو المرافقة النفسية والاجتماعية أو المهنية.
- يشكل النساء نسبة حوالي 34% من إجمالي العمال (16 من أصل 47).
- أعلى تمثيل نسوي يوجد في فئة الإطارات السامية (50%)، ما يشير إلى إشراك النساء في مراكز قيادية في الوكالة.
- أثر ذلك اقتصادياً: التوزيع الوظيفي للموارد البشرية يعكس توجهًا نحو الاستثمار في رأس المال البشري المؤهل، وهو ما يُعد ضروريًا لتفعيل أدوات الدعم الاقتصادي والاجتماعي، مما ينعكس مباشرة على نجاعة التدخلات لصالح العمال المسرحين.

ومن بين إنجازات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - برج بوعرييج - نجد:

أولاً: في مجال دعم وإنشاء المؤسسات المصغرة:

في هذا المجال فإن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج وخلال الفترة الممتدة بين (2021-2021) ساهم في تمويل عدة مؤسسات في كل القطاعات والبالغ عددها إحدى عشر (11) قطاع موزعة حسب الجدول التالي:

جدول 3: توزيع المشاريع الممولة من طرف الصندوق حسب الجنس وكذا عدد مناصب الشغل وقطاع النشاط:

النسبة المئوية	المجموع		الجنس		قطاع النشاط		
	عدد مناصب الشغل	عدد المؤسسات الممولة	رجال		نساء		
			عدد مناصب الشغل	عدد المؤسسات الممولة	عدد مناصب الشغل	عدد المؤسسات الممولة	
20,46%	893	486	104	47	789	439	الخدمات
17,26%	607	410	6	4	601	406	نقل البضائع
16,25%	679	386	72	35	607	351	الفلاحة
15,54%	858	369	209	86	649	283	الصناعات التقليدية
13,81%	835	328	113	46	722	282	الصناعات
9,39%	552	223	9	3	543	220	البناء والأشغال العمومية
3,96%	183	94	0	0	183	94	نقل المسافرين
2,06%	87	49	37	20	50	29	المهن الحرة
0,88%	51	21	0	0	51	21	الصيانة
0,38%	21	9	0	0	21	9	الري
100,00%	4766	2375	550	241	4216	2134	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.

- بلغ مجموع المؤسسات المصغرة الممولة خلال الفترة (2012-2021): 2375 مشروعًا وقررت ما مجموعه 4766 منصب شغل.
- هذا يُبرز معدّل تشغيل يبلغ تقريبًا 2 منصب لكل مشروع، وهو مؤشر إيجابي يشير إلى قدرة المشاريع على خلق فرص عمل متعددة.
- يظهر أيضًا أن الوكالة ساهمت في تمويل مشاريع ضمن 11 قطاعًا اقتصاديًا مختلفًا، ما يعكس تنوعًا في النشاط الاقتصادي المدعوم.

● هذه القطاعات الخمسة (الخدمات، الصناعات التقليدية، الصناعات، الفلاحة، نقل البضائع) تمثل أكثر من 80% من إجمالي مناصب الشغل، ما يدل على تركيز الصندوق على الأنشطة الإنتاجية والخدمية ذات الأثر المباشر في الاقتصاد المحلي.

● تم تمويل 241 مشروعًا نسويًا أي بنسبة تقريبية قدرها 10% من إجمالي المشاريع.

● هذه المشاريع النسوية وقّرت 550 منصب شغل، بمعدل يعادل تقريبًا 2.3 منصب لكل مشروع، وهو معدل جيد.

● أعلى تمثيل نسوي كان في الصناعات التقليدية (86 مشروعًا) والخدمات (47 مشروعًا)، ما يتماشى مع الأنشطة التي تجذب النساء في السياقات المحلية.

● الأثر الاقتصادي العام للمشاريع:

1. تقليص البطالة:

● تم خلق 4766 منصب شغل، وهو رقم مهم بالنسبة لولاية بحجم برج بوعرييج، ما يُظهر الدور الاقتصادي الفعلي للمديرية في مواجهة البطالة.

2. تنويع الاقتصاد المحلي:

● توزيع المشاريع على قطاعات متعددة يساهم في تقليل الاعتماد على قطاع واحد ويُشجع على ديناميكية اقتصادية مستدامة.

3. الاستثمار المحلي:

● المشاريع المصغرة غالبًا ما تعتمد على موارد محلية، مما يعزز دور الاقتصاد التشاركي ويُعيد تدوير رأس المال داخل الولاية.

ثانياً: في مجال دعم وترقية الشغل:

ويعني هذا الجهاز بمنح تخفيضات لأصحاب العمل في مجال التغطية الاجتماعية للعمال الجدد، تتراوح نسبة التخفيضات من 5% إلى 9% لمدة ثلاث سنوات، وكذلك إعانة مالية تقدر بـ 1000 دج تدفع شهرياً لصاحب العمل ولمدة ثلاث سنوات عن كل عامل يتم توظيفه.

جدول 4: قيمة التعويضات المالية التي منحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لأصحاب العمل:

الفترة	2021	2022	2023	2024
المبلغ المسدد (دج)	7980679.12	546582748.03	1167966634.24	519200256.8

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.

سنة 2021: مبلغ ضعيف جداً نسبياً (~8 مليون دج)، يشير إلى ضعف حجم التعويضات أو محدودية عدد المستفيدين في تلك السنة.

سنة 2022: قفزة كبيرة بأكثر من **546 مليون دج**، ما يمثل نقطة تحوّل هامة في سياسة الدعم، وقد يرتبط هذا بالتوسّع في التكفل أو تغييرات في القوانين التنظيمية.

سنة 2023: بلغ التعويض ذروته بقيمة تفوق **1.16 مليار دج**، وهو ما يعكس إما:

- تزايداً كبيراً في عدد العمال المسرحين،

- أو توسّع في صيغ الدعم والتحفيز الموجهة لأصحاب العمل للحفاظ على مناصب الشغل.

سنة 2024: تراجع إلى **519 مليون دج**، لكنه يبقى مرتفعاً مقارنة بعامي 2021 و2022، مما يدل على استمرار برامج التكفل لكن بوتيرة أقل.

ومن خلال الجدول يتبين لنا الدلالات الاقتصادية التالية:

1. دعم أصحاب العمل لحماية مناصب الشغل:

- هذا النوع من التعويضات غالباً ما يُمنح لأرباب العمل من أجل:

- تغطية جزء من الأجور،

- تحفيزهم على عدم تسريح العمال،

- أو تشجيعهم على إعادة إدماج المسرحين ضمن مشاريع جديدة.

بالتالي، يُعد هذا المبلغ استثماراً غير مباشر في الحفاظ على مناصب العمل وتقليل كلفة البطالة على الاقتصاد الكلي.

2. التفاعل مع المتغيرات الاقتصادية:

- من المحتمل أن تكون القفزات في 2022 و2023 نتيجة:

- تداعيات جائحة كوفيد-19 (تأثيرات اقتصادية متأخرة).

