

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة: حقوق

تخصص: علاقات مهنية

الموضوع:

أحكام التقاعد وفقا للقانون الجزائري

إشراف الدكتور:

- لقمش محمد أمين

من إعداد الطالبين:

- كدي محمد أمين

- عوفي محمد

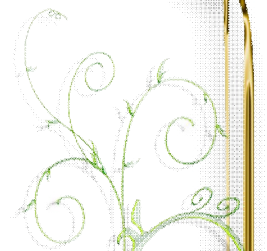
أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	د.قويدر ميمونة
مشرفا مقرررا	أستاذ مساعد "أ"	د.لقمش محمد أمين
عضوا مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	د.عيشوبة فاطمة

السنة الجامعية : 2017م / 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلمت شکر



إهداء

لما كان غرض طالب العلم هو وجه الحقيقة ثم بذله
ونشره للآخرين عن محبة وإحتساب
ولما كانت إرادتنا أزكى من نتاجنا فإنه ليس بوسعنا أن
نهدى هذا الجهد المتواضع
إلا إلى الكادحين لأجل هذه الحقيقة إلى جميع طلبة العلم
في أي موقع كانوا
كما أهدي هذا العمل إلى
إلى الوالدين الكريمين ذخرا وسندا عزا وكبرياء
مدرسة كرامة ونبع حنان وإلياذة حب وترانيم أفراح
وإلى إخوتي وأخواتي كل بإسمه
إلى العائلة الكريمة
وإلى من قاسمني هذا العمل
الأخ الصديق عوفي محمد

كدي محمد أمين

إهداء

إلى من أضاء لي درب العلم شموعا، وعلمني أن الدنيا
تؤخذ غلابا.

إلى روح أبي الطاهرة، اللهم تقبله بقبول حسن
وأسكن مثواه الجنة.

إلى من يصعب حصر جميلها، والجنة تحت أقدامها.
أمي الغالية حفظها الله ورعاها

إلى كل العائلة كبيرا وصغيرا

إلى زملائي في العمل

وإلى من قاسمني هذا العمل كدي محمد أمين

عوفي محمد

مُقَدِّمَةٌ

مقدمة:

يحتاج الجميع بغض النظر عن المكان الذي يعيشون في إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية وسلامة الدخل الذي يحدد وفقا لمستوى التنمية ويعتبر الضمان الاجتماعي أبرز صور هذه الحماية الاجتماعية التي نصت عليها أغلب دساتير الدول ومن بينها الجزائر، التي كرست الرعاية الصحية كحق أساسي ترعاه الدولة من خلال منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وآليات خاصة. بما تهدف إلى التكفل بجميع الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها وتعكس المنظومة القانونية للضمان الاجتماعي لأي بلد مستوى تطور اجتماعي واقتصادي وأيضا مرآة لمستوى التشاور بين مختلف الفاعلين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي وفي هذا الإطار نجد أن البلدان المتقدمة الأكثر اهتماما بالتأمين الاجتماعي من خلال التكفل بالأمراض المهنية، وحوادث العمل، بينما تولي البلدان الفقيرة أولوية للناس على العجز والوفاة، وتقل نسبة المؤمنين في العالم الثالث بينما تزداد في الدول المتقدمة.

يهدف الضمان الاجتماعي إلى حماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية كالبطالة، والمرض وحوادث العمل والعجز الكلي أو الجزئي والشيخوخة والوفاة، من أجل البقاء والاستمرار في الحياة والشعور بالطمأنينة والأمان.

يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحقا من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد، والتي تختلف من بلد إلى بلد، حيث تحرص الدول على الكفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلتها لجميع شرائح المجتمع.

لقد واجهت العديد من الدول في العقود الأخيرة، وبدرجات متفاوتة صعوبات في تمويل انظمتها للحفاظ على ديمومتها والوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين ومسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دائمة التحول.

وفيما يتعلق بالنظام الوطني للتقاعد، فقد نشأ إبان المرحلة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميزا بتنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط إلى أن جاء توحيده بصدر قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983.

لم يتوقف النظام الوطني للتقاعد عن التطور ومسايرة الأحداث، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينيات بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد وتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي.

تأثر نظام التقاعد بالتحويلات الاقتصادية والديمغرافية للمجتمع (الشيخوخة، البطالة، سوق العمل، ارتفاع أمل الحياة، انخفاض مستوى الخصوبة) وتراجع عائدات النفط بسبب الأزمة البترولية (2014)، وكذا التهافت الكبير نحو التقاعد المسبق، مما أدى إلى التراجع في دفع الاشتراكات لصندوق التقاعد بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

إلقاء مزيد من الضوء على موضوع) أحكام التقاعد وفقا للقانون الجزائري) الذي يهم كل من العمال وأرباب العمل والتكتلات النقابية مع التطرق إلى المكونات ومراحل التطور وانعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على التوازن المالي.

لفت انتباه الباحثين إلى الدراسة وتحليل المشاكل التي يعاني منها النظام الوطني للتقاعد (اختلال توازنه المالي وإشكالية تمويله، الارتفاع المستمر للمتقاعدين وتقلص عدد المنخرطين الجدد...) وصول إلى الإصلاحات الاقتصادية مؤسسية عميقة من أجل الحفاظ على التوازن المالي لهذا النظام وديمومته.

إمكانية وإفادة مؤسسات الدولة وأصحاب القرار المعنيين بنظام التقاعد بنتائج البحث لإجراء إصلاحات تتماشى وطموحات الفئة المتقاعدة أو من هم على أبواب التقاعد.

إظهار مدى تأثير الوضعية الاجتماعية والظروف الاقتصادية على إصلاح منظومة التقاعد.

مبررات اختيار الموضوع:

الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي يحظى بها موضوع دراستنا (النظام الوطني للتقاعد) وإلى بعده المجتمعي وعلاقته بالأجيال المتعاقبة ومساهمة في الادخار الوطني، من خلال الوقوف على

وضعيته وأهم المراحل التي مرّ بها والاختلالات التي يعاني منها وكيفية إصلاحها وتأثير الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على ديمومته واستمراره.

المساهمة ولوبقسط متواضع في النقاش الدائر منذ مدة حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر وإلقاء المزيد من الضوء على مبدأ التوزيع والتضامن الذي يقوم عليهما هذا الأخير.

الاهتمام الواسع والمتزايد بموضوع التقاعد في أوساط الموظفين والأجراء داخل المنظمات النقابية والإدارات والمؤسسات العمومية باعتباره نهاية المسار الوظيفي لكل فرد.

إشكالية الدراسة:

لقد مرّ نظام التقاعد في الجزائر بمراحل مختلفة واکبت تطور مختلف مناحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هذا التطور حتمّ على صانع السياسة العامة أن يواكبه من خلال اعتماده مختلف السياسات مترجمة في جملة من الإجراءات والتدابير والقوانين التي تؤطر نظام التقاعد بما يستجيب لضغوطات قوى مجتمعية مختلفة من جهة، ويحفظ توازنات مؤسسات الدولة من جهة ثانية، ولعل اعتماد الجزائر نظام تقاعد جديد استجابة لظروف سياسية واقتصادية مستجدة يجعل هذه الظاهرة محل اهتمام وبحث على اعتبارا هذا النظام ينعكس بشكل أو بآخر على التوازنات المالية للدولة التي بدورها تفرض ضغطا على المؤسسات السياسية والاقتصادية للدولة.

وعلى هذا الأساس يمكننا طرح التساؤل التالي:

كيف انعكست الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على النظام الوطني للتقاعد من خلال منظومته القانونية وكيف تمت معالجة مختلف اختلالات توازناته المالية؟

ومن أجل الإلمام والإحاطة أكثر بالموضوع قمنا بتقسيم الإشكالية الرئيسية إلى الأسئلة الفرعية

التالية:

- ما المقصود بالنظام الوطني للتقاعد؟ وكيف يتم تكريسه في المنظومة القانونية في الجزائر؟
- ما هي أهم الإصلاحات التي أدخلت على قانون التقاعد والدوافع التي أدت إلى ذلك؟ خاصة الإصلاح الأخير الذي مس بشكل جذري شروط الاستفادة من بعض أنواع التقاعد التي كانت سارية المفعول؟

- كيف تطور النظام الوطني للتقاعد؟ وما هي العوامل التي تحكمت فيه بالشكل الذي ظهر عليه في القانون 16-15 المطبق حالياً؟

الفرضيات:

تمكنا من صياغة بعض الفرضيات، وهي على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

نظام التقاعد نظام تأميني تساهمي موحد، يعمل بالتضامن بين الأجيال (العاملين والمتقاعدين) ويقوم على مبدأ التوزيع.

الفرضيات الفرعية:

1- الدافع لإدخال الإصلاحات على نظام التقاعد في الجزائر هو معالجة المشاكل المالية التي يعاني منها.

2- تطور النظام الوطني للتقاعد متأثراً بالتحولات الديمغرافية والاقتصادية والسياسية التي عرفت بها البلاد.

3- من أهم الإصلاحات التي عرفتتها منظومة التقاعد، إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) وإلغاء صيغ التقاعد المسبق. بموجب القانون 16-15.

الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ما يلي:

1- دراسة: نوال أفاسم، "إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 23 يناير 2012.

2- دراسة: مليكة محديد، "دوافع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012.

3- Tarik SALHI, « les voies de réformes du système de retrait en Algérie : vers la distinction entre les attributions de l'état et de la sécurité sociale », thèse pour l'obtention de doctorat en sciences commerciales, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, université d'Oran 2, 2014/2015.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تتناول بالبحث الإصلاحات الجديدة التي عرفها النظام الوطني للتقاعد في 2016 بعد مفاوضات شاقة بين النقابات المستقلة والمركزية النقابية من جهة، والحكومة من جهة أخرى، فهي تعتبر نتيجة تجاذبات سياسية تزامنت مع الصعوبات المالية التي بدأت تظهر بوادرها مع هبوط أسعار النفط، والتي توجت بصدور القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2017 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، وهو ما يعتبر إضافة، لاسيما في بعدها السياسي..

مناهج الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي الذي نجده مناسباً لموضوعنا، إذ تناول نظام التقاعد وكيفية إصلاحه وصفا وتحليلاً بالتطرق لمبادئه وأسسها، ومراحل تطوره ووضعياته المالية، والإجراءات والإصلاحات المتخذة لضمان ديمومته.

ولمواجهة هشاشة التوازن المالي لنظام التقاعد، فإن هذا المنهج يساعد لا محالة في تقديم الاقتراحات والتوصيات لمعالجة هذا الوضع ويفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد ظاهرة التقاعد. إضافة إلى ذلك، فإن هذا المنهج سيسمح بتحسين المعلومات المستقاة حول الموضوع (عدد المتقاعدين، نسبة ومبلغ الاشتراك، مدة العمل، كيفية حساب مبلغ المعاش، معدلات البطالة...).

منهج الدراسة:

تمت الاستعانة بهذا المنهج من خلال جمع البيانات العلمية المتعلقة بالوحدة محل الدراسة وذلك بمعرفة مختلف المراحل التي مرّ بها أحكام التقاعد وكيفية بنائه وإطاره التشريعي وحدود وظائفه.

المنهج الإحصائي:

لا تخلو أي دراسة في العلوم السياسية والاجتماعية عموماً من الإحصاءات والأرقام كأدلة صادقة وشواهد وكأحد أساليب وصف الظواهر وإثبات الحقائق العلمية وذلك من خلال إعطاء

بعض الإحصائيات حول المعلومات المقدمة من المصادر إل صناع السياسة، وتطبيقا لذلك قمنا بالاستعانة بمجموعة من الإحصائيات والأرقام، ومحاولة تبويبها ووضعها في شكل جداول ثم القيام بتفسيرها وشرحها، ثم الوصول إلى نتائج معينة بأكثر دقة ممكنة.

كما استعنا بشكل لافت بالاقتراب القانوني باعتبار أن أحكام التقاعد تستند في تطبيقاتها إلى نصوص قانونية وتنظيمية، كان لزاما على صانع السياسة العامة في الجزائر أن يطورها من خلال استصدار جملة من القوانين استجابة لمتطلبات واقع سياسي واقتصادي واجتماعي، لذلك فإن تتبع الأثر للنصوص القانونية وظروف وملابسات استصدارها من شأنه أن يلقي الضوء على الظاهرة محل الدراسة وكيف تفاعل معها صناع القرار في الجزائر.

حدود الدراسة:

إن الدراسة تخص النظام للتقاعد وأهم الإصلاحات التي أدخلت عليه وكيف تأثر بالوضع الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، أما فيما يخص الحيز الزماني فإن فترة الدراسة تمتد من سنة 1983 (بداية مرحلة توحيد نظام التقاعد) مع الرجوع في بعض الأحيان إلى ما قبلها للوقوف على أحداث أو إحصائيات تخدم موضوعنا، مروراً بإصلاحات التسعينيات (1990)، وأخيراً إصلاحات 2017، سنة دخول القانون 16-15 حيز التطبيق.

صعوبات البحث:

اعترضتني بعض الصعوبات أثناء إعدادي لهذا البحث، أذكر منها:

- قلة المراجع التي تناولت موضوع "أحكام التقاعد في الجزائر" لاسيما باللغة العربية وتضارب في الأرقام والإحصائيات باختلاف مصادرها، وصعوبة الحصول عليها.
- الاضطرار إلى الترجمة في بعض الأحيان مما قد يخل بالمعنى الحقيقي وتضييع الوقت كون المراجع الموجودة، على قلتها، هي باللغة الأجنبية.

تحديد مفاهيم الدراسة:

1. التقاعد: التقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطها المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.

