الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (م.و.ت.م.ب)

درس في التشريع

السلسلة رقم 06

الدرس رقم 01: التدابير الخاصة بالحفاظ على الشغل

خطة الدرس:

مقدمة

I- الإطار القانوني لتدابير الحفاظ على الشغل وحماية العامل في الجزائر

II- الجانب الإجتماعي

III- التقاعد المسبق

IV- التأمين عن البطالة

الدرس رقم 02: تدابير الإدماج المهني للبطالين

I- المؤسسة المصغرة

II- القرض المصغر

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

مقـــــدمة:

يتعرض العامل إلى خطر فقدان عمله بصفة غير إرادية، بما أن إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة تعتبر مبادرة خاصة بصاحب العمل، هذا ما يسمى بتقليص عدد المستخدمين.

نظرا للنتائج الوخيمة التي تترتب عن تقليص عدد المستخدمين لأسباب إقتصادية قامت السلطات العامة بتدابير خاصة للحفاظ على الشغل وذلك منذ 1994 فأنشأت " التقاعد المسبق" ونظام " التأمين عن البطالة " لفائدة الأجراء الذين فقدوا عملهم.

سنتعرض لتفسير هاتين الفكرتين بدراسة الإجراءات الأساسية لخلق مناصب الشغل.

I- الإطار القانوني لتدابير الحفاظ على الشغل وحماية العامل في الجزائر:

1- <u>تسريح المستخدمين لأسباب إقتصادية</u>:

أدخل القانون رقم 90-11 لسنة 1990 المعدل والمتمم الخاص بعلاقات العمل إمكانية صاحب العمل وحقه في تقليص عدد المستخدمين لأسباب إقتصادية.

لكن القانون قيد هذا الحق، فعلى المستخدم الذي يلجأ إلى إجراء تقليص عدد المستخدمين أن يتفاوض مع ممثلي العمال، ويجب عليه زيـــادة على ذلك إستعـــــمال كل الوســـائل القـــانونية الممكنة لتقليص عـــدد التسريحات (المـــادة 70 لقـــــانون 90-11)، لهذا يجب أن يستعمل لتقليص كل الوسائل القانونية لتفادي، بقدر الإمكان، تسريح عماله.

على هذا الأساس، وضع القانون رقم 90-11، تحت تصرف المستخدم، إجراءات واسعة لتفادي تسريح العمال بقدر الإمكان:

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

1- تقليص ساعات العمل وهذا بإمكان صاحب العمل إعادة تقسيم العمل وذلك بتخفيض عدد ساعات العمل مثلا: العمـــل بنصف اليوم؛

2- اللجوء إلى عقود العمل الجزئي؛

3- الإحالة إلى التقاعد الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المناسبة لذلك؛

4- تحويل العمال من نشاط إلى آخر في حالة ما إذا كان لصاحب العمل عدة نشاطات إقتصادية وتجارية.

لذا يجب على صاحب العمل اللجوء إلى كل الوسائل الممكنة لتجنب نقص عدد الأجراء. لكن هناك حالات يستحيل فيها ذلك فيضطر المستخدم للجوء إلى إجراء تسريح العمال. لذلك وضع المشرع حيز التطبيق قانون للحفاظ على الشغل منذ 1994. أنشئ هذا القانون لحماية وتعويض الأجير الذي يفقد عمله.

2- <u>النطاق القانوني للحفاظ على الشغل</u>:

قدم المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية، توضيحات في تقليص عدد العمال المنصوص عليه في القانون رقم 90-11 و قد جاء بالإجراءات والتدابير الجديدة التالية:

1- لا يمكن تقليص عدد الأجراء موظفي الدولة إلا بعد إصدار نص خاص؛

2- إقامة " جانب إجتماعي" من طرف جميع المستخدمين الذين يلجؤون إلى تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية؛

3- التفاوض بين المستخدمين وممثلي العمال بخصوص الجانب الإجتماعي المقترح؛

4-دفع تعويضات التسريح؛

5-إستفادة المستخدمين الذين يلجؤون إلى تقليص عدد العمال من مساعدة الدولة؛

6-مساعدة العمال على إنشاء مشاريعهم الخاصة؛

7-إمكانية قبولهم في الحصول على " التقاعد المسبق "؛

8-معاقبة المستخدمين الذين لا يعلنون لجوئهم إلى إجراء تقليص عدد العمال ولم يدفعوا المساهمات المنصوص عليها في نظام التأمينات ضد البطالة والتقاعد المسبق.