- أو تغيرات هيكلية في سوق العمل محلياً (مثلاً غلق مؤسسات، تحولات إنتاجية...).

3. دور وكالة برج بوعريبيج:

- إدارة هذا الحجم المالي المتزايد من قبل مديرية مصنفة ضمن التصنيف ب، يُعد مؤشرًا على:
 - فعالية تسيير محلي وتطبيق آليات وطنية.
 - قدرة على الاستجابة السريعة للأزمات ودعم التوازن الاجتماعي في سوق العمل المحلي.

ثالثًا: في مجال التأمين عن البطالة:

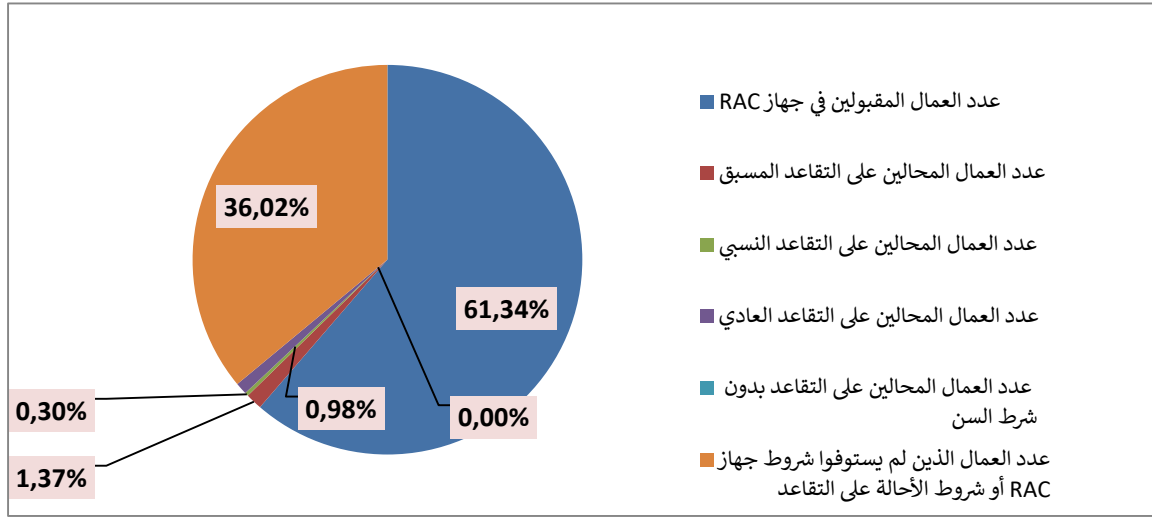
وهذا الجهاز كان يعنى بفتة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية نتيجة حل المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تعاني من مشاكل مالية.

جدول 5: عدد المؤسسات والعمال المسرحين والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة على مستوى ولاية برج بوعريبيج:

العمال الغير مقبولين في نظام RAC أو CNR	العمال المسرحين الخالون على التقاعد (CNR)				العمال المسرحين المتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة (RAC)			عدد المؤسسات المنحلة عدد العمال المسرحين
	الخالين على التقاعد النسبي	الخالين على التقاعد النسبي	الخالين على التقاعد المسبق	الخالين على التقاعد العادي	مبلغ مساهمة تحويل الحقوق	مبلغ التعويض الإجمالي المدفوع	عدد العمال المقبولين في جهاز RAC	
/	/	/	/	/	/	/	/	113
1946	0	16	74	53	175114199.60	280244567.10	3314	5403
%36.02	%0	%0.30	%1.36	%0.98	/	/	% 61.34	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعريبيج.

الشكل رقم 3: يمثل عدد العمال المسرحين والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة على مستوى ولاية برج بوعرييج.



من خلال تحليل المعطيات السابقة يتبين لنا ما يلي:

• العمال الذين لم يستوفوا شروط الانخراط في جهاز RAC أو الإحالة على التقاعد:

أن عدد العمال المسرحين الذين لم يستوفوا شروط الإحالة على التقاعد هو 1,946، وهو ما يمثل نسبة 36.02% من العدد الإجمالي للعمال المسرحين وهو ما يشكل آثار اقتصادية واجتماعية، باعتبار أن هذه الفئة سوف تحال إجباريا على البطالة.

• عدد العمال المتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة (RAC):

تظهر البيانات ان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد تكفل بعدد معتبر من العمال المسرحين، وتحملت تكاليف مالية باهظة بالمقارنة بين: مساهمة تحويل الحقوق المقدمة من طرف أصحاب العمل والبالغة 175.114.199.60 دج وكذا مبلغ التعويض الذي سدده الصندوق لفئة العمال المسرحين والمقدر بـ 280.244.265.10 دج. هذا الفارق يشير إلى عبء مالي يتحمله الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ما يستوجب تقييما لمدى استدامة هذا الدعم في المدى المتوسط والبعيد.

• وضعية العمال المسرحون المحالون على التقاعد:

يلاحظ أن اغلب الإحالات كانت في إطار التقاعد المسبق والعادي، وهو ما يعكس توجهها لتصفية مناصب العمل.

وبالرغم من ان النسبة الإجمالية قليلة إلا ان انها اثرت على التوازنات المالية لصندوق التقاعد.

من خلال ما سبق يتبين لنا ما يلي:

- ✓ هناك فجوة ملحوظة بين عدد الطلبات وعدد المستفيدين، مما قد يعزى إلى شروط الانتساب الصارمة او عدم تطابق الملفات مع المعايير القانونية.
- ✓ يمثل التفاوت بين بين مبالغ مساهمة تحويل الحقوق ومبلغ التعويض إشارة إلى تكلفة إضافية للصندوق.

المطلب الثاني: نشأة مؤسسة أسواق وأهدافها.

تعد مؤسسة "أسواق" ASWAK " من بين المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أنشأتها الدولة الجزائرية بعد الاستقلال، بهدف تنظيم توزيع المواد الاستهلاكية وضبط السوق. 1

وقد لعبت هذه المؤسسة دورا مهما في الاقتصاد الوطني إلى غاية حلها خلال فترة الاصلاحات الاقتصادية في التسعينات. 2

وهي مؤسسة عمومية جزائرية تم إنشائها لتسيير وتوزيع المواد الغذائية والاستهلاكية عبر شبكة وطنية من المحلات والأسواق الكبرى في المدن الجزائرية، خاصة في فترة ما قبل الانفتاح الاقتصادي تحت وصاية لوزارة التجارة. أنشئت المؤسسة في إطار سياسة الدولة الاشتراكية لما بعد الاستقلال في 16 نوفمبر 1971 بموجب الأمر رقم 74/71، وكانت تعرف أيضا باسم المؤسسة الاشتراكية، ويقدر عدد عمالها حوالي 5000 عامل على المستوى الوطني. في وقت كان فيه الاقتصاد الجزائري يعتمد بشكل كبير على القطاع العام. ضمن منظمة المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري، وكان هدفها ضمان توزيع عادل عبر التراب الوطني.