ويعتبر التقاعد أحد الأسباب العادية لنهاية الحياة الوظيفية ونوعاً من التأمين والحماية الاجتماعية للعامل وعائلته بعد انتهاء عمله بضمان مورد مالي يتيح له ولهم حياة كريمة، ويسمح بمواجهة مرحلة الشيخوخة.

وحسب الموسوعة العربية "يقصد بالتقاعد (la retraite) النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين أو لعمال القطاع الخاص، لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة، يدفعون خلالها أقساطاً محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض".

و"يقصد بالتقاعد الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول ما بين سن (60-65) سنة مع وجود بعض الاستثناءات".

2. الإحالة على التقاعد: "إن الإحالة على التقاعد هي إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك، على أن يخصص له معاش تقاعدي".

3. السن القانونية للتقاعد: تعرف كما يلي: "بلوغ السن القانونية، يعني انتهاء الموظف حكماً بقوة القانون، وبالتالي إحالته على التقاعد أو صرفه من الخدمة"، ويعتبر سن 65 سنة الحد الأقصى بموجب معايير منظمة العمل الدولية.

4. نظام التقاعد بالتوزيع: هو نظام مبني على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال وتمول فيه منح التقاعد من خلال الاشتراكات التي يدفعها الجيل الحالي للمسنين (خصم أموال الاشتراكات من المنبع)، وهو تقاعد إجباري.

5. معاش التقاعد: هو مقدار من المال يدفعه الصندوق الوطني للتقاعد بشكل منتظم لشخص أحيل على التقاعد، حيث سبق له العمل لمدة معينة، دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي.

6. أمل (أمد) الحياة عند الولادة: هو متوسط السنوات التي يمكن لمولود حديث أن يبقى على قيد الحياة، ويعتبر من أهم المؤشرات المحددة لمستوى الوفيات الذي وصل إليه مجتمع معين، فارتفاع أمل الحياة يعني تراجع ظاهرة الوفيات.

7. شيخوخة المجتمع: تعرف على أنها ارتفاع حصة (فئة) الأشخاص المسنين في المجتمع بما ينتج عنه زيادة النفقات بصفة آلية، وحسب الموسوعة الحرة ويكيبيديا فإن متوسط العمر المتوقع

أومأمول العمر أوتوقع البقاء على قيد الحياة هو "قياس إحصائي لمعدل السنوات الإضافية التي قد يعيشها الفرد إذا استمرت اتجاهات الوفاة الحالية على حالها، ويختلف هذا التوقع بناء على عوامل عدة منها العمر (أي أن توقع السنوات الإضافية متعلق بالعمر الحالي للفرد)، والجنس حيث التوقعات لدى الإناث عادة ما تكون أعلى منها لدى الذكور".

هيكل الدراسة:

وعلى هذا الأساس تم تقسيم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى أحكام التقاعد الوطني ضمن إطاره إلى التأصيل النظري والتشريعي لنظام التقاعد، وخصصنا في الفصل الثاني إلى النظام الوطني للتقاعد مع ضغوطات الواقع وتحديات المستقبل، وفي الأخير قمنا جملة من النتائج، ثم الخاتمة التي تكون بمثابة حوصلة لأهم نقاط الموضوع.

الفصل الأول

التأصيل النظري والتشريعي لنظام التقاعد

الفصل الأول: التأصيل النظري والتشريعي لنظام التقاعد:

تقسيم أنظمة التقاعد إلى نظامين رئيسيين هما¹: نظام التقاعد بالتوزيع والذي ومبني على العدالة الاجتماعية والتضامن.

-التقاعد بالرسملة والذي ظهر له أول تقرير عن الضمان الاجتماعي سنة 1942 المملكة المتحدة حيث يعتمد هذا النظام على التمويل من خلال تراكم اشتراكات الأجراء للجيل الحالي، ومن أجل التوضيح أكثر ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول النظم القانونية للتقاعد.

¹-نوال أقاسم، إصلاح النظام التقاعد في الجزائر على ضوء تغيرات الاقتصاد الحالية، رسالة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012، ص66.

المبحث الأول النظم القانونية للتقاعد:

من أجل البحث في النظم القانونية للتقاعد ووجب علينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مطالب تناولنا في الأول الأنظمة السابقة للتقاعد (مرحلة قبل 1983) أما المطلب الثاني فخصصناه لمعالجة (مرحلة ما بعد 1983) (قانون 12/83)، بينما نتحدث في المطلب الثالث عن مبنى التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة والأسس التي يقوم عليها.

المطلب الأول الأنظمة السابقة للتقاعد مرحلة ما قبل 1983:

خلال فترة الاستعمار اعتمدت الإدارة الفرنسية عدة أنظمة خلال فترة (1945-1962) إلا أنه في الجزائر وخصوصا بعد الاستقلال من نظام التقاعد بمرحلتين جوهريتين: ما قبل 1983 إلى غاية 1983/1962، والمرحلة الثانية ما بعد 1983.

الفرع الأول: مرحلة تعدد الأنظمة: (ما قبل الاستقلال)

عرف جل قوانين الضمان الاجتماعي إبان الحقبة الاستعمارية عدة قوانين حيث كانت جزءا من النظام الفرنسي الليبرالي¹، وغيرها من القوانين المتعلقة بالتقاعد باعتباره أحد أهم مكوناته، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية اتخذت فرنسا إصلاحا لنظام التأمين الاجتماعي والذي تماشى وهذه المرحلة، وتحت ضغوط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية، حيث تم إنشاء ثمانية أنظمة ونجد أنها تتميز باختلافات كبيرة فيما بينها، ويتعلق الأمر بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام ومن بين هذه الأنظمة²:

أ. نظام الموظفين: يقوم بتسييره الصندوق العام لتقاعدي الإدارة (CGRA)، أنشئ سنة

1949.

¹ - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى عين مليلة الجزائر، 2014، ص68

² - مليكة محديد، واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الأليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص53.

ب. النظام العام: يسيره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV) أنشئ سنة 1954.

ت. النظام الفلاحي: يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA) أنشئ سنة 1957.

ث. نظام المناجم يقوم بتسيير صندوق التقاعد لعمال المناجم (CSSM) أنشئ سنة 1950.

ج. نظام العمال غير الأجراء يسيره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء أنشئ سنة 1957.

ح. نظام عمال قطاع الكهرباء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS).

خ. نظام عمال السكك الحديدية: يقوم بتسيير صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.

د. نظام عمال البحر يقوم بتسيير صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM)¹.

ولقد عرفت هذه المرحلة استفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، وهذه الفئة التي كانت تنخرط في صناديق تقاعد كانت متواجدة بفرنسا، وتمييزا بين الجزائريين والمعمرين لعدم المساواة بين المشتركين من مختلف القطاعات وتمييز قطاعات على حساب القطاعات الأخرى² وبالرغم من وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة، فيمكن القول إن ظهور نظام تأمين اجتماعي فتطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا وانتقائيا³.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983):

وفي هذه المرحلة تم إنشاء هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر في سنة 1963، وهذه الهيئة تقع تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين، وقد تم إنشاء في هذه المرحلة

¹ - المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق لـ 04 يناير سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي.

² - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 166.

³ - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 69.

صندوقيين متخصصين من مهامها إدارة منح التقاعد في قطاع الغاز والكهرباء والنقل والسكك الحديدية¹.

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد 1983 قانون رقم 83-12:

وعرفت هذه المرحلة صدور قانون 83-12 الذي كان يهدف إلى تأسيس نظام موحد وشامل وقابل للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

الفرع الأول: المبادئ التي جاء بها قانون 83-12:

وعلى هذا الأساس تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله بالقوانين الصادرة في يوليو 1983 التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي لسنة 1975 الذي ينص على المبادئ التالية:²

- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل.
- مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.
- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع.

وكان الهدف من إصدار هذه القوانين والمبادئ هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين، ومن خلالها تم إصدار خمسة (05) قوانين بتاريخ 02 يوليو 1983 والمتمثلة في³:

- قانون التقاعد (قانون 83-12).
- قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 83-11).
- قانون الالتزامات المحلفين في مجال الضمان الاجتماعي (قانون 83-14).

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 167.

² - الطيب سماتي، مرجع سابق.

³ - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 77.

- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (قانون 83-13).
- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (قانون 83-15).

المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة والأسس التي يقوم عليها:

لقد عرف نظام التقاعد في الجزائر خلال الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي، إلى غاية صدور قانون 83-12¹، ومن خلال هذا القانون تم توحيد نظام التقاعد، وكان يهدف نظام التقاعد بالتوزيع إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم وذوي حقوقهم من تغطية حاجاتهم المعيشية اليومية².

الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد:

وحسب القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983³، فإن نظام التقاعد اعتمد على

الأسس والمبادئ التالية:

- تأسيس نظام وحيده للتقاعد.
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير امتيازات (الاستفادة من الامتيازات).
- يحقق هذا النظام عدالة اجتماعية حيث بإمكانه تقديم بصفة آنية أداءات الأشخاص لم ينخرطوا من قبل أو يدفعوا الاشتراكات.
- يضمن حماية لشريحة كبيرة من المجتمع.
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- توحيد التمويل أي توحيد طرق تمويل نظام التقاعد.
- يعتمد هذا النظام على التضامن بين العمال المشتركين.

¹ - قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة في 05 يوليو 1983.

² - مليكة محديد، المرجع السابق، ص 54.

³ - قانون رقم 83-12 المؤرخ في 3 يوليو 1983 مرجع سابق.

• إن هذا النظام يسمح بملائمة الأداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتعاقدين وذوي الحقوق.

ومن بين الأسس التي جاء بها قانون رقم 83-12 وضع حد لتعدد الأنظمة التقاعد وكثرة الصناديق وتنوع الامتيازات من قطاع لآخر، وجعل نظام التقاعد تحت وصاية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، ولقد عرف هذا النظام عدة تعديلات فرضتها التحولات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفت بها البلاد.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد ومصادره:

سنتطرق في هذا المبحث إلى الإطار التنظيمي لنظام التقاعد ومصادره، وحب علينا تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، وجاء في المطلب الأول أنواع التقاعد (التقاعد العادي، النسبي، المسبق، والتقاعد دون شرط السن)، أما المطلب الثاني فتتطرق إلى معاش التقاعد، وشروطه وكيفية حسابه، (منحة التقاعد، معاش التقاعد، المعاش المنقول)، وفي المطلب الثالث فتعرض إلى التأمينات الاجتماعية ومصادر تمويلها (نظام التأمينات الاجتماعية، مصادر تمويل نظام التقاعد).

المطلب الأول: أنواع التقاعد:

يعتبر التقاعد حسب المادة الثالثة من قانون 83-12¹، حقا ذات طابع شخصي يستفيد منه مدى الحياة بمجرد توفر جميع الشروط، ويعتبر أيضا حقا من الحقوق الأساسية للعمال، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ سن معين (التقاعد العادي) وهناك ظروف وأسباب تتحتم على العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذا السن (التقاعد النسبي، التقاعد المسبق، التقاعد دون شرط السن).

الفرع الأول: التقاعد العادي:

يعتبر هذا التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعمال وجاء في قانون رقم 83-12 الذي يهدف إلى توحيد أنظمة التقاعد، وكذلك توحيد المبادئ التالية: "قواعد متعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل الإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدمين بناء على طلب المعني سواء كان رجلا أو امرأة" حسب المادة 10 من قانون 83-12 المعدلة بالمادة 03 عن الأمر 97-13² المؤرخ في 31 ما 1997، ولا يمكن للمستخدم اتخاذ القرار إن لم تتوفر الشروط والقواعد التالية:

¹ - المادة الثالثة من قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983.

² - المادة 10 من قانون رقم 83-12 المعدلة بالمادة 03 عن الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997.

- بلوغ السن القانوني: وقد جاء في قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد حيث نصت المادة 06 للسن القانوني للنصاب إلى التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء بـ 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيحدد السن القانوني لمعاش التقاعد بـ 65 سنة كاملة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء العاملات.

وتجدر الإشارة إلى وجود استثناءات لبعض الفئات الاجتماعية التي جاء بها قانون 83-12 إلى تخفيض سن التقاعد والمتمثلة في:

- **المرأة العاملة:** العامل الذي يشغل منصب عمل، المجاهد، العامل المصاب بالعجز التام عن العمل، الإطارات السامية والتنفيذية في الدولة.
- **مدة العمل:** لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد، كما لا يمكن لصاحب العمل قضاء مدة العمل التي لا تقل عن 15 سنة من النشاط ويكون مؤدي عملاً فعلياً لنصف هذه المدة المحددة في 07 سنوات ونصف كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.
- **دفع الاشتراكات:** يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات والمتمثلة (الحصة التي يدفعها العامل، والحصة التي يدفعها صاحب العمل).

الفرع الثاني: التقاعد النسبي:

تم إنشاء هذا التقاعد بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 يوليو 1997²، وبموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش التقاعد النسبي، بناء على طلبه بإرادته المنفردة، وعليه يمنح التقاعد النسبي بناء على طلب العامل الأجير إذا استوفى الشروط التالية:

¹ - المادة 06 من القانون 83-12 السالف الذكر.

² - الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو سنة 1997 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.