II- الجانب الإجتماعي:

" نص المرسوم التشريعي رقم 94-09 على وجوب إقامة جانب إجتماعي من قبل المستخدمين و إجبارهم على المرور بمرحلتين تتعلق كلاهما بتدابير خاصة لفائدة العامل".

- إعادة النظر في مستويات الراتب؛
- تجميد عمليات الترقية والتوظيف؛
- تطبيق نظام التعويضات "يقبل العامل تخفيض التعويضات مقابل الحفاظ على وظيفته" ؛
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء لإعادة توزيع العمل؛
- تعيين الأجراء القابلين للإستفادة بالإحالة إلى المعاش، التقاعد المسبق، التأمين عن البطالة أو إلى تحويل وظيفتهم.

III- التقاعد المسبق:

أدخل قانون العمل الجزائري منذ إصدار المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التقاعد المسبق، حقا جديدا لفائدة الأجراء.

التقاعد المسبق هو حق الأجير في الإستفادة من منحة التقاعد رغم أنه لا يتمتع بشرط السن القانوني المنصوص عليه في القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد. طبقـا لنصوص المـرسوم التشريعي رقم 94-11 يمكن للأجير المطالبة بالإستفادة من التقاعد المسبق عشرة(10) سنوات قبل السن القانوني للمعاش، وهذا بحسب سنوات العمل، ولا يستفيد من هذا النوع من التقاعد إلا العمال الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية كتقليص عدد العمال أو في إطار التوقف القانوني والنهائي لوحدات العمل.

للإستفادة من الإحالة على التقاعد المسبق يجب أن يستوفي الأجير الشروط التالية:

1- أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا و 45 سنة إذا كانت أنثى؛

2- أن يجمع عددا من سنوات العمل يساوي 20 سنة على الأقل؛

3- أن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة 16 سنة كاملة.

IV-التأمين عن البطالة:

التأمين عن البطالة هو حماية خاصة يستفيد منها الأجير الذي قد يفقد عمله في ظروف خاصة، كما سبق ذكره أعلاه.

يستفيد الأجراء من الـتأمين عن البطالة إذا لم يكن لهم الحق في التقاعد المسبق و لا في معاش التقاعد بالنظام العام.

- يستفيد الأجراء الخاضعون للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من التدابير التالية:

  - التعويض الشهري للبطالة لمدة تتراوح بين 12 إلى 36 شهر؛
  - التأمين عن المرض؛
  - المنح العائلية؛
  - رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق؛
  - الأخذ بعين الإعتبار مدة الإستفادة من التأمين عن البطالة بالنسبة للتقاعد؛
  - الإستفادة من عمليات التكوين التي يشرف عليها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
  - المساعدة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) في البحث عن العمل بواسطة مركز البحث عن الشغل(CRE)؛
  - مساعدة العمل الحر (إنشاء مؤسسات).

- إن إجراء الإستفادة من التأمين عن البطالة هو بدوره خاضع لشروط ينص عليها المرسوم التشريعي رقم 94-11 كالإقامة بالجزائر. الإنخراط في شبكة الضمان الإجتماعي، هو أن يكون العامل مرسما في منصبه قبل توقيفه عن العمل على الأقل بمدة ثلاثة(03) سنوات .....إلخ.