وشملت أنشطة مؤسسة "أسواق" تجارة المواد الغذائية بالتجزئة والجملة، تنظيم الأسواق الأسبوعية، والإشراف على سلاسل توزيع مواد التموين المدعومة، وكذا في تسيير الشبكة الوطنية للأسواق الكبرى والمحلات التجارية المنتشرة في مختلف الولايات.

ومن بين أهم اهدافها:

1. توزيع المواد الأساسية: كانت مؤسسة "أسواق" مسؤولة عن توزيع السلع الأساسية مثل السكر، الزيت، الحليب، الخبز، وغيرها من المواد المدعمة.
2. مكافحة الاحتكار: ضمن الجهود الرامية إلى مكافحة الاحتكار والمضاربة في الأسعار، كانت المؤسسة تضمن توافر السلع بأسعار مقننة.
3. تحقيق العدالة الاجتماعية: تهدف إلى ضمان توفير السلع لأوسع شريحة من المواطنين، بما في ذلك الفئات ذات الدخل المحدود.

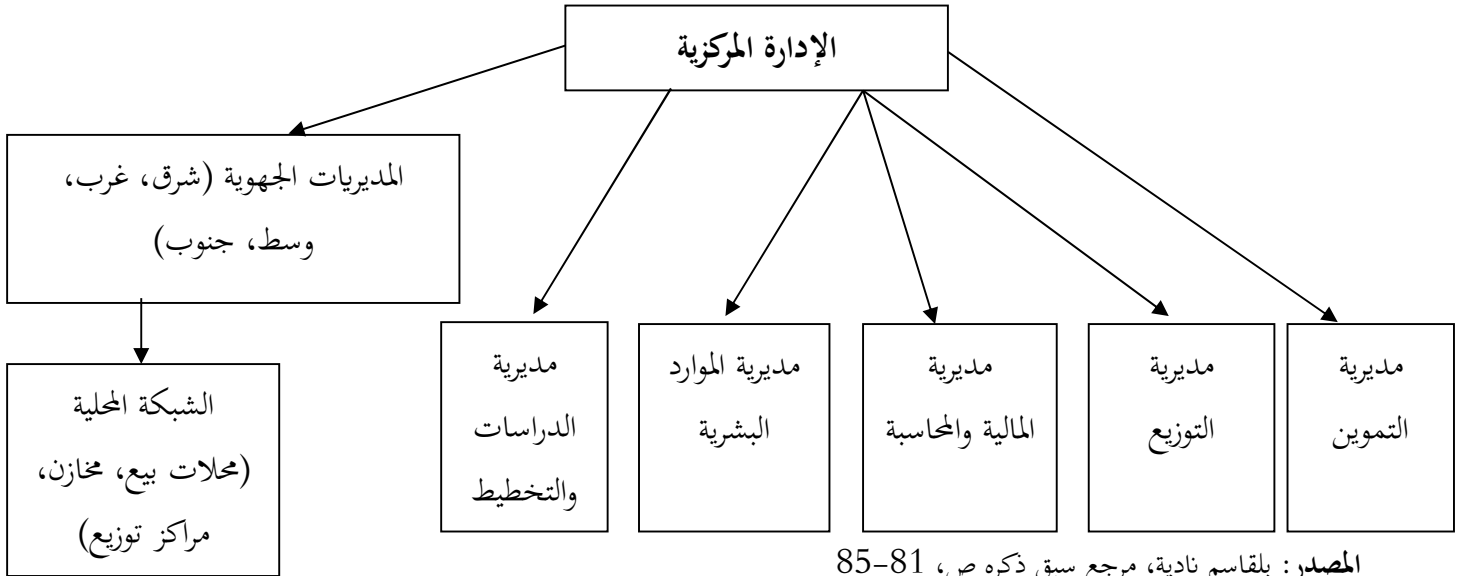
1 - سعيدي محمد، الاقتصاد الجزائري بعد الاستقلال. دار القصة، الجزائر، 2005، ص 112-115.

2 - بلقاسم نادية، مذكرة ماجستير، مؤسسات التوزيع في الجزائر من التسيير العمومي إلى اقتصاد السوق. جامعة الجزائر 3، 2008، ص 78-85.

يتكون هيكلها التنظيمي من:

1. الإدارة المركزية: وعلى رأسها مدير عام مركزي يشرف على المديرية التالية:
2. مديرية التموين.
3. مديرية التوزيع.
4. مديرية المالية والمحاسبة.
5. مديرية الموارد البشرية.
6. مديرية الدراسات والتخطيط.
7. المديرية الجهوية: وتوزع على عدة ولايات (الجزائر، وهران، قسنطينة...) وتكفل بالتنسيق الميداني واللوجستي.
8. الشبكة المحلية: تتكون من محلات بيع، مخازن ومراكز توزيع، وكلها مربوطة تنظيميا بالمديرية الجهوية.

الشكل رقم 4: الهيكل التنظيمي لمؤسسة أسواق



المصدر: بلقاسم نادية، مرجع سبق ذكره ص، 81-85

ومن بين هذه المؤسسات المحلية نجد مؤسسة أسواق برج بوعرييج التي كانت تابعة للوكالة الجهوية لولاية سطيف، وقد أنشأت وفقا للقرار الوزاري المشترك رقم 1431 الصادر بتاريخ 1984/02/29 المتعلق بإنشاء مؤسسة التوزيع لولاية سطيف -أسواق-.

في فترة التسعينات، تزايدت الضغوطات على الاقتصاد الجزائري نتيجة للأزمات المالية والاقتصادية التي نشأت عن انخفاض أسعار النفط، بالإضافة على الضغوط التي كان يمارسها صندوق النقد الدولي من خلال برامج التعديل الهيكلي. مع بداية تسعينات القرن الماضي اتخذت الحكومة الجزائرية قرارا بتحرير الاقتصاد، وبدأت في إعادة هيكلة القطاع العام، وهو ما شمل تفكيك العديد من المؤسسات العمومية ومنها مؤسسة أسواق.

حيث كانت المؤسسة تعتبر غير فعالة اقتصاديا، ومثقلة بالديون، وتسبب في تدهور الأسواق المحلية بسبب البيروقراطية وسوء التسيير. كما أن التحولات الاقتصادية التي تزامنت مع سياسة الانفتاح الاقتصادي والخصخصة أدت إلى تقليص دور الدولة في العدي من القطاعات الاقتصادية.

تم حل المؤسسة في بداية التسعينات بموجب القرار الوزاري الصادر بتاريخ 1996/12/18، حيث بدأت الحكومة الجزائرية في عملية بيع الأصول العمومية للمؤسسات الخاصة وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في السوق، وتحويل مسؤولية تنظيمها وتسييرها إلى القطاع الخاص، مما أسهم في ظهور المتاجر الكبرى مثل: UNO, BIM, Carrefour وغيرها.