1. السن 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجال.
 2. السن 45 سنة بالنسبة للمرأة العاملة.
 3. أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل 20 سنة للرجال و15 سنة للمرأة.
- وكمثال على التقاعد النسبي: مثال موظف يبلغ من العمر 50 سنة واستوفي مدة العمل 25 سنة أدى من خلالها دفع الاشتراكات لضمان الاجتماعي وعليه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 62.5% محسوبة على أساس 25 سنة من العمل كما يلي:
- $$25 \times 2.5\% = 62.5\%$$

الفرع الثالث التقاعد المسبق:

إن هذا النوع من التقاعد (خاص) نوعاً ما، لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس القطاع الاقتصادي، وجاء بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994¹، المتعلق بالتقاعد المسبق. حيث يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد بتوافر الشروط التالية:²

- أن يبلغ العامل المعني بهذا الإجراء 50 سنة ومدة العمل 20 سنة أوقام بالاشتراك لمدة 10 سنوات على الأقل.
- أما بالنسبة للمرأة العاملة بلوغ سن 45 سنة وتكون مدة العمل 20 سنة مع دفع الاشتراكات لمدة 10 سنوات.

وتجدر الإشارة أن المدة التي استفاد خلالها العامل من معاش التقاعد المسبق تدخل في حساب معاشه بعد بلوغه السن القانوني (خلال انتهاء مدة التسبيق)، وتخضع عملية حساب معاش تقاعده

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق الجريدة الرسمية العدد 34، الصادر بتاريخ أول يونيو 1994.

² - المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-10.

المسبق لنفس طريقة حساب معاش التقاعد العادي، عند بلوغ السن القانوني، مع نسبة تخفيض قدرها 1% عن كل سنة تسبيق ممنوحة حسب المادة 15 من المرسوم 94-10.

- تحديد مدة التسبيق: حيث يستفيد العامل المحال على التقاعد المسبق من سنوات التسبيق، ولكي نستفيد من الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق، ومنه وجب علينا دفع اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي حيث تقدر نسبة 0.50%¹، من الأجر الخام للعامل مقسمة كما يلي:

- 0.25% يدفعها العامل الأجير
- 0.25% يدفعها المستخدم (صاحب العمل).

الفرع الرابع: تقاعد دون شرط السن:

بناء على طلب العامل يمكن الاستفادة لمعاش التقاعد كامل بشرط: استيفاء على الأقل 32 سنة من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه. وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية في سن مبكرة.

كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) لمدة 32 سنة كاملة يمكنه أن يتقدم أو يطلب إحالة على التقاعد، هنا يسقط شرط السن، بمعنى آخر حتى ولو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد، لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يجيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة.

إذ حقق العامل مدة 32 سنة من العمل ودفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي يمكن للعامل أن يستفيد بطلب منه من معاش التقاعد كاملا في حينه.

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 60، الصادرة في 27 سبتمبر 2006، ص18.

وما يمكن ملاحظته بالنسبة للتقاعد بدون شرط السن وكذا التقاعد النسبي فإن معاشات التقاعد الممنوحة يتم تصنيفها بصفة نهائية وغير قابلة للمراجعة في حالة ما إذا أستأنف العامل المستفيد من أحد هذين المتقاعدين نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد¹.

المطلب الثاني: معاش التقاعد وشروطه وكيفية حسابه:

سنتعرض في هذا المطلب إلى النظام الذي يحكم المعاشات، وكذا شروطه وكيفية حسابه وذلك من خلال (معاش التقاعد) و(منحة التقاعد) وأيضا (المعاش المنقول)، حيث يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة مباشرة يضاف إليها علاوة عن الزوج المكفول وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة (منحة التقاعد) إلى منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق.

الفرع الأول: معاش التقاعد:

وينص نظام التقاعد الجزائري على أن معاش التقاعد يعتبر حقا شخصيا ذوطابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة²، واعتمد على ثلاثة عناصر أساسية:

1- الأجر المرجعي: وهو الأجر الخاضع لاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاضع للاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومنها نسبة التقاعد والذي يحسب كما يلي:

- إما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد.

- أو بمتوسط الأجر الشهري المحدد خلال السنوات الخمس التي عرفت على الأجر إذا كان ذلك أكثر نفعا للمتقاعد³.

ويعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر باستثناء تعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل،

¹ -مليكحة محديد، مرجع سابق، ص 58.

² -المادتين 1 و2 من قانون 83-12 سالف الذكر.

³ -المادة 02 من قانون 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 المعدلة للمادة 13 من قانون التقاعد 83-12 السالف الذكر.

كالتعويضات المتعلقة بشروط خاصة بالإقامة والبعد عن مكان العمل والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي كالتسريح وغيرها.

2- فترة التأمين: ويقصد بها سنوات العمل المعتمدة وتضمن فترات الخدمة الفعلية مضافة إلى فترات نصت عليها المادتين 11، 20 من قانون التقاعد رقم 83-12¹ مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام المادة 14 من نفس القانون وأيضا المادة 09 المعدلة بالأمر 92-18.

3- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين حيث تحتسب كل سنة من مدة الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 2.5% من عناصر الأجر الشهري المكون لقاعدة تصفية المعاش، بدل النسبة السابقة التي كانت تقدر بـ 1.33% والذي كان يتقاضها العامل في تاريخ إحالته على التقاعد.

- مبلغ معاش التقاعد: يحصر عناصر تصفية معاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد بضرب عدد السنوات المحصل عليها في نسبة الاعتماد 2.5% للحصول على نسبة المعاش، وللحصول على معاش التقاعد نضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي.

مبلغ معاش التقاعد: (عدد السنوات المعتمدة X نسبة اعتماد السنوات) X الأجر المرجعي.

مبلغ معاش التقاعد: (نسبة المعاش X الأجر المرجعي).

ونأخذ مثال: عامل اشتغل ودفع اشتراكات لمدة 23 سنة وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة المقدرة بـ: 25.000 دج فيحسب مبلغ معاشه كما يلي:

• نسبة معاشه = $2.5 \times 23 = 57.5\%$

• مبلغ معاشه = $25.000 \times 57.5 = 1437500$

¹ - المادة 11 و 20 من قانون التقاعد رقم 83-12 مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادة 14 من نفس القانون وأيضا المادة 09 المعدلة بالأمر 92-18.

الفرع الثاني: منحة التقاعد (منحة المعاش المباشر):

هي مبلغ مالي محدد له نفس طابع الراتب التقاعدي ويخضع لنفس القواعد التي تحكم معاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى وقد خصص التشريع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد وذلك بموجب أحكام المادة 47 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ويشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة من الخدمة ليفتح له الحق في منحة التقاعد، أي يثبت مزاولته لنشاط فعلي لمدة 05 سنوات أو (20 ثلاثيا) متبوعة الاشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 60 سنة للعامل الأجير و65 سنة لغير الأجير كحد مطلق، بغض النظر عن جنسه والفئة التي ينتمي إليها، وكذلك المنصب الذي شغله، ثم خفضت من سنة إلى سنتين بالنسبة للأجراء و65 سنة لغير الأجراء¹، حتى يتمكن هؤلاء من الاستفادة بمنحة التقاعد بمقتضى الأحكام التي تقضي بدفع اشتراك تعويضي والمساهمة الجزافية للأشخاص الذين لم يستوفوا شروط الخدمة كما سبق وأن أشرنا.

ونشير هنا إلى أن العمال الغير الأجراء لا يمكنهم الاستفادة من منحة التقاعد، ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بـ 07 سنوات ونصف على الأقل، إذا تحصل الأجير على منحة التقاعد واستمر في ممارسة نشاط مهني استوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من راتب التقاعد يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد حسب اتفاق معين مع الصندوق الوطني للتقاعد.

الفرع الثالث: المعاش المنقول:

يقصد بالمعاش ذوي الحقوق أو معاش الأيلولة أو المعاش المنقول وهي تلك المبالغ التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذي كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفي حال حياته

¹ - المادة 10 من القانون 99-03 المؤرخة في 22/09/1999 المعدل بالمادة 47 من القانون 83-12.

سواء كان راتب عمل يستحق بموجبه معاش تقاعد أو راتب تقاعدي، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية¹، والمستفيدون من معاش الأيلولة هم ورثة المتقاعد:

الزوج (الزوجة): ولا تخضع هذه الاستفادة شرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفي²، وفي حالة تزوج الأرملة ينتقل المعاش إلى الأولاد ويقسم بينهم بالتساوي، يقسم المعاش في حالة تعدد الأراامل في حدود 04 ويقسم بينهم بالتساوي³، غير أن الأرملة لا يسقط حقه في المعاش الذي استفاد منه عند وفاة زوجته بإعادة زواجه⁴.

- **الأولاد المكفولين:** طبقا لأحكام المادة 67 من قانون 12-83 المؤرخ في 02

يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن الأولاد المكفولين هم:

- أولاد المكفولين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- الأولاد البالغون أقل من 21 الذين يواصلون دراستهم.
- البالغون أقل من 25 سنة والذين أيرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- البنات والحواشي من الدرجة الثالثة: المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.

ونجد المشرع الجزائري قد أورد أصول المتوفي ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت كفالتة في حياته⁵، إذا كان الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد (أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون)⁶.

¹ - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، برقي للنشر، الجزائر، 2010، ص 138.

² - المادتين 31 و32 من قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد.

³ - المادة 38 من قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد.

⁴ - أمال بن رجال، المرجع السابق، ص 138.

⁵ - أمال بن رجال، المرجع السابق، ص 139.

⁶ - المادة 45 من قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد.

كيفية تقسيم معاش منقول: وتتم هذه الاستفادة حسب الحالات التالية في حالة غياب أو انعدام ذوي الحقوق إلى باقي الورثة الذين لا يتمتعون بصفة ذوي الحقوق ونصت عليه المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 نسب معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق المذكورين آنفا¹ حسب درجة قرابتهم التي تربطهم من صاحب المعاش المتوفي بالكيفية التالية:

- 75 % من مبلغ المعاش المنقول في حالة وجود الزوج وحيدا (غياب ذوي الحقوق).
- 50% للزوج و30% لذي حق وحيد، وفي حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيدا (ولد أو أحد الأصول).

- ويحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.
- أما إذا كان يوجد زوج أولاد مع الوالدين فإن مبلغ المعاش المنقول يحدد بنسبة 90% من مبلغ المعاش للمؤمن له المتوفي ويوزع كالتالي 50% للزوج و40% موزعة بنسبة متساوية على ذوي الحقوق الآخرين، ومنه يقدر نصيب الوالدين في المعاش المنقول 30% من باقي المعاش المنقول بعد خصم نصيب الأرمل.

- وعند وجود الأصول مع الأولاد دون الزوج فإن مبلغ المعاش المنقول يقدر بنسبة 90% من مبلغ المعاش المباشر للمؤمن له المتوفي ويقسم على ذوي الحقوق مهما كان عددهم.

- 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

- 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.

وعليه نوضح كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق وعلى سبيل المثال:

توفي متقاعد كان يتقاضى خلال حياته معاشا تقاعديا مباشر قدره 40.000 دج شهريا يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ ويقسم حسب الحالات الآتية:

- في حالة وجود الزوج وحيدا (غياب ذوي حقوق آخرين).

¹ - المادة 34 من قانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983.

- 75% للزوج أي 30.000 دج.
- في حالة وجود الزوج مع ذي حق آخر، تعد نسبة المعاش المنقول بـ 80% تقسم كما يلي 50% للزوج أي 20.000 دج.
- 30% لذي الحق الأخر أي 12.000 دج.
- في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج تقدر نسبة المعاش المنقول بـ 90% تقسم كما يلي:
- 50% للزوج أي 20.000 دج.
- 40% لذوي الحقوق الآخرين أي 16.000 دج.

المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية ومصادر تمويلها:

سنتطرق في هذا المطلب الأول بعنوان التأمينات الاجتماعية المكلفة بتسيير نظام التقاعد (الصناديق الوطنية للتقاعد) ومن المصادر التي تمول هذه التأمينات الاجتماعية.

هياكل نظام التأمينات الاجتماعية: يتكون نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر من خمسة مؤسسات أساسية (صناديق) وتعتبر أهم المرافق الحيوية في الدولة وتتولى تسيير المخاطر المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية وهي:

1. الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).
2. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS).
3. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS).
4. الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري (CACOBATH).
5. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

وتلعب هاته المؤسسات دورا في توفير أكبر قدر ممكن من التغطية الاجتماعية حيث تختص كل هيئة بالتكفل بنوع معين من الأشخاص وعدد محدد من المخاطر المرض العجز الأمومة الشيخوخة البطالة الوفاة).

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)¹

لقد جاء فكرة تأسيس مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد خلال سنوات الخمسينات بحيث خلق سياسة التقاعد يوم 21 أبريل 1953 كما أنشأ المشرع الجزائري الصندوق الوطني للتقاعد كهيئة إدارية ضامنة لمعاش تقاعد الأجير بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد.

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 81/78/49 من قانون 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ويعد هذا الصندوق مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لقوانين التنظيم والعمل بأحكام المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري ل ضمان الاجتماعي ويتميز هذا الصندوق أيضا:

- يعطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الوارد في هذا القانون ويجمعها كنوع النشاط الذي يمارسوه.
- مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ نسبته 08 / 100 للعمال المتقاعدين.
- توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة لكن يتضمن بعض الاستثناءات لبعض الفئات الاجتماعية مثلا العاملات، المجاهدين.

¹ - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، ج 1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، 1994، ص 153.

- تحديد حدا أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون حاليا حدد بنسبة 75/ من الأجر القاعدي الوطني المضمون.
- تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ 23 سنة.
- حساب راتب التقاعد على أساس معدل 05 سنوات الأخيرة أو معدل لأحسن الرواتب لخمس السنوات في مدة العمل.
- يمكن أن يصل مبلغ المعاشات لمخولنسبة 90/ من معاش الزوج المراجعة السنوية لرواتب منح التقاعد.