الدرس رقم 02: تدابير الإدماج المهني للبطالين

I- المؤسسة المصغرة:

قامت السلطات العمومية منذ 1996، بمساعدة الشباب البطالين لإنشاء مؤسسات خاصة بهم، فأنشأت فرع تدعيم تشغيل الشباب (ANSEJ) وتقديم مساعدة مالية وتقنية للشباب الراغبين في ذلك.

بإمكان الشباب الراغب في إنشاء مؤسسة خاصة الإستفادة من المساعدات التالية:

- قرض بدون فائدة يمنح من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب(ANSEJ) يتغير مقداره حسب الإستثمار ويقدر بـــــ 15% إلى 25 % من القيمة الإجمالية للمشروع؛
- تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي في حالة ما إذا كان البنك هو الذي يمول جزءا من قيمة المشروع؛
- التمويل بقرض بنكي يمكن أن يصل إلى 75 % من القيمة الإجمالية للمشروع؛
- منحة إستثنائية للمشاريع التي تستعمل التكنولوجيات النادرة (10% من قيمة الإستثمار)؛
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة(TVA) في حالة شراء الأجهزة؛
- تطبيق معدل 5 % في مجال الرسوم الجمركية في نطاق إستيراد معدات التجهيز؛

الإعفاء النهائي من الضرائب التالية:

- ضرائب على أرباح المؤسسة(IBS)؛

- ضرائب النشاط المهني(TAP)؛
- ضرائب الدخل الإجمالي(IRG).

II- القرض المصغر:

هو إجراء وضع حيز التطبيق منذ 1998 وهدفه الأساسي منح قرض بنكي يتراوح قدره من 50000 دج إلى 350000 دج لكل شخص ليس له عمل ويرغب في تمويل نشاطه على أن يقدم من جهته حصة شخصية تقدر بـــ: 5 % على الأقل من ثمن المشروع.

تخص هذه المساعدة البطالين الذين لم يستفيدوا من تدابير الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

يجب أن يخصص هذا القرض لشراء الأجهزة الصغيرة ولتمويل العمل الحر (العمل في المنزل، الصناعة التقليدية الخ.....).يسدد القرض في فترة ما بين 12 و 60 شهرا.زيادة على هذا القرض تأخذ الدولة على عاتقها ما يلي:

- الفرق ما بين الفائدة المطبقة من طرف البنك القارض ونسبة الفائدة التي تقع على عاتق المستفيد من القرض المصغر والذي يقدر بـــ 02 %؛
- خطر عدم تسديد المؤسسة الممولة من طرف صندوق الضمان المؤسس في 1999 والمسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تمارين تطبيقية:

1-ما هو نوع التسريح الذي وضعت من أجله الدولة تدابير الحماية والحفاظ على الشغل ؟

2-هل للمستخدم الجزائري حق تسريح العمال بصفة مباشرة لأسباب إقتصادية؟

3-هل يلتزم المستخدم بإقامة " جانب إجتماعي " ؟

4-هل يستفيد كل العمال الفاقدين لعملهم من التقاعد المسبق ؟.

5-في أي حالة يمكن للأجير مطالبة التأمين عن البطالة ؟.

الإجـــابة:

1- التسريح الذي وضعت الدولة من أجله تدابير الحماية و الحفاظ على الشغل هو التسريح لأسباب إقتصادية.

2- لا، بل يجب على صاحب العمل التفاوض مع ممثلي العمال على كيفية إقامة جانب إجتماعي، بمعنى عقد إتفاق يتضمن تدابير لحماية حقوق الأجراء.

3- نعم، وذلك طبقا للمادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994.

4- يستفيد من التقاعد المسبق العمال الذين تتوفر لديهم الشروط التالية:

- الذين فقدوا عملهم بصفة غير إرادية؛
- لا تتوفر لديهم شروط الإحالة على التقاعد (النظام العام)؛
- يبلغ سنهم 50 سنة عل الأقل للرجال و 45 سنة للنساء.

5-يستفيد من التأمين عن البطالة كل عامل فقد عمله لأسباب إقتصادية ولا يحق له الإحالة على التقاعد (النظام العام) ولا على التقاعد المسبق.