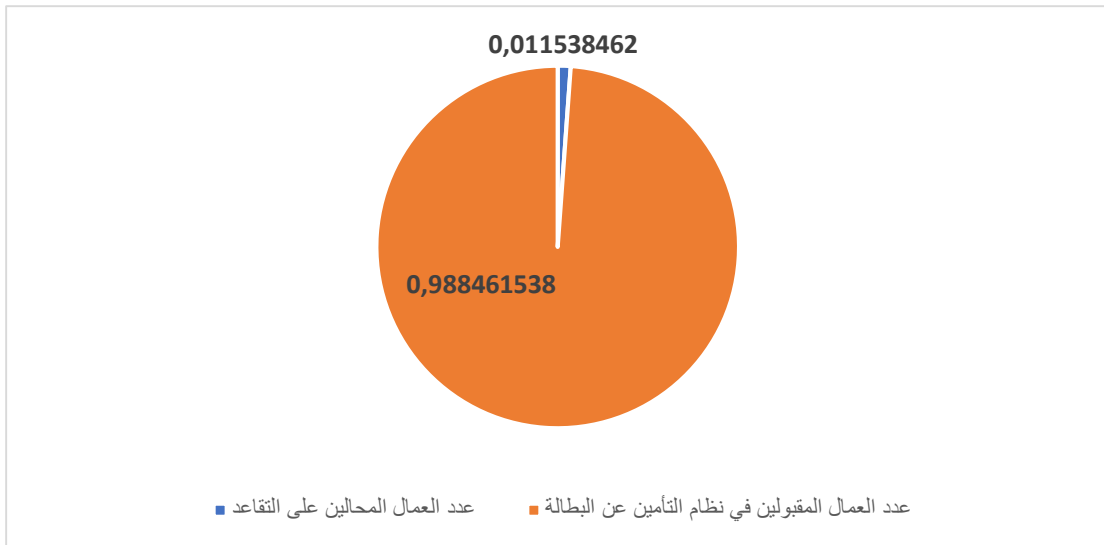
وبعد عملية الحل وجد العمال المسرحين والبالغ عددهم 260 عاملا أنفسهم في وضعية اجتماعية واقتصادية مزرية، فتم تحويل 03 إلى الصندوق للتقاعد. أما المتبقية فتم تحويلها إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أجل التكفل بهم. وهذا بعد استيفاء الشروط المذكورة سالفًا.

جدول 6: عدد العمال المسرحين من مؤسسة أسواق والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة:

اسم المؤسسة	عدد العمال المسرحين	عدد العمال المقبولين في نظام التأمين عن البطالة	مجموع التعويض المدفوع	مبلغ مساهمة تحويل الحقوق المدفوعة
أسواق	260	257	26 620 848,43	14679531.28
النسبة	% 98.85	% 1.15	/	/

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة برج بوعرييج.

الشكل رقم 5: يمثل عدد العمال المسرحين من مؤسسة أسواق والمتكفل بهم في إطار جهاز التأمين عن البطالة.



من خلال تحليل المعطيات السابقة يتبين لنا ما يلي :

• العمال الذين تم التكفل في إطار جهاز RAC:

أن عدد العمال المسرحين قد استوفوا جميع شروط الانخراط في نظام التأمين عن البطالة حيث بلغ عدد المنخرطين 257 من أصل 260 عامل مسرح وهو ما يمثل نسبة 98.84%. من العدد الإجمالي للعمال المسرحين وهو ما يشكل آثار اقتصادية واجتماعية، باعتبار أن هذه الفئة سوف تحال إجباريا على البطالة.

كما مساهمة تخويل الحقوق المقدمة من طرف أصحاب العمل والبالغة 14 679 531,28 دج وكذا مبلغ التعويض الذي سدده الصندوق لفئة العمال المسرحين والمقدر بـ 26 620 848,43 دج.

• وضعية العمال المسرحون المحالون على التقاعد:

يلاحظ أن الإحالات على التقاعد كانت في إطار العادي، وهو ما يعكس توجهها لتصفية مناصب العمل.

من خلال ما سبق يتبين لنا ما يلي:

أن جميع العمال المسرحين لأسباب اقتصادية تم التكلف بهم سواء في إطار جهاز التأمين عن البطالة أو الإحالة على التقاعد.

وقد تم التكفل بهم وفق الإجراءات الإدارية التالية:

✓ تقديم طلب جماعي من أجل الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة مؤشر عليه من طرف مفتشية العمل.

الملحق رقم 3 ص 70.

✓ إشعار فردي للتسريح لكل عامل ممضي من طرف رئيس لجنة تصفية المؤسسات والذي غالبا مل يكون معيننا

من طرف مديرية أملاك الدولة الملحق رقم 5 ص 72.

✓ بعد ذلك يتم منح شهادة قبول فردية في نظام التأمين عن البطالة تحتوي على المعلومات التالية:

✓ سبب التسريح (تقليص أو تسريح).

✓ عدد أشهر الاستفادة على ألا تقل عن اثنا عشر (12) شهرا وأن تتجاوز ستة وثلاثون (36) شهرا.

وتحسب على أساس شهرين لكل سنة اشتراك.

✓ مبلغ تعويض التأمين عن البطالة يحسب على أساس مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه، بعد جمع

معدل الأجر الشهري الخام¹ مع الأجر الوطني المضمون².

¹ - المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 يناير 1994. مرجع سبق ذكره.

² - المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 يناير 1994. مرجع سبق ذكره.

✓ لا يمكن أن تقل نسبة التعويض عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا أكثر منه بثلاث مرات.

معدل الأجر الشهري الخام + الأجر الوطني الأدنى المضمون

حسابيا الأجر المرجعي =

2

كما تحتوي هذه الشهادة على أربع (04) فترات التكفل متساوية المدة موزعة كالتالي:

- تخصص نسبة 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- تخصص نسبة 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- تخصص نسبة 60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.
- تخصص نسبة 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل.

يدفع مبلغ التعويض كل شهر يقدم فيه المنخرط في جهاز التأمين عن البطالة شهادة عدم العمل.

لا يسدد مبلغ التعويض عن التأمين عن البطالة إلا بعد تسديد رب العمل لمبلغ يسمى نسبة مساهم تخويل الحقوق، وهي عبارة عن مبلغ مالي يقع على عاتق المستخدم (رب العمل)، يدفع لصالح الصندوق الوطني للتأمين البطالة¹.

وتحسب نسبة تخويل الحقوق طبقا لأقدمية العامل الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة مستخدمة له بنسبة 80 % من أجر شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره اثنا عشر (12) شهرا.

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

حسابيا مساهمة تخويل الحقوق = معدل الأجر الشهري الخام * 80% * (الخبرة المهنية المثبتة-3).

مساهمة تخويل الحقوق = معدل الأجر الشهري الخام * المعامل.