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS):

هومؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية¹.

1. ومن أبرز مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال².
2. تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة)، وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.
3. تسيير المنح العائلية لحساب الدول.
4. تحصيل الاشتراكات.
5. الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
6. منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.
7. المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - نص المادة 49، أن أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم.

² - من موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الرابط: <http://www.cnas-dz.com>

8. تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.
9. إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.
10. القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية على شكل إنجازات ذات طابع صحي وإجتماعي.
11. تسيير صندوق المساعدة والنجدة.
12. إبرام إتفاقيات مع مقدمي العلاج.
13. إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري:

أنشأ الصندوق الوطني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997 وأرتبط ذلك بالتغيرات والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتتها قطاعات النشاطات الوطنية وخاصة قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، مما استوجب تنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لصالح العمال الناشطين في القطاعات المعنية.

ولعل ما يميز هذا الصندوق، الذي يكتسي طابعا مهنيا بدرجة أولى ما يجعله يتميز عن دونه من الصناديق الأخرى.

مواكبة خصوصا تطور العلاقات العمل المعم بالتشغيل بعقد محدد المدة الذي دعم الحركية وعدم الاستقرار اللذين يميزان عادة العمل بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

ومن مهام الصندوق حسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04 فبراير 1997¹ كما يلي:

¹ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04 فبراير 1997.

1. تسير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المتمون إلى قطاعات نشاط البناء الأشغال العمومية والري.
2. تسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.
3. ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم.
4. تحصيل الاشتراكات وفق الإجراءات المعمول بها.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية ونذكر فيما يلي:¹

1. ابتداء من سنة 1994 شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، من مهن الصندوق الأولى الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006.
2. أكثر من 189.830 عاملا مسرحا من مجموع 201.505 مسجلا، أي بنسبة استيفاء 94%.
3. يناهز عدد المستفيدين الذين تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقاءهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا.
4. أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة من 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي عند ذلك، بدء منحى الانتساب في التقلص.

¹ - من موقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. <http://www.enac.dz>

5. انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية المستخدمين ثم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين - منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.
6. أكثر من 11.583 بطالا تم تكوينهم من طرف المستشارين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل.
7. أكثر من 12.780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
8. أكثر من 2.311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسستهم المصغرة.
9. منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، ثم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل.
10. في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية الخاص بمحاربة البطالة انطلاقا من سنة 2004 أولويا على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (35) سنة و(50) سنة لغاية شهر جوان 2010.
11. ابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة التي يتراوح عمرها ما بين (30) و(50) سنة للالتحاق بالجهاز بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.
12. ويتكون الصندوق من مديرية عامة و13 وكالة جهوية و48 وكالة ولائية.

الفرع الرابع: الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

يسمح الانتساب إلى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء ودفع الاشتراكات السنوية باستفادة المؤمن وذوي الحقوق، ثم إنشاء الصندوق الوطني لغير الأجراء في سنة 1992 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 يتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني والتنظيم الإداري والمالي لضمان الاجتماعي.

يتمتع الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية يعترف بطابعها التجاري في علاقتها مع الغير وتمثل مهامها:

- تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء.
 - ضمان التحصيل مراقبة الاشتراك ونزاعات التحصيل.
 - تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
 - الشروع في تسجيل المؤمنين الاجتماعيين.
 - يمكن للصندوق، كذلك إجراء نشاطات على شكل إنجازات ذات طابع صحي اجتماعي.
- وتتمثل أجهزة الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء من مجلس إدارة تتكون من 21 عضو يمثل التجار والمزارعين، أصحاب المهن الحرة والحرفيين وأصحاب المصانع).
- أجهزة الإدارة:

المديرية العامة، المديرية المركزية، الوكالات، تقدر الفئة السكانية المستفيدة من الحماية الاجتماعية من طرف الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء بحوالي 02 مليون شخص من (مؤمن

وذوي الحقوق) ويضمن هذا الصندوق الامتيازات والأخطار للمؤمن التي تتمثل في: التأمينات عن المرض، الأمومة، الوفاة، العجز، التقاعد¹.

المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد:

من المعروف أن غالبية التأمينات الاجتماعية في العالم تستمد مصادرها من ميزانية الدولة سواء أكان ذلك كلياً أو جزئياً إضافة إلى الاشتراكات التي تأتي من طرق عامل الإنتاج في الدولة وهناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة ومن عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد بإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم الدولة بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد.

الفرع الأول: توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي:

نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2000، الذي يعدل ويتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 187/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أنه "توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 12/94 المؤرخ في ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 ماي لسنة 1994 المذكور أعلاه، ابتداءً من أول أكتوبر سنة 2006 ويحدد الاشتراكات التالية:

- 25% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم.
- 9% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل.
- 5% من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية وتوزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 34.5%.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 الذي يحدد صلاحيات تنظيم وسير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

جدول رقم (01): يوضح توزيع معدل الاشتراكات الاجتماعية للعمال الأجراء

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الفروع
14%	-	1.50%	12.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
17.25%	0.50%	6.75%	10%	التقاعد
1.50%	-	0.50%	1%	التأمين عن البطالة
0.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
34.50%	0.50%	9%	0.25%	المجموع

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 06 الصادر في 27 سبتمبر 2006 ص 19.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء الذين يمارسون عملا خاصا غير مأجور فإن معدل الاقتطاع الإجمالي لنسبة الاشتراك هو 15%¹ من الدخل الخاضع للضريبة موزعة كما يلي: 7.5 بعنوان التأمينات الاجتماعية، 7.5 بعنوان التقاعد.

وفي حالة تعذر تحديد الدخل الخاضع للضريبة فإن تحديده يتم على أساس رقم الأعمال أو على أساس المبلغ السنوي لأجر الوطني الأدنى المضمون.

الفرع الثاني: توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد:

وما يخص فرع التقاعد (معدل توزيع الاشتراك من نظام التقاعد) فإن موارد الصندوق الوطني للتقاعد تأتي من مصدرين رئيسيين.

1) أقساط الاشتراكات الإجبارية بعنوان الضمان الاجتماعي² موزعة على عاتق كل من العامل الأجير والمستخدم كما يلي:

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 ج ر، ص 19، المعدل والمتمم المادة 13 من المرسوم رقم 35/85 المؤرخ في 09 فبراير 1985 والمتعلق بالضمان الاجتماعي لأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

² نص المادة 72 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يونيو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

- فإن نظام التأمينات الاجتماعية يتخذ طابعا إلزاميا (إجباريا) بالنسبة لجميع الأشخاص المنوطين تحت مظلته (العامل وصاحب العمل)

جدول رقم (02): توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد

الفروع	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الحصة التي يتكفل بها الأجير %	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	المجموع %
التقاعد	10 %	6.75 %	0.50 %	17.25 %
التقاعد المسبق	0.25 %	0.25 %	-	0.50 %
المجموع	10.25 %	7 %	0.50 %	17.75 %

المصدر: نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-336 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006

- وتطور معدل الاشتراك بنسبة تفوق 100 / (1985-2006) حيث انتقل من 07 / سنة

1985 إلى 17.25 سنة 2006.

وبخصوص تمويل فرع التقاعد قررت السلطات العمومية سنة 2006 إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد¹، يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها وبمول على أساس 2% من ناتج الجباية البترولية سنويا، ويعتبر هذا الإجراء إصلاحا جديدا للمساهمة في الحفاظ على نظام التقاعد للأجيال المستقبلية.

يتم تمويل جزء من المنظومة الاجتماعية في العديد من دول العالم عن طريق الإعانات والتحويلات التي تصل إلى أكثر من 50% وفيما يخص الجزائر فإن ميزانية الدولة تتدخل من خلال عدة عمليات، كصرف المنح العائلية ونفقات المتقاعدين الذين يتقاضون منحة منخفضة وعلى العموم فإن ميزانية الدولة تتدخل لإنقاذ الصناديق في حالة العجز عن الوفاء بالتزاماتها إلى حدود الـ 60% (حالة الصندوق الوطني للتقاعد سنة 2013)، وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012. بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012².

¹ - المادة 30 من الأمر 04-06 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية العدد 47 الصادر بتاريخ 19 فيفري 2006، ص 09.

² - المادة 89 من القانون رقم 11-16 يتضمن قانون المالية لسنة 2012 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، ج.ر، العدد 72 الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011، ص 30.

خلاصة الفصل:

بناء على ما سبق فقد عاجلنا في هذا الفصل النظام الوطني للتقاعد في إطاره النظري والتشريعي، حيث نشأ وتطور في ظل المرحلة الاستعماري، وكان تطبيقه بصورة جزئية وانتقائية قبل استقلال الجزائر (1962).

تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 متميزا بتنوع الأنظمة حسب قطاعات النشاط وكذا تعدد الوصاية، إلى أن جاء توحيد نظام التقاعد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983، وتم التخلي نهائيا عن الأنظمة السابقة وعددها ثمانية (08).

يعتبر نظام التقاعد، حسب هذه القوانين، جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي الذي دخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير 1984، إذ يعد نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة. ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد (نظام وحيد للتقاعد - توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات وتوحيد طرق تمويله)، وكذا إلى أنواعه (تقاعد عادي، تقاعد نسبي مسبق دون شرط السن)، وشروط كل نوع منها. وتطرقنا بنوع من الإسهاب إلى شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد (حساب مبلغ التقاعد، المعاش المنقول وكيفية توزيعه على ذوي الحقوق). كما عرجنا على هيكل نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر الذي يتكون من خمسة (5) مؤسسات أساسية (صناديق) تتولى تسيير المخاطر المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كل حسب اختصاصه أو مجاله، وهي: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (cnas)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos)، الصندوق الوطني للتقاعد (cnr)، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري (cacobath) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة (cnac)، أما فيما يتعلق بمصادر تمويل التقاعد فهي تتمثل في أقساط الاشتراكات الإلزامية بعنوان الضمان الاجتماعي وكذا تدخل ميزانية الدولة لتغطية العجز في موارد صندوق التقاعد (إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد سنة 2006). وبناء على ما تم

تقديمه في هذا الفصل، يمكننا القول أن نظام التقاعد في الجزائر يعد من الأنظمة السخية نظرا للامتيازات التي يقدمها كتوسيع مجال التغطية للأفراد، ضعف معدل الاشتراك، الحد الأقصى للمعاش بنسبة 80 % ويصل إلى 100% لبعض الفئات (المجاهدون)، انتقال المعاش لذوي الحقوق وحمايتهم، إعادة تقييم المعاشات والمنح سنويا، كما أن سن التقاعد يصل في كثير من الدول إلى 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء بينما سن التقاعد في الجزائر هو 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، مع إمكانية الإحالة على التقاعد المسبق في سن 50 و45 بالنسبة للرجال والنساء على التوالي، ويستفيد كل أجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه، بينما نجد هذه المدة تصل إلى 40 سنة أو أكثر في بلدان أخرى.

ومما يؤخذ عليه، خاصة بعد إحداث التقاعد المسبق والنسبي بموجب الأمر 13/97، تفاوت في الامتيازات والمزايا من نوع تقاعد لأخر، ومن فئة لأخرى (المجاهدون والإطارات السامية في الدولة)، مما يؤدي إلى عدم المساواة بين المتقاعدين، كما أن شرط المدة وسن الإحالة على التقاعد المحدد بـ 60 سنة للاستفادة من التقاعد أصبح غير متلائمين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن.

الفصل الثاني

النظام الوطني للتقاعد مع ضغوطات الواقع
وتحديات المستقبل

الفصل الثاني: النظام الوطني للتقاعد مع ضغوطات الواقع وتحديات المستقبل

النظام الوطني من ضغوطات الواقع وتحديات المستقبل وسنتعرض في هذا الفصل إلى أبرز الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر والدوافع التي أدت إلى ذلك، مع انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على هذه المنظومة في مبحثين، تناولنا في المبحث الأول حتمية الإصلاحات في نظام التقاعد والدوافع التي أدت إلى ذلك، ونتعرض في الفصل الثاني على الوضعية الاقتصادية وانعكاساتها على منظومة التقاعد.

المبحث الأول: حتمية الإصلاحات في نظام التقاعد:

وقد ارتأينا في هذا المبحث أن نتطرق إلى جملة من الإصلاحات التي عرفها النظام الوطني للتقاعد، ابتداء بإصلاحات 1983 وانتهاء بما جاء به القانون 16-15 الذي دخل حيز التنفيذ من أول يناير 2017.

وتكتسي عملية إصلاح أنظمة التقاعد طابعا عالميا، فكثير من الدول عمدت في مطلع القرن الحالي إلى إدخال عدة إصلاحات على أنظمة معاشات التقاعد، علما أنه لا يوجد نموذج عالمي موحد يطبق على جميع الدول لكل منها خصوصيتها، ويبقى الدافع المشترك لإصلاحات نحو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد، وتركزت أهمية دوافع مراجعة نظام التقاعد في الجزائر على⁽¹⁾:

- التحول الاجتماعي والاقتصادي من خلال الانتقال من اقتصاد موجهة إلى اقتصاد السوق.
- المنافسة الدولية والدخول التدريجي للاقتصاد الجزائري في الاقتصاد العالمي (الانخراط في مسار الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة omc).

-الدخول في اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوربي، وغير ذلك من الترتيبات الإقليمية والدولية.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 189.

- تراجع دور دولة الرعاية، فالخزينة العمومية لم تعد المصدر الأساسي لتحويل الضمان الاجتماعي.

- إن الإصلاح كطريقة شاملة وتدرجية يجب أن يحصل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال وإحساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين، ذلك أن الإصلاح عملية معقدة ولا يوجد له حل وحيد.

المطلب الأول: توحيد النظام الوطني للتقاعد قانون (12/83):

وخلال هذه الفترة (التواجد الاستعماري) نشأ نظام الضمان الاجتماعي وتطور بعد الاستقلال ليشمل شرائح اجتماعية واسعة من المجتمع ويتميز بميزتين أساسيين هما: (1)

- أنه نظام إجباري بحيث يلتزم بكافة الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون نشاطا مهنيا بالتسجيل في هذا النظام والانتساب إليه لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

- أنه نظام تساهمي، حيث تشترك جميع الأطراف (الأشخاص أو الهيئات المستخدمة، العمال أو المهنيين)، في تمويل هيئات الضمان الاجتماعي.

كرست إصلاحات هذه المرحلة 1983 نقلة نوعية لهذا النظام، إذ تمثل القوانين الصادرة في يوليو² أكبر إثراء من مجال القوانين والتشريعات المتعلقة بهذا النظام.

تهدف الإصلاحات في هذه المرحلة إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على الجميع العمال بدون استثناء وتطبيقا لقوانين 1983 ومحاولة المشرع لتفعيلهما فقد تم في سنة 1985 إنشاء صندوقين بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 وهما:

1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية cnasat.

¹ - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 16.

² - هناك خمس قوانين صدرت دفعة واحدة: وهي قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 83-11) قانون التقاعد (القانون رقم 83-12) قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13، قانون إلزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-14)، قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (قانون رقم 83-15).

2- الصندوق الوطني للمعاشات.cnr.

- ويتكفل الصندوقان بالحماية الاجتماعية للعمال الأجراء وغير الأجراء (يشرف على تسيير كل صندوق مجلس إدارة)¹.

وفي سنة 1992 ثم إنشاء (3) صناديق للضمان الاجتماعي تشمل كل الفئات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92⁽²⁾ المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، والذي ألغى ضمنا المرسوم 223-85 المذكور أعلاه وهي:

1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.

2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS .

وهذان الصندوقان نتجا عن تقسيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية (CNASAT) المحدث بالمرسوم رقم 223-85 السالف الذكر.

3- الصندوق الوطني للتقاعد.cnr.

والجدير بالذكر أن هذا المرسوم صدر في ظل التحولات التي شهدتها الجزائر في نظامها السياسي بانتقالها لنظام جديد بعد صدور دستور 1989 الذي تبني نهجا اقتصاديا يعتمد على اقتصاد السوق الذي يميزه دخول القطاع الخاص إلى جانب القطاع العام الحكومي والتخلي عن النظم الاشتراكية

¹ - المرسوم رقم 223-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985، ص 128.

² - المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمها المالي والإداري، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة بتاريخ 5 يناير 1992، ص 64.

والتوجهات التي سادت بداية من سنة 1980⁽¹⁾، فكان لزاما على المشرع أن يكيف منظومة الضمان الاجتماعي مع هذه التحولات.

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد:

أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 85-233 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى بمرسوم التنفيذي رقم 92-07 وهو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها وتتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي ومن مهامه:

حددت مهام الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 وهي كالاتي:

- تسيير معاشات وضح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية إنقضاء حقوق المستفيدين.

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.

- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.

- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.

- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

¹ - مادي عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، جامعة الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، 2017، ص68.

-خلية استقبال المواطن، الاتصال والإصغاء الاجتماعي.

- المساعدة الاجتماعية.

أما فيما يخص تمويل الصندوق الوطني للتقاعد فيتم تمويله عن طريق قسط من الاشتراكات، تقع على عاتق المستخدم والعامل الأجير في حالة النشاط كما يلي:

-التقاعد العادي 17.25% منها 10% على عاتق المستخدم، 75% على عاتق الأجير

و0.50% حصته الصندوق الخدمات الاجتماعية.

-التقاعد المسبق 0.50% مقسمة مناصفة بين المستخدم والأجير وبعبارة أوضح فإنه عند

تأسيس صناديق التقاعد، تكون النفقات محدودة والمداحيل وفيرة نظرا لقلة المحالين على التقاعد في بداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإن حدث العجز مع ذلك فتتدخل الدولة لضمان التوازن.

-تكون الإيرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات من عدد المشتركين، وتكون

النفقات هي ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب ومنح التقاعد.

الفرع الثاني: إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR):

تم إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد في سنة 2006 وذلك بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص¹. وجاء هذا الإنشاء نتيجة التخصيص الخاص استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة، مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة خاصة أن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا لم يعد يبرره الطابع الاستثنائي.

¹ - المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006، ص 9.

- يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها، ويمول على أساس 2% من ناتج الجباية البترولية سنويا.
- وحسب نص المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 من:

- 2% من ناتج الجباية البترولية.

- حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي.

- حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد.

- عائدات توظيف الأموال.

- الهبات والوصايا.

- كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة.

- توظف هذه الموارد بصفة حصرية في سندات الدولة ويقرر استعمالها في مجلس الوزراء ويحدد عن طريق التنظيم.

- وقررت الحكومة رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012¹.

- وجاء من إصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد غير أنه يبقى مرتبطا بمدخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها الخاصة في الاضطرابات الاقتصادية، وهذا ما نلاحظ آثاره في الآونة الأخيرة بسبب الحركة التنافسية لأسعار النفط بصفة مستمرة وغير قابلة للاستقرار وعليه يمكن القول أن مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر تكاد تكون محدودة.

¹- المادة 89 من القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية لسنة 2012، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011، ص 30.

المطلب الثاني: الإصلاحات الاقتصادية المتنامية لبعض البرامج

لقد طرأت على الاقتصاد الجزائري تغيرات جذرية منذ سنوات قليلة وذلك خلال بداية فترة التسعينات من القرن الماضي تبنت الجزائر جملة من الإصلاحات عرفت ببرامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الوطني (1994-1997) فرضتها ظروف داخلية استثنائية وأملتها مؤسسات مالية دولية (البنك العالمي، صندوق النقد الدولي)، وقد تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال وتحويل أعداد معتبرة منهم على التقاعد المسبق.

وتنتج عن هذه الإجراءات حدوث اختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها وارتفاع عدد المتقاعدين من جهة، وزيادة نفقاتها من جهة أخرى، بالإضافة إلى عدم توسيع الموارد المالية للصندوق من أجل الحفاظ على ديمومته وتوازنه، وهنا برزت مسألة إصلاح نظام التقاعد، ونذكر فيه بعض النصوص التي تمت مراجعتها في منظومة التقاعد.

الفرع الأول: صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994:

وجاء في هذا النص التشريعي المحدث للتقاعد المسبق، على أنه نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد¹.

وجاء في هذا الإجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30 وخلق مناصب شغل جديدة.

كما وضع المشرع بتمديد تطبيق أحكام هذا المرسوم (التقاعد المسبق) إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بالمرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 160.

-ومن خلال هذه المرحلة فإن الوضعية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر دفعت المشرع إلى إحداث نصين يتعلقان بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء والتأمين على البطالة للتخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد وهما:

-المرسوم التشريعي رقم 94-109¹، المؤرخ في 26 مايو 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

-المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأمراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁽²⁾.

وجاء التقاعد المسبق بالمرسوم التشريعي المذكور أعلاه لمواكبة التطورات الاقتصادية آنذاك، بإمكان العامل أن يحصل على تقاعد مسبق لتفادي اللجوء إلى تسريحه، بسبب تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية أو حالة التوقف القانوني لنشاط المستخدم³.

وهذا النوع من التقاعد فرضته حتمية التشريع الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية لإعادة التنظيم والهيكلة للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة⁴، ومن إيجابياته هو التخفيف من البطالة.

الفرع الثاني: صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997:

يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو والمتعلق بالتقاعد وبموجبه ثم إحداث التقاعد النسبي، ولقد لجأ المشرع إلى إحداث هذا التعديل ليجعل من قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية لتوفير مناصب شغل والقضاء على ظاهرة البطالة، وبالتالي

¹- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34 المؤرخة في أول يوليو 1994، ص 3.

²- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في أول يوليو 1994، ص 12.

³- أمال بن رجال، مرجع سابق، ص 167.

⁴- مولود ديدان، مدونة المعاشات التقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2008، ص 29.

حماية أكبر عدد من العمال، كما يسمح للعمال الذين أكملوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن الخمسين.

يتأثر سن التقاعد بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، لاسيما عند ارتفاع نسبة البطالة حيث يمكن تخفيض سن التقاعد بما يسمح بفتح مناصب عمل جديدة، وهو العامل الذي دفع بالمشروع إلى تعديلات 1997¹.

وشهدت فترة (1994-1999) تسجيل 259.836 عامل في وضعية التأمين على البطالة واستفادة 66.932 من الذهاب الإداري، فيما استفاد 28.313 من التقاعد المسبق، وقدر عدد المؤسسات المحلة إلى غاية 30 جوان 1998 بـ 815 مؤسسة، ويعد قطاع الصناعة الأكثر معاناة بالنسبة 54% وتناقصت ظاهرة البطالة ليصل عدد العاطلين عن العمل إلى أكثر من 2.9 مليون عاطل سنة 1998²، وشهدت مرحلة (1994-1997) إلغاء 405.000 منصب عمل مباشر.

- صدور الأمر رقم 96-18³، المؤرخ في 6 يوليو 1996.

خلال فترة التسعينات ظهر هذا التعديل في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتميزة حيث أبقى على شرط السن في المادة الثالثة، غير أنه اشترط في الفقرة الثانية من هذه المادة للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها (15 سنة) ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

كما وضع المشرع الجزائري مصطلحا جديدا للقانون التقاعد في المادة الرابعة (04) منه، ويتعلق بالاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المحددة في المادة السادسة (06) من القانون 83-12

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 161.

² - مليكة محديد، مرجع سابق، ص 103، 105.

³ - الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996، ص 12.

وتخص العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، على أنه يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.

كما حددت المادة 19 من هذا الأمر بعض التعديلات التي مست المادة 43 من قانون التقاعد وتعلق برفع قيمة المعاشات ابتداء من أول أبريل من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.

أما فيما يخص التمويل فقد حددت المادة 21 التي عدلت المادة 48 من قانون التقاعد عملية التمويل كالتالي: يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريه فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يكون على عاتق المستخدم والمستفيد المذكورين في المادة 4 (قبل بلوغ السن) في إطار تقاعد العمال الذين يعملون في ظروف بالغة الضرر.

الفرع الثالث: صدور القانون رقم 99-03⁽¹⁾ المؤرخ في 22 مارس 1999.

المعدل والمتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد وأهم تعديلاته التي أدخلت حيز النفاذ ما يلي:

- احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس (05) وفي الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعني بالأمر بالأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

- تحديد المبلغ الأقصى الخاص لمعاش التقاعد ب 80 % من الأجر الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن يتعدى خمس عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني.

ولا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999، ص 04.

-تتحمل تكلفة تثبيت فترات المشاركة في الحرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد استفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 10% تتحمل الدولة نسبة 20%.

بعد هذا العرض لأهم التعديلات التي عرفتها هذه المرحلة يمكنه القول أن هذه الأخيرة وفرت حماية لعدد كبير من العمال الذين طاهم التسريح لأسباب اقتصادية واستفادة الكثير من التقاعد المسبق غير أنها أدت إلى ارتفاع كبير لعدد من المتقاعدين أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد، وسجل أرصدة سلبية لعدة سنوات.

جدول رقم (03): التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة (1997-2003)¹.

المجموع	تقاعد مباشر	تقاعد مسبق	تقاعد نسبي	تقاعد بدون شرط السن	السنوات
30933	/	19234	3441	8258	1997
58103	/	22368	17746	17994	1998
608616	509369	19886	42858	36503	1999
656341	525244	16815	63947	50425	2000
702078	538688	14893	85864	62633	2001
742227	546373	13317	108645	73892	2002
7863659	559064	10411	130194	83990	2003

المصدر: مليكة محديد، مرجع سابق، ص 89.

المطلب الثالث: إصلاحات 2017 (ق 15/16)

أثار مشروع قانون التقاعد الجديد جدلا كبيرا على المستوى السياسي والنقابي بسبب إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية بتجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه، وفي نظرها تنازلا عن مكتسبات الاجتماعية ومجحفا في حق العمال، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغير فتية وتوقيعه رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة

¹ - مليكة محديد، مرجع سابق، ص 89.

الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017 وستتناول في هذا المطلب (دوافع وأسباب التعديل والتعديلات التي جاء بها هذا القانون).

الفرع الأول: دوافع (أسباب) التعديل:

جاء في عرض دوافع تعديل القانون التقاعد بأنه ثم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي ودون شرط السن في سياق تعديل هيكلية، من أجل التكفل بعملية تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية.

رغم تجاوز هذه الفترة إلا أن النظام الوطني للتقاعد استمر في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإدارية من التقاعد قبل سن 60 سنة سنة، على أساس الجهاز الصادر في سنة 1997، مما أدى إلى إضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد.

وحسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فإنه خلال الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى سنة 2016، ونتيجة لتطبيق أحكام الأمر 97-13 (محدث للتقاعد المسبق والنسبي) استفاد حوالي (89000) متقاعد من تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد بسن 60 سنة أي بنسبة 52% من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشر الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد، بتكلفة مالية سنوية قدرت ب 405 مليار دج⁽¹⁾.