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 يناير 1994. مرجع سبق ذكره.

جدول 7: يوضح كيفية حساب مساهمة تحويل الحقوق بطريقة المعاملات.

المعامل المعتمد	الخبرة المعتمدة من أجل حساب مساهمة تحويل الحقوق	سنوات الخبرة المثبتة لدى الهيئة المستخدمة	المعامل المعتمد	الخبرة المعتمدة من أجل حساب مساهمة تحويل الحقوق	سنوات الخبرة المثبتة لدى الهيئة المستخدمة
6.40	8	11	-	-	3
6.80	8.5	11.5	0.40	0.5	3.5
7.20	9	12	0.80	1	4
7.60	9.5	12.5	1.20	1.5	4.5
8	10	13	1.60	2	5
8.40	10.5	13.5	2	2.5	5.5
8.80	11	14	2.40	3	6
9.20	11.5	14.5	2.80	3.5	6.5
9.60	12	15	3.20	4	7
10	12.5	15.5	3.60	4.5	7.5
10.40	13	16	4	5	8
10.80	13.5	16.5	4.40	5.5	8.5
11.20	14	17	4.80	6	9
11.60	14.5	17.5	5.20	6.5	9.5
12	15	18 فما فوق	5.60	7	10
-	-	-	6	7.5	10.5

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - برج بوعرييج-

جدول 8: بعض الأمثلة لحساب مساهمة تخويل الحقوق:

الحالة	الحساب	الأقدمية المثبتة	المدة المتكفل بها	مساهمة تخويل الحقوق المدفوعة من طرف صاحب العمل
الحالة الأولى: *عامل له خيرة عشرة سنوات عمل. *متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك 9000 دج.	1 شهر كل سنة = 10 أشهر	10-3 = 7 أشهر بنسبة 80%	50400 دج = 5.60*9000	
الحالة الثانية: *عامل له خيرة عشرة سنوات وستة أشهر عمل. *متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك 9000 دج.	10 سنوات = 10 أشهر بنسبة 80% . 6 أشهر = 1 شهر بنسبة 40%	10 سنوات = 10 أشهر بنسبة 80% لكل شهر 6 أشهر = 1 شهر بنسبة 40%	54000 دج = 6*9000	
الحالة الثالثة: *عامل له خيرة عشرة سنوات وسبعة أشهر عمل. *متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك 9000 دج.	10 سنوات = 10 أشهر بنسبة 80% . 6 أشهر = 1 شهر بنسبة 40%	10 سنوات = 10 أشهر بنسبة 80% لكل شهر 7 أشهر = 1 شهر بنسبة 80% أو 11 شهرا	57600 دج = 6*9000	

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - برج بوعرييج-

بالإضافة إلى منحة التعويض عن البطالة يستفيد المنخرط في جهاز التأمين عن البطالة من:

- ✓ منحة المرأة الماكثة بالبيت.
- ✓ منحة الأطفال المتدربين أقل من 18 سنة.
- ✓ يستفيد من عطلة الأمومة.
- ✓ ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة في حالة وفاة المنخرط في جهاز التأمين عن البطالة.
- ✓ كما أن له الحق في الاستفادة من التقاعد المسبق.
- ✓ تحتسب مدة التكفل في صندوق التقاعد عند بلوغ المنخرط في جهاز التأمين عن البطالة الستين (60) سنة.

المطلب الثالث: الأثر الاجتماعي والاقتصادي لتدخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

يمثل تدخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) آلية هامة من آليات الحماية الاجتماعية في الجزائر، لا سيما في ظل التحولات الاقتصادية والظروف الاجتماعية المتقلبة. وتنعكس تدخلاته في جوانب متعددة سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي. أولاً: الأثر الاقتصادي:

1. دعم الاستهلاك الداخلي:

من خلال صرف الاعانات المالية للعمال المسرحين، حيث يساهم الصندوق في ضمان حد أدنى من القدرة الشرائية، مما يقي على مستوى معين من الطلب الداخلي، ويساعد في تجنب الركود الاقتصادي.

2. تقليص التكاليف الاجتماعية للبطالة:

بفضل تدخلاته، يخفف الصندوق من الأعباء الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن البطال، مثل الجرائم الاقتصادية، والهجرة الغير الشرعية، وتدهور الوضع المعيشي. ثانياً: الأثر الاجتماعي:

1. الحفاظ على كرامة الأفراد واستقرار الأسر:

يوفر الصندوق اعانات تمكن الفرد المسرحين من تأمين حاجاتهم الأساسية، ما يساهم على الاستقرار الاجتماعي وتفادي آثار البطالة النفسية والاجتماعية.

2. إدماج الفئات الهشة في النشاط الاقتصادي:

من خلال إبراز برامج دعم تشغيل الشباب والمرافقة، يساهم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إعادة دمج الفئات المتأثرة بالبطالة في دورة الإنتاج والعمل.

3. الحد من التهميش الاجتماعي:

تدخلات الصندوق تمثل درعا واقيا ضد الإقصاء والتهميش الاجتماعي، خاصة في المناطق النائية والفقيرة، حيث البطالة أعلى من المتوسط الوطني.

الخاتمة:

وخلاصة القول إن التسريح لأسباب اقتصادية وتقليص عدد العمال هو حل لإيرادي للخروج بالمؤسسات وانقاذها من الهلاك والإفلاس بسبب الأزمات المالية والاقتصادية، وهو أبغض الحلول بالنسبة للدول، نظرا لما يفرزه من آثار سلبية تؤثر سلبا من جميع النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

وباعتبار أن ظاهرة البطالة تتجدد باستمرار بتجدد الأزمات المالية والاقتصادية للدول، فكان لزاما عليها أن تبحث عن حلول وآليات جديدة فعالة تكون مواكبة للأزمات التي قد تحدث مستقبلا كالأزمة الصحية كوفيد 19 التي أُلقت بظلالها على العالم ليس صحيا فقط وإنما اقتصاديا، حيث تعطلت الحركة الاقتصادية برمتها، وكذلك عملية مصادرة الشركات والمؤسسات الصناعية في الجزائر في ظل ما يسمى محاربة الفساد مما أدى إلى تسريح عمالها وإحالتهم على البطالة.

فكان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من أهم الهيئات والآليات التي أنشأت خصيصا للتقليل من الآثار السلبية لظاهرة البطالة والتسريح العمالي.

ومن خلال محاولتنا الإحاطة بجميع الجوانب المتعلقة بالموضوع، استطعنا التوصل إلى هذه النتائج:

1. يعتبر جهاز التأمين عن البطالة ركيزة أساسية في السياسة الاجتماعية للدولة، حيث يساهم في التخفيف من حدة البطالة، ويُعد وسيلة مباشرة لتحسين العدالة الاجتماعية والحد من الفقر.

2. أثبتت المديرية الولائية لبرج بوعريريج من خلال الدراسة الميدانية دورها الفعال، رغم تصنيفها ضمن الفئة "ب"، في تنشيط سوق العمل المحلي، عبر تمويل مشاريع مصغرة في قطاعات متنوعة وتوفير آلاف مناصب الشغل.

3. نجح الصندوق في التفاعل مع التحولات الاقتصادية، عبر رفع وتيرة التعويضات خاصة في فترات الأزمات، ما يدل على مرونة استجابته وحسن تسييره.

4. لوحظ أن مستوى التأطير البشري داخل المديرية ملائم، حيث يغلب على طاقمها الطابع الإطاري، مما يُمكنها من مواكبة المهام ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي في آنٍ واحد.

5. تمكن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من التكفل بـ 98.84% من العمال المسرحين من مؤسسة "أسواق"، أي ما يعادل 257 من أصل 260 عاملاً، وهو ما يؤكد فعالية الجهاز في استيعاب العمال المسرحين وضمنان عدم تهميشهم.

6. بلغ مجموع مساهمات تحويل الحقوق المقدمة من طرف رب العمل أكثر من 14 مليون دج، في حين بلغ مجموع التعويضات المدفوعة من قبل الصندوق أكثر من 26 مليون دج، ما يعكس العبء المالي الذي يتحمله الصندوق في سبيل تخفيف صدمة البطالة.

7. تبين أنّ آلية تحويل الحقوق، باحتسابها وفق أقدمية العامل ونظام المعاملات، تشكل قاعدة مالية منصفة لكنها تحتاج إلى تبسيط لتفادي التعقيدات الإدارية.

من خلال ما سبق يمكن أن نطرح بعض التوصيات وهي كما يلي:

1. إعادة النظر في معايير تصفية المؤسسات، خاصة العمومية، واعتماد منهج تشخيصي يأخذ بعين الاعتبار الحلول البديلة عن الغلق النهائي، مثل التحول الهيكلي أو الشراكة.
2. تمديد مدة التعويض أو ربطها بفرص الإدماج، لتفادي انزلاق المستفيدين إلى البطالة من جديد بعد انتهاء آجال التعويض.
3. تعزيز برامج التكوين وإعادة التأهيل المهني للعمال المسرحين في مجالات تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الجديد (الرقمنة، الطاقات المتجددة، الخدمات).
4. ربط تمويل المؤسسات المصغرة بقياس أثرها الفعلي على التشغيل، عبر آليات للمتابعة والتقييم بعد التمويل لضمان الاستفادة.
5. فرض التكوين الإجباري في إدارة الموارد البشرية لأرباب العمل، قصد تقليل اللجوء إلى التسريح العشوائي وتحسين أساليب التسيير التشاركي.
6. تشجيع خلق مناطق نشاط موجهة للمسرحين من خلال شراكة بين الصندوق والجماعات المحلية، بما يسمح بإعادة توظيفهم ضمن مشاريع جماعية مهيكلية.
7. إعادة تفعيل أجهزة الوساطة في سوق العمل، بالتكامل مع تدخلات الصندوق، لضمان توجيه فعال للمسرحين نحو فرص العمل المتاحة.
8. إطلاق نظام إنذار مبكر لمراقبة وضعيات المؤسسات المهددة بالإفلاس أو التسريح الجماعي، من أجل تدخل استباقي من قبل أجهزة الدولة وعلى رأسها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

قائمة المراجع:

أولا الكتب

- ❖ أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007.
- ❖ أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني ديوان للمطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.
- ❖ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008
- ❖ إسماعيل شعباني، مقدمة في التنمية الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 1997
- ❖ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2002.
- ❖ جمال أحمد عيسى السرحانة، البطالة وعلاجها دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الطبعة الأولى، الإمامة لطباعة والتوزيع دمشق - بيروت - 2000.
- ❖ خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004
- ❖ سعيدي محمد، الاقتصاد الجزائري بعد الاستقلال، الطبعة الأولى، دار القصبية، الجزائر، 2005
- ❖ زيد بن محمد الرماني، البطالة العمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الطلعة الأولى، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض 2001.
- ❖ طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2015
- ❖ عبد الحليم أبو شقة، التأمينات الاجتماعية وحماية العمال، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002
- ❖ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار القصبية للنشر، الجزائر 2003.
- ❖ عبد المجيد قدي، "الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة في آلياتها وأثرها"، دار الهدى، الجزائر، 2015
- ❖ نبيل عبد الفتاح، فاطمة زكريا، سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري"، القاهرة-مطبعة الأشراف، مصر 1993.

ثانيا المذكرات

- ❖ بلال طبوش، صافية بلاط، دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إنشاء المؤسسات المصغرة، دراسة حالة وكالة عين الدفلى 2010-2020 مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر 2021-2022، جامعة جيلالي بوجمعة عين الدفلى -
- ❖ بلقاسم نادية، مذكرة ماجستير، مؤسسات التوزيع في الجزائر من التسيير العمومي إلى اقتصاد السوق. جامعة الجزائر 3، 2008
- ❖ سليم عقون قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص تقنيات كمية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير جامعة فرحات عباس - سطيف -الجزائر 2009-2010
- ❖ عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة-الجزائر، 2012-2013
- ❖ عطا الله أبو حميدة، الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل، دراسة مقارنة مذكرة لنيل درجة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق 1990
- ❖ الأستاذ عطا لله أبو حميدة التسريح لسبب اقتصادي أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون كلية الحقوق والعلوم القانونية جامعة الجزائر 2001
- ❖ عطاء الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي- مفهومه إجراءاته وآثاره، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009
- ❖ غانمي أحمد بن يحي أحمد تسريح العمال لأسباب الاقتصادية دراسة مقارنة مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة القانون الخاص تخصص قانون تسيير المؤسسات كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة أحمد دراية أدرار الجزائر سنة 2015
- ❖ مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 16 فترة التكوين 2005-2008
- ❖ معاشو بنالي فطة النظام القانوني للتسريح لأسباب الاقتصادية دراسة مقارنة (الجزائر-فرنسا)، رسالة ماجستير في القانون التنمية الوطنية معهد العلوم القانونية والإدارية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 1998
- ❖ فتحي وردية، ضوابط إنهاء علاقة العمل لأسباب الاقتصادية في القانون الجزائري مذكرة ماجستير في القانون جامعة مولود معمري - تيزي وزو الجزائر-السنة 2016

- ❖ وقاف فريد حاشي علال التسريح لسباب الاقتصادية واثاره السلبية على التشغيل والاستقرار الاجتماعي
- مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص قانون الاعمال جامعة محمد بوضياف -
المسيلة-الجزائر 2020-2021

ثالثا المجلات والمنشورات والجرائد

- ❖ مصطفى شوقي، "التأمينات الاجتماعية ودورها في الاستقرار الاجتماعي"، المجلة الجزائرية للضمان الاجتماعي،
العدد 4، 2020
- ❖ عبد الرزاق بن عيسى، "سياسات سوق العمل في الجزائر: بين النظرية والتطبيق"، المجلة الاقتصادية الجزائرية،
العدد 11، 2019
- ❖ صالح بو الشعير "اقتصاديات سوق العمل: مقارنة اقتصادية" منشورات جامعة قسنطينة، 2017
- ❖ الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 44 في 07 يوليو 1994
- ❖ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، سنة 2014، قرار مشترك حول آليات التكوين للمسرحين.