وقد عرفت هذه الوضعية صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد، وتم التكفل لها في سنة 2015 و2016 حتى من قبل التضامن بين الصناديق لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

وتم اللجوء إلى التعديل حسب الحكومة بحكم أن هذا الإجراء مبرر بالمعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبين نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة، التي انتقلت من 62.5 في سنة 1983 إلى 72.5 سنة 2000، وإلى 77.1 سنة 2015 حسب الجدول رقم (08)².

¹ - تصريح للسيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "إلغاء التقاعد النسبي من شأنه إعادة التوازن لصناديق التقاعد في 7 أكتوبر 2016 للإذاعة الجزائرية.

² - أنظر الجدول رقم: 06.

وقد ارتبطت التعديلات أيضا بتقلبات أسعار النفط، فتراجع عائدات الجزائر من مداخل البترول التي كان يقتطع منها ليوضع في الصندوق الوطني للتقاعد إلى حدوث اختلال في توازنه.

الفرع الثاني: التعديلات التي جاء بها القانون:

من أهم العناصر الرئيسية التي جاء بها القانون نلخصها فيما يلي:

- إبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد ب 60 سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة¹.

وتطبق هذه السن ابتداء من أول يناير 2019 حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد سن الأدنى للتقاعد ب 60 سنة في حدود 5 سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالة على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعده، وبالتالي دفع مبلغ معاشه.

- إلغاء التقاعد النسبي ودون شروط السن المؤسس بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.

- يتم تحديد قائمة المناصب العليا والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضائها في هذه المناصب عن طريق التنظيم².

- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم، من تمديد من تقاعدهم.

وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط وكيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلق بها عن طريق التنظيم³.

مبدأ المصادر الإضافية لتمويل النفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر المالي المتمثل في الاشتراكات⁴.

¹ - المادة 2 من قانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم قانون 12-83.

² - أنظر المادة 3 من قانون 15-16 سالف الذكر، ص 4.

³ - أنظر المادة 4 من قانون 15-16 سالف الذكر، الصفحة نفسها.

⁴ - أنظر المادة 6 من قانون 15-16 سالف الذكر، الصفحة نفسها.

وجاء في المادة 7 التي تتم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 83-12 أنه "دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2) ويمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه 58 سنة في سنة 2017 و 59 سنة 2018".

وذكر القانون في نفس المادة أنه تتم الاستفادة من معاش التقاعد في حالات المنصوص عليها في فقرة أعلاه بطلب من العمل الأجير دون سواه، أن تطبق السن المنصوص عليها في المادة 6 من قانون رقم 83-12 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي سنة 2019.

المبحث الثاني: الوضعية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على منظومة التقاعد:

سنتطرق في هكذا المبحث على الانعكاسات التي أفرزتها الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على المنظومة التقاعد في الجزائر من خلالها تناولنا في المطلب الأول الوضعية الاجتماعية وانعكاساتها (ظاهرة التقدم في السن، وانخفاض معدل المواليد).

أما المطلب الثاني سنخصصه للانعكاسات الوضعية الاقتصادية (اختلال الوضعية المالية وتدهور سوق العمل).

المطلب الأول: الوضعية الاجتماعية وانعكاساتها

تطرقنا في هذا المطلب على المحيط الاجتماعي لنظام التقاعد من خلال دراسة ظاهرة التقدم في السن وهي ظاهرة عالمية مرتبطة بمتغيرين هما:

- ارتفاع أمل الحياة عند الولادة.

- انخفاض (تدهور) معدل المواليد.

وهما يؤثران على نظام التقاعد يخلق عدم التوازن بين الناشطين والمتقاعدين.

الفرع الأول: ظاهرة التقدم في السن

تشير الدراسات الحديثة أن البيئة الديمغرافية تعتبر تحديا أساسيا أمام الاستدامة المالية لمنظومة التقاعد في العالم، في العالم، وشكلت الشيخوخة أحد أهم إصلاحات معاشات التقاعد خلال العشرين سنة الماضية¹.

حيث ارتفع أمل الحياة عند الولادة بشكل محسوس بسبب التحسن الملحوظ على المستوى المعيشي والصحي.

وترتبط إشكالية تمويل نظم التقاعد عادة الشيخوخة السكان، كما يحدث في كثير من الدول المتقدمة حيث تنخفض نسبة السكان في سن العمل وترداد نسبة المحالين إلى التقاعد.

¹ - المجتمعات المتقدمة في السن، فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير، ص 6.

ارتفاع أمل الحياة عند الولادة:

لقد عرفت معظم دول العالم في السنوات الأخيرة انخفاضاً محسوساً في عدد الوفيات نتيجة تحسن المستوى المعيشي وتطور الطب والرعاية الصحية وتحسن أنظمة الوقاية من الأمراض، المرتبطة بالشيخوخة، فساكن العالم يعيشون اليوم أكثر من أي وقت مضى حيث يصل أمل الحياة في أوروبا للأشخاص المسنين في عمر يفوق 65 سنة إلى ما يزيد عن 15.5 سنة عند الرجال و19.5 سنة بالنسبة للنساء، لهذا يعتبر أمل الحياة في فرنسا من أعلى المعدلات في القارة الأوروبية حيث يقدر بـ75 سنة عند الرجال و83 سنة بالنسبة للنساء¹.

وتعاني هذه الدول من ظاهرة الشيخوخة لوجود ثلاثة عوامل هي ارتفاع أمل الحياة، وصول أجيال ما بعد الحرب إلى مرحلة التقاعد، وانخفاض عدد المواليد².

إن ظاهرة التقدم في السن (الشيخوخة) مرتبطة بعدة تغيرات ناتجة عن التحولات الديمغرافية، إن هذه الظاهرة تعني فقط أنظمة التقاعد بالتوزيع، ولا تعني أنظمة التقاعد بالرسملة بشكل مباشر لأن كل جيل فيها يمول معاشه بنفسه³.

ويمكن القول أن ارتفاع أمل الحياة سيزيد من عدد الأشخاص المتقدمين في السن (المتقاعدين)، مما يتطلب حصولهم على منح ومعاشات لفترة طويلة، وبالتالي خلق أعباء مالية إضافية لمنظومة التقاعد.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 89.

² - المرجع نفسه، ص 88.

³ - المرجع نفسه، ص 90.

الجدول رقم 04: تطور أمل الحياة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1977-2015

السنوات	احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة إجمالي (بالسنوات)	احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة ذكور (بالسنوات)	احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة إناث (بالسنوات)
1977	55.1	----	----
1987	65.7	----	----
1990	66.9	66.3	67.3
2000	72.5	71.5	73.5
2008	75.6	74.8	76.4
2009	75.5	74.7	76.3
2010	76.3	75.6	77.0
2011	76.5	75.6	77.4
2012	76.4	75.8	77.1
2013	77.0	76.5	77.6
2014	77.2	76.4	77.8
2015	77.1	76.4	77.8

المصدر: نور الدين عيساني، مرجع سابق، ص 69.

وفي هذا الصدد يمكن القول أن الإصلاحات إن تحققت نتائج إيجابية للحد من النفقات المتزايدة للتقاعد، إلا أنها تبقى غير كافية في ظل الارتفاع المستمر لأمل الحياة، فقد أقدمت دول التعاون الاقتصادي منذ التسعينات في إدخال عدة إصلاحات على أنظمة التقاعد كتمديد سن التقاعد، تغيير الأجر المرجعي، اتخاذ إجراءات تحفيزية أو تعجيزية للذهاب المبكر للتقاعد، لكن دون التوصل إلى حل نهائي¹.

-مواجهة الوضع الديمغرافي (شيخوخة السن):

لكي ينبغي مواجهة ظاهرة التقدم في السن ينبغي تأخير سن التقاعد، والذي من شأنه زيادة الموارد التمويلية لنظام التقاعد عن طريق زيادة الاشتراكات وانخفاض عدد المتقاعدين، وهذا ما أقدمت عليه معظم الدول الأوروبية والعربية مع مطلع القرن الواحد والعشرين فقد تم رفع سن الذهاب إلى التقاعد إلى ما فوق 60 سنة، ومثال على ذلك فرنسا 62 سنة و65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين والموظفين، والمستخدمين المعينين سفراء.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 131.

الفرع الثاني: انخفاض معدل المواليد (الخصوبة):

ويرتبط مؤشر الخصوبة بمعدل الولادات، فارتفاع معدلات الخصوبة يعزي إلى ارتفاع معدل الولادات، وانخفاضها مما يعني انخفاض الولادات في المجتمع. وعلى هذا تبين من خلال الجدول التالي وتيرة تطور هذا المؤشر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2015.

جدول رقم (05): تطور معدل الخصوبة خلال الفترة (1980-2015):

السنوات	1980	1985	1990	2000	2008	2009
معدل الخصوبة الكلي (طفل/امرأة)	6.68	5.98	4.50	2.40	2.81	2.84
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
معدل الخصوبة الكلي (طفل/امرأة)	2.87	2.87	3.02	2.93	3.03	3.10

Source : Tarik SALHI.

حسب الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه فإن معدل الخصوبة عرف تراجعاً مستمراً وانخفاً محسوساً انتقل من 608 أطفال لكل امرأة سنة 1980 إلى 4.5 أطفال لكل امرأة سنة 1990، إلى 2.4 سنة 2000، ثم قفز نوعاً ما إلى 2.8 خلال سنوات (2009، 2010، 2011) واستقر في حدود ثلاث أطفال لكل امرأة في سنة 2014 و2015.

إن توزيع الخصوبة يختلف بين الدول النامية والمتقدمة اختلافاً كبيراً حيث يرتفع في الدول النامية بأربع مرات في الدول المتقدمة، ويمكن حصر العوامل المسببة لهذه الظاهرة (انخفاض معدل الخصوبة) في العناصر التالية:

- تأخر سن الزواج النساء في سن الخصوبة.

- اهتمام المرأة بالحياة العملية أكثر من الحياة الأسرية.

- ظاهرة الطلاق بين الأزواج.

-إتباع سياسة تنظيم النسل من طرف بعض النساء عن طريق استعمال وسائل منع الحمل¹.

المطلب الثاني: الوضعية الاقتصادية وانعكاساتها

ونستعرض في هذا المطلب دراسة التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد وانخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة (مشركين/متقاعدين)، وتأثير وتدهور سوق العمل على وضعية الصندوق والتدابير المتخذة لإصلاح الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد.

الفرع الأول: اختلال الوضعية المالية للصندوق التقاعد

التوازنات المالية لمنظومة التقاعد تغطي إيرادات الصندوق المتكونة من اشتراكات المؤمن (العمال الأجراء) لنفقات الصندوق المتكونة من منح معاشات التقاعد خلال نفس السنة، وهي حالة توازن (النفقات الإيرادات) وإذا اختلت هذه المعادلة تكون أمام عجز أو فائض.

أ-ارتفاع نفقات الصندوق لم تتوقف نفقات الصندوق الوطني للتقاعد عن ارتفاع من سنة لأخرى وهذا ما يشكل أحد العوامل الرئيسية لعجز النظام الوطني للتقاعد.

-عرفت منظومة التقاعد عدم التوازن خلال الفترات 2002 و2006 و2007 و2013 وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تناقص عدد المشتركين في تمويل الصندوق وزيادة النفقات نتيجة لارتفاع عدد المتقاعدين باختلاف نوع التقاعد (تقاعد عادي، نسبي دون شرط السن، مسبق) من جهة، وانخفاض معدلات نمو الاقتصاد وتفاقم حجم البطالة من جهة أخرى.

-ويعود العجز المسجل في موارد الصندوق خلال السنوات الأخيرة إلى عملية إعادة تامين منح التقاعد التي تقرر عام 2014 بنسبة 12% أما فيما يتعلق بالنفقات السنوية خلال الفترة 2014-2016 فقد انتقل المبلغ من 797 مليار دج في سنة 2014 إلى 507 مليار دج خلال السداسي الأول فقط لسنة 2016، ليتجاوز 1000 مليار دج خلال هذه السنة.

¹-TARIK SALHI, les voies de déformations du système de retraite en Algérie vers la distinction entre les attributions de l'état et de la sécurité sociale, thèse de doctorat En science commerciales, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, université d'Oran 2, 2014/2015.

ومحاولة منها لإعادة التوازن في الوضعية المالية للصندوق لجأت السلطات العمومية إلى عدة إجراءات منها:

-رفع معدل الاشتراك في التقاعد عدة مرات ويتضح جليا من خلال معدل الاشتراك قد عرف ارتفاعا تدريجيا منتقلا من 7% سنة 1985 إلى 17.25% سنة 2006، أي تطور بنسبة تفوق 100%، خلال هذه الفترة (1985-2006)، ليظل ثابتا بعدها، ورغم هذا الارتفاع المحسوس لم يساهم معدل الاشتراك بشكل كبير في تحسين الوضعية الحالية للصندوق.

جدول رقم 06: تطور نسبة الاشتراك في التقاعد (1991-2006):

السنوات	1985	1991	1998	1991	2000	2006
نسبة الاشتراك	7	11	12.5	14	16	17.25

المصدر: نوال أفاسم، مرجع سابق.

إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) سنة 2006، والذي يتم تمويله على أساس 2% من ناتج الجباية البترولية سنويا، وتم رفع هذه النسبة إلى 3% ابتداء من 2012. بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012، كما تم تناوله سابقا.

-اللجوء إلى آلية التضامن بين الصناديق لامتناس العجز من خلال الفوائض التي سجلتها كما حدث في سنتي 2015-2016 خاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).