رابعا المراسيم والقوانين

- ❖ المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن إحداث التقاعد المسبق
- ❖ المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- ❖ مرسوم تشريعي 94-11 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 هـ الموافق ل 26 مايو 1994 يحث جهاز
التأمين عن البطالة
- ❖ قانون حماية من الفصل العمال، الصادر بتاريخ 10 أغسطس 1951- ألمانيا-
- ❖ القانون رقم 11 - 90 المؤرخ في 90 / 01 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية رقم 17 الصادرة
في 25/04/1990

خامسا المواد القانونية

- ❖ المواد 22 و 23 من المرسوم التشريعي 94/09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية
الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية
- ❖ المادة 89 القانون 90/11 الصادر في 21 أبريل 1990 المتعلق والمتمم بعلاقات العمل
- ❖ المادة 28 من المرسوم التشريعي 94/09
- ❖ المواد 1-2-5-6-7-8-9، اتفاقية رقم 44 تتعلق بضمان تعويضات أو اعانات العاطلين رغم إرادتهم.
(جنيف-سويسرا: المنظمة الدولية للعمل، مجلس إدارة مكتب العمل الدولية، 1934) www.ilo.org
- ❖ المادة 6 و 7 من المرسوم التشريعي 94/11 المؤرخ في 26 ماي 1994
- ❖ المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 يناير 1994.
- ❖ المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 يناير 1994

سادسا التقارير والدليل

- ❖ التقرير السنوي، cnac سنة 2020
- ❖ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، دليل المستفيدين، 2022
- ❖ دليل إنشاء النشاطات cnac 2021.
- ❖ دليل نشاء النشاطات CNAC 2021
- ❖ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد32، ديسمبر،2006.

سابعا الاتفاقيات

- ❖ منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 158، المادة 13، سنة 1982.
- ❖ وزارة العمل الفرنسية. نظام التأمين الاجتماعي، 2022.

ثامنا: المداخلات

- ❖ موسى بن منصور، ميلود زنكي، فعالية" اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمعيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي-دراسة حالة الجزائر-، مداخلات ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر.2011.

قائمة الملاحق

ENTREPRISE DE DISTRIBUTION DE

ASWAK - SETIF

UNITE DE AIN-TAGHROUT

REF. 142/22/44T/84/-o- DECISION -o-

Le Directeur d'Unité,

(/u l'Arrêté interministériel n° 1431 du 29/2/84 portant création de l'entreprise de distribution de la Wilaya de S E T I F ASWAK -;

(/u la Décision n° 83.04 du 14 Décembre 1983 , portant nomination de Monsieur NEZZAR KEBAILI Abdelaziz, Directeur de l'EDW;

(/u la Décision n° 355/DG/HG/84 du 29/09/ 1984, portant création de l'Unité ASWAK de Ain-Taghrouit;

(/u la Décision n° 403/DG/HG/84 du 29.09. 1984 portant délégation de pouvoir à Monsieur BELFERKOUS Mahfoud, Directeur de l'Unité ASWAK sus-désignée;

(/u la lettre d'engagement n° 02/SP/84 du 14 SEPTEMBRE 84 relative au recrutement de M en qualité de CAISSIER

(/u l'essai concluant;

-o- DECIDE -o-

/rt. 1er /- M

est confirmé (e) dans ses fonctions de CAISSIER à compter du: 14 SEPTEMBRE 1984

/rt. 2/- Le responsable du personnel, le comptable financier sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente décision.

Fait à Ain-Taghrouit, le 14 NOV 1984

LE DIRECTEUR,

AMPLIATION /- Personnel
- Social
- Paie
- Comptabilité
- C.P.E.
- Intéressé

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTRE DES FINANCES

N° 04/97

DIRECTION DES DOMAINES
DE LA WILAYA DE
BORDJ BOU ARRERIDJ

DECISION INDIVIDUELLE DE LICENCIEMENT

- Vu le décret législatif N° 93-18 du 29/12/1993 portant loi de finances pour 1994.
- Vu le décret présidentiel N° 95-450 du 31/12/1995 portant nomination du chef du gouvernement.
- Vu le décret présidentiel N° 96-01 du 05/01/1996 portant nomination des membres du gouvernement.
- Vu le décret exécutif N° 94/294 du 25/09/1994 relatif aux modalités de dissolution et de liquidation des entreprises publiques non autonomes et des établissements publics à caractère industriel et commercial et notamment son article 04.
- Vu l'arrêté N° 18 du 29/11/1994 portant application du décret N° 94-294 du 25/09/1994 sus-cité.
- Vu l'instruction N° 04 MF/DCT/DGOTT/DIT du 28/02/1995.
- Vu la circulaire N° 538/MF/DC du 30/07/1996.
- Vu l'instruction N° 386/GM/MF/96 en date du 01/12/1996.
- Vu l'arrêté ministériel du 18/12/1996 portant dissolution de l'entreprise locale dénommée... ENTREPRISE DE DISTRIBUTION ASWAK BORDJ BOU ARRERIDJ... ASWAK B.B.A
- Vu la signification de l'arrêté de dissolution de l'entreprise... en date du 23/12/1996
- Vu le procès-verbal de réunion de la commission de liquidation N° 001/97... en date du 04/01/1997

DECIDE

Article 01: Est rompue la relation de travail existante entre l'entreprise locale dénommée... ASWAK B.B. ARRERIDJ... et Monsieur...

- Qualité... CAISSIER PRINCIPAL... et ce à compter du 31/12/1996

Article 02: Le Directeur DU COMMERCE... et le Directeur Général de l'Entreprise ci-dessous désignés, sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente Décision.

Bordj Bou Arreridj, le 04 جانفي 1997

LE PRESIDENT DE LA COMMISSION
DE LIQUIDATION DES ENTREPRISES

إشعار جماعي بالقبول في نظام التأمين عن البطالة

ASSURANCE CHOMAGE
<i>(Cachet de l'Agence)</i>
N° IMMATRICULATION

**NOTIFICATION COLLECTIVE
D'ADMISSION A L'ASSURANCE CHOMAGE**

M. _____

Nous avons l'honneur de vous informer que l'examen de la demande collective d'admission à l'assurance chômage en faveur de vos salariés a permis de réserver une suite favorable concernant les assurés suivants :

-
-
-
-
-
-

Vous trouverez ci-jointes les notifications individuelles d'admission à remettre aux intéressés.