ب-مساهمة ميزانية الدولة في تمويل منظومة التقاعد:

تلعب الدولة دورا هاما في تمويل جزء من نظام التقاعد عن طريق تدخل ميزانية عرفت نفقات الصندوق الوطني للتقاعد ارتفاعا مذهلا من 80 مليار دج في 2000 إلى 245 مليار دج سنة 2013، أي ارتفعت بمعدل ثلاث مرات وتقدر مساهمة ميزانية الدولة في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد بأكثر من 50 (41 مليار دج) في نفقاته سنة 2000 وانتقلت إلى 60 (147 مليار دج) سنة 2013¹.

¹-TARIK SALHI, op.cit, p 141.

إن هذه الوضعية تثبت مرة أخرى عدم كفاية الاشتراك في الصندوق، سببها بالأساس يعود إلى بعض الدول منها.

- ارتفاع معدلات البطالة الذي يحد من مساهمة الفئة الناشطة.
- الذهاب المبكر إلى التقاعد حيث حمل الصندوق تكاليف إضافية.
- عدم التصريح بالأجراء في القطاع الخاص وتقديم التصريحات المزيفة إلى الضمان الاجتماعي من طرف أصحاب العمل فيما يخص الأجور.

وفيما يتعلق بالنقطة الأخيرة فقد قدر النشاط غير الرسمي سنة 2007 في الجزائر (التملص من دفع الضرائب والأعباء الاجتماعية) ما بين 30% و40% من الناتج الداخلي الخام، أي حوالي 4.5% عامل لا يستفيد من الخدمات الاجتماعية، وهذا ما يقارب 53.1% من الفئة الناشطة¹. كما أن الكثير من العمال والموظفين الحاليين على التقاعد (عادي أو مسبق) يلجؤون إلى النشاط غير الرسمي ويبدؤون حياة مهنية جديدة لا تنظمها التشريعات والقوانين، حيث تتراوح نسبتهم ما بين 30% و35%².

- انخفاض عدد المشتركين واحتلال العلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين، يتم تمويل منظومة التقاعد في الأنظمة القائمة على التوزيع، من خلال اشتراكات الأجراء الحاليين لتسديد معاشات من أحيلاوا على التقاعد، فالعلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين في هذه المنظومة تكتسي أهمية بالغة والإخلال فيها ينعكس بصورة غير صحية على التوازنات المالية للمنظومة ككل.

جدول رقم (07): تطور نسبة العلاقة الديمغرافية في الفترة (1988-2002):

السنوات	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
النسبة الديمغرافية	6.07	5.25	4.97	4.25	3.12	2.76	2.80	2.78

المصدر: نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 177.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 154.

² - TARIK SALHI, op.cit, p 227.

في هذا الجدول يظهر أن العلاقة الديمغرافية (عدد المشتركين/عدد المتقاعدين) انخفضت بشكل محسوس، حيث انتقلت من 6.07% مشترك لكل متقاعد سنة 1988 إلى أقل من 3% سنة 2002 وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى التسهيلات في مجال التقاعد المسبق.
جدول رقم (08): تطور عدد المتقاعدين خلال الفترة (2009-2002):

السنة	2002	2003	2004	2005
العدد	1422645	1512682	1605527	1688055
السنة	2006	2007	2008	2009
العدد	1771596	1858902	1948138	2075444

المصدر: الديوان الوطني لإحصائيات على الرابط [w.w.w. ons.dz](http://w.w.w.ons.dz)

في هذا الجدول فيظهر عدد المتقاعدين ارتفع بشكل ملحوظ خلال الفترة (2009-2002) حيث انتقل من 1422645 سنة 2002 إلى 2075444، أي بتسجيل 799652 حالة (45).
جدول رقم (09): تطور منح ومعاشات التقاعد خلال الفترة (200-2016/12/31)

السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المباشر	منحة التقاعد المباشر	منحة التقاعد المنقول	المعاشات المدفوعة في الخارج	التقاعد التكميلي	منح اخرى	المجموع
2000	656431	515774	48603	25928	6402	737	67	1253942
2001	702078	549634	54130	28206	6402	649	62	1341161
2002	742227	583931	58596	30752	6482	604	53	1422645
2003	783659	624121	64182	33768	6365	531	55	1515681
2004	822200	666076	72688	37603	6412	487	61	1605527
2005	869728	692905	77723	40731	6491	433	44	1688055
2006	911487	726838	82162	44365	6310	398	36	1771596
2007	951890	776159	88723	48392	6340	364	34	1858902
2008	994694	797379	96789	52396	6504	347	29	1948138
2009	1035702	875448	102151	55301	6202	606	34	2075444
2010	1098185	897352	109369	57807	6576	575	28	2169892
2011	1150585	853732	117770	60768	6553	268	26	2189702
2012	1242526	877789	127911	64312	6733	235	25	2319531
2013	1357912	910352	139693	67482	6783	214	18	2482454
2014	1467878	930341	154211	70890	6815	209	18	2630362
2015	1572991	952157	167290	74085	6865	209	18	2773615
2016	1733972	980391	178645	78406	6916	209	18	2978557

المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد، [w.w.w : cnr-dz.com](http://w.w.w.cnr-dz.com)

وحرى بالذكر أن الصندوق الوطني للتقاعد يسيّر أكثر من 209 مليون ملف إلى غاية 31 ديسمبر 2016.

جدول رقم (10): توزيع عدد المستفيدين من معاش و منح التقاعد إلى غاية 2016/12/31 حسب نوع المزايا:

نوع المزايا	إلى غاية 2016/12/31
معاش التقاعد	7143632
معاش التقاعد المباشر	7339721
التقاعد العادي	800305
التقاعد المسبق	445
التقاعد النسبي	651192
التقاعد دون شرط السن	282030
معاش التقاعد المنقول	980391
معاش التقاعد المنقول الرئيسي	645073
منحة التقاعد	257051
منحة التقاعد المباشر	178645
منحة التقاعد المنقول	78406
منح أخرى	18
التقاعد التكميلي	209
الخدمات المدفوعة في الخارج	6619
المجموع العام	2978557

المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد¹.

¹-موقع الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz.

الفرع الثاني: تدهور سوق العمل

ومن أهم الإصلاحات التي جاء بها سوق العمل في البلدان الأخرى أو المجتمع هي الوصول إلى مستويات ليكون التشغيل مقبولا، وهذا لمواجهة الطلب المتزايد على العمل والحد من معدلات البطالة، فسوق العمل بهذه الصفة يرتبط ارتباطا وثيقا بمستويات التشغيل والبطالة التي تعد إحدى المشكلات المعرقة لمسيرة التطور والتنمية ولا تزال الجزائر كغيرها من الدول تعاني من هذه المشكلة التي تعد تحديا يجب رفعه وذلك بإدماج فئة الشباب في سوق العمل حفظا على استقرار المجتمع وتقدمه، وتتأثر معدلات البطالة بعدة متغيرات كالتضخم ومعدلات الاستثمار¹.

لقد عرفت الجزائر تقهرا وصل إلى مستويات دنيا في وضعية التشغيل حيث وصلت معدلات البطالة إلى حوالي 30 % في الفترة (1995-2000) بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد ولكن مع ارتفاع أسعار البترول في بداية القرن الواحد والعشرين أعطى دفعا جديدا للاقتصاد الوطني مما أدى إلى انخفاض محسوس لمعدلات البطالة إلى أكثر من النصف خلال السنوات الأخيرة ما نسبته 10 % سنة 2010 11.2 % سنة 2015.

أثرت الأزمة الاقتصادية والإصلاحات المتخذة في إطار عملية الانتقال إلى اقتصاد السوق على سوق العمل بشكل ملحوظ، مما أدى إلى تفاقم انعدام التوازن بين عرض وطلب العمل².

جدول رقم (11): تطور معدل البطالة خلال الفترة (1994-2015)

السنة	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
معدل البطالة %	24.3	28.1	28.6	28.0	29.2	30.0	27.3	27
السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10
السنة	2011	2012	2013	2014	2015	/	/	/
معدل البطالة	10	11	9.8	10.6	11.2	/	/	/

Source :Tarik SALHI.

¹ - مليكة حديد، مرجع سابق، ص 103-104.

² - مادني عبد الباقي، مرجع سابق، ص 78.

ونلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة سجلت ارتفاعا كبيرا في مرحلة (1994-2000) حيث بلغت أرقاما قياسية بوصولها إلى 28.6% سنة 1997 و29.2% سنة 1999 و30% سنة 2000 وهو أعلى معدل لها خلال هذه الفترة ووصل عدد العاطلين عن العمل سنة 1998 إلى حوالي 2.9 مليون عاطل.

- وأسباب هذا الارتفاع إلى عملية تسريح العمال وخصوصة عدد كبير من المؤسسات التي أصبحت تشكل عبء كبير على الخزينة، الغلق المتتالي للمؤسسات وإحداث عدة أنماط للتقاعد المسبق في إطار برنامج التعديل الهيكلي.

- وفي سنة 2000 أخذت معدلات البطالة في التراجع حيث انخفضت إلى أكثر من النصف ببلوغها 12.6% سنة 2006 و11.3% سنة 2008 وانخفضت في السنوات 2009-2011 لتصل إلى 10.2% و10% على التوالي.

- كما نلاحظ أن هذه المعدلات تراجعت إلى حوالي الثلث مقارنة مع سنة 2000 حيث بلغت 9.8% سنة 2013 وبلغت 11.2% سنة 2015 وبالرغم من ذلك يبقى معدلها مرتفعا إذا ما قورن بالمتوسط العالمي البالغ 5.9%¹.

- ومن العوامل التي ساهمت في انخفاض معدلات البطالة تراجع معدل النمو الديمغرافي حيث تراجع معدل النمو السكاني من 3.1% سنة 1985 إلى 1.9% سنة 1999 و1.5% سنة 2008²، مما أدى إلى تقليص الضغط على سوق العمل ونشير هنا إلى أن معدلات النمو الديمغرافي ارتفعت نوعا ما في السنوات الأخيرة حيث بلغت نسبة 2.7% في سنة 2013 و2.15% سنة 2015 ومن أهم العوامل التي أدت إلى تراجع معدلات البطالة في السنوات الأخيرة يعود كذلك إلى عدة إجراءات اتخذتها السلطات العمومية لدعم وإصلاح سوق العمل، وارتأينا أن نوضحها في فقرة قصيرة.

¹ - مادني عبد الباقي، مرجع سابق، ص 79.

² - مادني عبد الباقي، المرجع السابق، ص 79.

أهم التدابير والإجراءات لمواجهة البطالة

أ) الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل تتمثل في جهازين¹.

- عقود ما قبل التشغيل (PEJ).

- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ).

ب) الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.

- عقود ما قبل التشغيل (CPE)².

- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (IAIG).

- القرض المصغر (UICRA CREDIT).

وهناك عدة أجهزة وبرامج أخرى اتخذتها الدولة للحد من البطالة منها:

1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

2- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

3- الوكالة وطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)³.

¹ - سليم عقون، "قياس أثر التغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2010، ص، ص 58-59.

² - الجريدة الرسمية، العدد 91، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 30.

³ - بعض مهام الوكالة الوطنية من موقعها w.w.w.andi.dz

خلاصة

عالجنا في هذا الفصل أهم اصطلاحات التي أدخلت على نظام التقاعد ابتداء من توحيد عام 1983 إلى إصلاحات التسعينات، حيث تمت مراجعة المنظومة القانونية المحدثة لهذا النظام بمجموعة هامة من التعديلات في السنوات 1994 و1996 و1997 و1999 تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية وتسريح آلاف العمال لأسباب اقتصادية وإحالة العديد منهم على التقاعد المسبق والنسبي بسبب ارتفاع نسب البطالة حوالي 30%.

أدت هذه الوضعية إلى ارتفاع عدد كبير من المتقاعدين بشكل مباشر على بصندوق التقاعد اجبر الدولة على التدخل من خلال التحويلات الاجتماعية من الخزينة.

وتطرفنا ضمن الإصلاحات إلى أهم التعديلات التي جاء بها القانون 16-15 الذي ألغى صيغ التقاعد المسبق وأبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين سنة (60) على الأقل مع إمكانية الاستفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 كاملة.

كما أشرنا إلى بعض التدابير الوسيطة التي مست معدل اشتراك التقاعد بحيث ارتفع تدريجيا (جدول رقم 08)، تمديد الفترة التي يحسب على أساسها المعاش (جدول رقم 03) بينما بقي السن القانوني للإحالة على التقاعد (60) سنة ثابتا وكذا الأمر فيما يتعلق بنسبة اعتماد سنوات العمل 2.5% ومدة 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك للاستفادة من التقاعد دون شرط السن (تم إلغاؤها بموجب أحكام القانون 16-15).

ويعتبر إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) سنة 2006 من أهم الإصلاحات التي عرفها نظام التقاعد، غير انه يبقى مرتبطا بمداخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الاضطرابات الاقتصادية عرفت منظومة التقاعد مشاكلات تتعلق بالتوازنات المالية نتيجة انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، ففي تسعينات القرن الماضي تم إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وتسريح الآلاف من العمال وتراجع النمو الاقتصادي وبلغت معدلات البطالة أقصاها، وأدت هذه الوضعية إلى حدوث اختلالات في الوضعي المالية لصندوق

التقاعد، الأمر الذي أدى إلى تحقيق أرصدة سلبية ولعدة سنوات نتيجة زيادة النفقات بشكل كبير، وتدهور العلاقات بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين، وساهم في هذه الوضعية التهاافت على التقاعد المسبق.