Fait à _____ le _____
le Directeur,

إشعار فردي بالقبول للاستفادة من أداءات التأمين ضد البطالة

ASSURANCE CHOMAGE

N° DOSSIER

N° IMMATRICULATION

**NOTIFICATION INDIVIDUELLE
D'ADMISSION AUX PRESTATIONS
DE L'ASSURANCE CHOMAGE**

M^r

Nous vous informons qu'après étude, il a été donné une suite favorable au dossier introduit par votre employeur à la suite de la perte de votre emploi pour raison économique dans le cadre :

- (1) d'une compression d'effectif
 de la cessation d'activité de votre employeur

A cet effet, vous avez été déclaré admis aux prestations chômage pour une durée de 25 mois à compter du 01.04.97.

La durée de cette prise en charge est calculée à raison de deux (02) mois par année d'ancienneté validée au sein de votre dernier employeur sans que celle-ci ne soit inférieure à douze (12) mois ni supérieure à trente six (36) mois

Compte tenu du nombre d'années d'ancienneté validées par votre employeur, soit 12 ans et 2 mois, l'indemnité de l'assurance chômage vous sera versée pendant une période de :

2 mois x 12 ans et 2 mois = 25 mois

- (1) portée à 12 mois
 ramenée à 36 mois

soit du 01.04.97 au 25.04.1999

Pour le calcul de l'indemnisation, cette période est répartie en quatre (04) tranches, d'égale durée.

Le montant de l'indemnité est déterminé par application à votre salaire de référence, de taux dégressifs pour chacune de ces tranches (100%, 80%, 60% et 50%), sans pouvoir être inférieur à 75% du Salaire National Minimum Garanti (S.N.M.G) ni supérieur à trois (03) fois celui-ci.

Le salaire de référence est égal à la moitié (1/2) du montant mensuel moyen du salaire soumis à cotisation des douze (12) mois ayant précédé la date de cessation d'activité auquel est ajouté le montant mensuel du salaire National Minimum Garanti, soit 4000 DA

T.S.V.P.

التصريح بالعمل و الأجر الشهري

ASSURANCE CHOMAGE

(Cachet de l'Agence)

DECLARATION D'ACTIVITE ET
RELEVÉ DES SALAIRES(à établir par l'employeur et à joindre à la demande d'admission
à l'indemnité de l'assurance chômage)

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EMPLOYEUR

Nom et Prénoms : E. D. W. ASWIAK. B. B. Acceridj

Numéro d'Immatriculation

527.688

Raison Sociale : Centre Commercial RAS EL OVAL

Adresse : RAS EL OVAL

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE SALARIE

Nom et Prénoms :

Numéro d'Immatriculation

30.552.782.52

Né (e) le : 26.10.1959 à AIN-TAGHEROUT

Adresse : Bir KASDRA

Situation de Famille : MARIÉ — Profession : Chômeur Principal

COMPTES :

C.C.P. N°

Centre

RENSEIGNEMENTS NECESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS

Date de recrutement : 14.09.84 — Date de licenciement : 31.12.96

Période d'ancienneté validée : du au

Fait, à RAS EL OVAL le 12.07.97

Le Directeur,

كشف الراتب لمدة 12 شهرا

RELEVÉ DES SALAIRES (1)

(Le montant des salaires perçus et les périodes correspondantes sont portés sur le tableau ci-après)

MOIS ET ANNÉES	NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	MONTANT DE LA COTISATION	MOTIF ABSENCES	OBSERVATIONS
Janvier 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
FEVRIER 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
MARS 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
Avril 96	24 jrs	8434.67	590.43	Abs	
Mai 96	24 jrs	8434.67	590.43	Abs	
Juin 96	24 jrs	8434.67	590.43	Abs	
Juillet 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
Août 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
Sept 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
oct 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
Nov 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	
Déc 96	26 jrs	9137.56	639.62	Néant	

TOTAL : 107.542,05 D.A : 12

SOIT UN SALAIRE MENSUEL MOYEN EGAL A : $8961,83 \times 80 = 716946 \times 0,5 = 681098F$

Cachet de l'Employeur,

Fait à CAS et oul - le 10 Janvier 97

Nom, Prénoms et Qualité du Signataire.

1- Indiquer les salaires tels qu'ils figurent sur les fiches de paie correspondantes aux douze (12) mois précédant le basculement pour raison économique.

IMPORTANT : LA LOI PUNIT QUICONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DECLARATION.

حساب الأجر المرجعي وتوزيعه على فترات

Etant donné que votre salaire soumis à cotisation pour la période du Janv. 96 au Decemb. 96, s'élevait à 107 542,00 DA soit un salaire moyen mensuel de 8961,83 DA, le salaire servant de base au calcul de votre indemnité, est donc de :

$$\frac{8961,83 \text{ DA} + 4000,00}{2} = 6480,91 \text{ DA}$$

Aussi, l'indemnité qui vous sera allouée sera donc de :

- du 01.04.97 au 02.10.97 : 6480,91 DA + 100% = 6480,91 DA
 portée à : DA
 ramenée à : DA
- du 08.10.97 au 15.04.98 : 6480,91 DA + 80% = 5184,72 DA
 portée à : DA
 ramenée à : DA
- du 15.04.98 au 22.10.98 : 6480,91 DA + 60% = 3888,54 DA
 portée à : DA
 ramenée à : DA
- du 22.10.98 au 30.04.99 : 6480,91 DA + 50% = 3240,45 DA
 portée à : DA
 ramenée à : DA

Cette indemnité vous sera payée mensuellement et à terme échu par :

- (1) virement à votre compte courant postal (C.C.P.)
- mandat-carte à votre domicile

Sous peine de suppression, il vous appartient d'aviser dans les plus brefs délais l'agence, de tout changement pouvant intervenir dans votre situation professionnelle et ce conformément au dispositif légal (Art 22 et 24 à 27).

du décret législatif n° 94-11 du 26 mars 1994)

Si vous désirez contester cette décision, vous avez la possibilité d'adresser une demande de recours à M^r le président de la commission de recours préalable sise auprès de l'agence CNAS de wilaya, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par demande déposée à nos guichets dans les deux mois à compter de la date de réception de la présente notification.



Fait à le 10 MARS 1997

Le Directeur

1 - Mettre une croix dans la case concernée

شهادة عدم العمل

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA PROTECTION ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
 AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI

ANEM

ASW

- ANNEXE 3 -

432

ASW

ATTESTATION DE SANS EMPLOI

Je soussigné M (1) _____ chef de l'agence

locale de l'emploi de BORDJ - BOU-ARRERIEJ

atteste par la présente que M^r.

né(e) le 26.10.59 à A. Taghrouni S.S. 9106310449

Inscrit(e) sous le N° 861 en date du 08.03.97

est sans emploi durant le mois de FEV 1998

Délivrée le, **16 فيفري 1998**

Pour servir et valoir ce que de droit.

Le Chef de l'ALEM



[Signature]

(1) Nom et Prénom

IMP. CNRS. 8/97. ANEM.3