أما فيما بانعكاسات الوضعية الاجتماعية، فقد تطور أمل الحياة لدى الجزائريين من 55.1 % سنة 1977 إلى 77.1% سنة 2015 بسبب الرعاية الصحية وتحسين المستوى المعيشي، كما أن مؤشر الخصوبة عرف تراجعا مستمرا حيث انتقل من 6.4 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 3 أطفال لكل امرأة في 2015.

إن ارتفاع أمل الحياة وتدني معدلات الخصوبة (انخفاض نسبة الولادات) يؤدي إلى انخفاض شريحة الشباب في المجتمع وارتفاع شريحة المسنين (ظاهرة شيخوخة المجتمع)، مما يستدعي دفع المعاشات لعدد كبير من المتقاعدين ولمدة أطول، وهذا ما يحدث عدم التوازن المالي لنظام التقاعد. وفي الأخير يمكن القول أن الإصلاحات التي أدخلت على نظام التقاعد منذ 1983 إلى يومنا هذا كانت ظرفية بدافع معالجة المشاكل المالية لهذا النظام في كل مرة ولم تمس بجوهره. ولكي يواكب نظام التقاعد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويضم الوفاء بالتزاماته تجاه شريحة المتقاعدين، فإنه يحتاج إلى عملية إصلاح وتطوير بصورة مستمرة وآلية، وبحث دائم عن مصادر أخرى للتمويل.

حائِثَةٌ

خاتمة:

إن الغاية المرجوة من خلال دراستنا لموضوع أحكام التقاعد هي محاولة نزع الاستثثار عن هذا الموضوع التي ظلت حكرا على المرافق الإدارية والمساهمة في إعلان العمال وتعريفهم بحقوقهم التقاعدية مع الحرص على تقديم الشرح والبيانات الضرورية وهذا لتسهيل الفهم ورفع الغموض.

لقد بينّا في هذه الدراسة أن ضمان التقاعد لم يعد حكرا على الدولة كما ابتداء في أول الأمر حتى انتشار أفكار اجتماعية وظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال الأجراء فأصبح من حق الموظف والأجير والحرفي والتاجر ورب العمل ... وغيرهم، يضمنوا لأنفسهم وبالتالي أفراد أمرهم الذين تحت كفالتهم، مدحولا شهريا أو تعويضا محددًا، يمكنهم من مواجهة الظروف المستجدة لمتطلباتها عند توقفهم عن النشاط وانقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل.

وإذا كان الهدف المباشر لنظام التقاعد في بداية ظهوره هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامه وحمايتهم من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فإنما لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني واجتماعي فحسب بل أصبح ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة مواطنيها، بعد أن تثبت علميا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي يتصاعدان طرديا مع مستوى المعيشة مع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل وهي مقررة للعامل حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر، ويترتب عن حقوق وواجبات، فالتقاعد حق وواجب في نفس الوقت، حق يتأسس من العمر لفترة محددة ودفع اشتراكات معينة، وواجب يجتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كافي لمواطنيها الذين خدموها فترة شبابهم.

والراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته وقد حقت له تراكم بالاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة.

لقد أبرزنا في هذا البحث الأهمية البالغة لنظام الضمان الاجتماعي وخصوصا نظام التقاعد حيث هذا النظام الذي أثبت نجاعته وحيويته في كل الدول التي ترجمته في نظمها بخطط مدروسة على ضوء إحصائيات وبيانات ثابتة وشروط خاصة ومحددة مع الأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب

خاتمة

الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية سواء بالنسبة للأفراد أو المجتمع، مع إيجاد جهاز يسيّر هذا النظام ويحسن أدائه ومزاياه كلما اقتضى الأمر.

ولقد نشأ النظام الوطني للتقاعد في ظل التواجد الاستعماري، وكان تطبيقه جزئيا وانتقائيا قبل الاستقلال (1962)، ليتطور بعد ذلك متميزا بتنوع الأنظمة إلى غاية 1983 أين تم توحيد إثر صدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو من هذه السنة، ودخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير 1984.

لم يتوقف نظام التقاعد عن التطور ومسيرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينيات بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عرفتها البلاد في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (برنامج التعديل الهيكلي) للاقتصاد، والتي تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال، مما نتج عنها حدوث اختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها وارتفاع عدد المتقاعدين وزيادة نفقاتها من جهة أخرى.

كما تم تعديل قانون التقاعد في الآونة الأخيرة، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح يناير 2017، بحكم المعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبيّن نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة، التي انتقلت من 62.5 سنة في 1983 إلى 77.1 سنة في 2015، وتراجع عائدات الجزائر من مداخيل البترول التي كان يقطع جزء منها لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد، وهذا ما أدى إلى حدوث اختلال في توازنه.

عرف النظام الوطني للتقاعد بعض الإصلاحات التي تدرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد والحفظ على ديمومته لأجل الوفاء بالتزاماته، كالرفع التدريجي لمعدلات الاشتراك في التقاعد، حيث انتقلت من 7 % سنة 1985 إلى 17.25 % سنة 2006، وتطور الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش إلى أن وصل إلى 60 شهرا ابتداء من سنة 2000، غير أن هذه التدابير لم تساهم بشكل فعال في هذا التوازن، وبالمقابل بقي السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي (60 سنة) ثابتا لم يتغير طيلة فترة الدراسة، وكذا الأمر فيما يتعلق بنسبة اعتماد سنوات العمل المقدرة بـ 2.5 %، ومدة النشاط المدفوعة الاشتراك للاستفادة من التقاعد دون شرط السن المحددة بـ 32 سنة، غير أن هذا الأخير تم إلغاؤه بموجب القانون 15-16.

خاتمة

كما يعتبر إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد، غير أنه يبقى مرتبطا بمدخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الاضطرابات الاقتصادية، وهذا ما نلاحظ آثاره في الآونة الأخيرة بسبب الحركة التنافسية لأسعار النفط بصفة مستمرة وغير قابلة للاستقرار.

هذا الأمر لا يعني بأي شكل من الأشكال في الإقرار ببعض المساوئ التي يمكن تلافيتها في المستقبل.

إن النظام الوطني للتقاعد تأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالإكراهات الاقتصادية والسياسية التي عرفها العالم عموما والجزائر خصوصا، ويأتي في المقام الأول التراجع الرهيب للعائدات البترولية وانحسار سوق العمل، واختلال العلاقة بين عدد المشتركين والمتقاعدين، وارتفاع أمل الحياة عند الولادة في الجزائر، إذ أنها المعادلة الأساسية في الحفاظ على التوازن المالي لصندوق التقاعد، مما جعل الدولة أمام خيارات اجتماعية صعبة، فرضت مراجعة سن التقاعد والتراجع عن صيغ كانت لوقت قريب صيغا مطلوبة من الجبهة الاجتماعية.

إن الضغوطات الاجتماعية والسياسية لم تفلح إلغاء التقاعد دون شرط السن ولكن أثرت في بعض التدابير الانتقالية إلى غاية سنة 2019، وهذا الأمر لم يثن الحكومة في التقدم في إصلاحاتها البراغمية ورافقتها بسياسات مالية قائمة على ترشيد النفقات العمومية.

نتائج اختبار الفرضيات:

نلاحظ من خلال دراستنا الرئيسية قد تراجعت إلى حد ما، وذلك بوجود تنوع في أنظمة التقاعد، حيث أن تعدد الأنظمة يخالف أحكام القانون 83-12 الذي جاء لتوحيد الأنظمة السابقة، هذا من جهة، ويؤدي بالضرورة إلى تفاوت في المزايا والامتيازات من نظام لآخر ومن فئة لأخرى.

كما أن سن الإحالة على التقاعد المحدد بـ 60 سنة لم يعد موحدا بين هذه الأنظمة بعد التعديلات التي أدخلت أثناء مرحلة التعديل الهيكلي في فترة التسعينيات (التقاعد المسبق).

ويتبين كذلك من الدراسة صحة الفرضيات الفرعية.

نتائج الدراسة:

نستطيع أن نقدم بعض النتائج التي نراها جديرة بذلك، والتي نوجزها في النقاط التالية:

- أهمية توسيع التغطية الاجتماعية وقاعدة المشتركين (وعاء الاشتراكات) في منظومة التقاعد.
- يجب إعادة النظر في إلغاء التقاعد دون شرط السن، في حالة استيفاء العامل مدة العمل 32 سنة على الأقل من العمل، وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنة، ونقترح رفع هذه السن إلى 36 سنة، فهذا النوع من التقاعد معمول به في كثير من دول العالم.
- ينبغي إدخال إصلاحات شاملة على نظام التقاعد، قانونيا وتنظيميا، بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية، والأخذ من تجارب العديد من الدول الأوروبية والعربية في هذا المجال، وأن تكون عملية الإصلاح التطوير مستمرة، لا ظرفية آنية.
- العمل على إصدار النصوص التنظيمية المحددة لقائمة المناصب "جد شاقة"، والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب (المادة 3 من القانون 16-15).
والأمر ينطبق كذلك على الوظائف "ذات التأهيل العالي" والمهن "ذات التأهيل النادر" (المادة 4).
- تفعيل مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات (المادة 4 من القانون 16-15)، وضرورة إيجاد صيغ جديدة لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد، وجعله يمول نفسه تلقائيا.

آفاق الدراسة:

- انعكاسات إصلاحات 2017 على التوازنات المالية لمنظومة التقاعد مستقبلا.
 - هل اقتصر الإصلاحات على الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة، وإلغاء الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي ودون شرط السن (التقاعد المسبق) كفيلان بإعادة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد؟
 - هل تحتاج منظومة التقاعد إلى إصلاحات مقياسية على المدى المتوسط والبعيد؟
- آثار التعديلات التي جاء بها القانون 16-15 على الجبهة الاجتماعية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، برقي للنشر، الجزائر، 2010.
2. سليم عقون، "قياس أثر التغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2010.
3. سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، ج 1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط02، 1994.
4. الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى عين مليلة الجزائر، 2014.
5. مادي عبد الباقي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، جامعة الخلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، 2017.
6. مولود ديدان، مدونة المعاشات التقاعد، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2008.

الرسائل الجامعية:

1. مليكة محديد، واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الأليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012.
2. نوال أقاسم، إصلاح النظام التقاعد في الجزائر على ضوء تغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012.

القوانين والمراسيم:

1. المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق لـ 04 يناير سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي.

قائمة المصادر المراجع

2. المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 60، الصادرة في 27 سبتمبر 2006.
3. المرسوم التنفيذي رقم 119-93 المؤرخ في 15 ماي 1993 الذي يحدد صلاحيات تنظيم وسير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.
4. المرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 ج ر، ص 19، المعدل والمتمم المادة 13 من المرسوم رقم 35/85 المؤرخ في 09 فبراير 1985 والمتعلق بالضمان الاجتماعي لأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.
5. المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.
6. المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمها المالي والإداري، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة بتاريخ 5 يناير 1992.
7. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق الجريدة الرسمية العدد 34، الصادر بتاريخ أول يونيو 1994.
8. القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة في 05 يوليو 1983.
9. القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية لسنة 2012، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011.
10. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34 المؤرخة في أول يوليو 1994.
11. المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في أول يوليو 1994.

قائمة المصادر المراجع

12. الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996.
13. الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو سنة 1997 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد.
14. الأمر رقم 04-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006.
15. القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999.

مواقع الأنترنت:

1- موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الرابط: <http://www.cnas-dz.com>

2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. <http://www.enac.dz>

المجلات:

- 1- المجتمعات المتقدمة في السن، فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير.

المراجع باللغة الأجنبية:

1-TARIK SALHI, les voies de déformations du système de retraite en Algérie vers la distinction entre les attributions de l'état et de la sécurité sociale, thèse de doctorat En science commerciales, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, université d'Oran.

قائمة الجداول

- جدول رقم (01): يوضح توزيع معدل الاشتراكات الاجتماعية للعمال الأجراء 25
- جدول رقم (02): توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد 26
- جدول رقم (3): التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة (1997-2003) 40
- الجدول رقم 04: تطور أمل الحياة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1977-2015 46
- جدول رقم (05): تطور معدل الخصوبة خلال الفترة (1980-2015): 47
- جدول رقم 06: تطور نسبة الاشتراك في التقاعد (1991-2006): 49
- جدول رقم (07): تطور نسبة العلاقة الديمغرافية في الفترة (1988-2002): 50
- جدول رقم (08): تطور عدد المتقاعدين خلال الفترة (2002-2009): 51
- جدول رقم (09): تطور منح ومعاشات التقاعد خلال الفترة (200-2016/12/31) 51
- جدول رقم (10): توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد إلى غاية 2016/1522/31 حسب نوع المزايا 52
- جدول رقم (11): تطور معدل البطالة خلال الفترة (1994-2015) 53

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

إهداء

كلمة شكر

مقدمة أ

الفصل الأول: التأصيل النظري والتشريعي لنظام التقاعد:

- 3.....المبحث الأول النظم القانونية للتقاعد
- 3.....المطلب الأول الأنظمة السابقة للتقاعد مرحلة ما قبل 1983
- 3.....الفرع الأول: مرحلة تعدد الأنظمة: (ما قبل الاستقلال)
- 4.....الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983)
- 5.....المطلب الثاني: مرحلة ما بعد 1983 قانون رقم 83-12
- 5.....الفرع الأول: المبادئ التي جاء بها قانون 83-12
- 6.....المطلب الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة والأسس التي يقوم عليها.
- 6.....الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد
- 8.....المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التقاعد ومصادره
- 8.....المطلب الأول: أنواع التقاعد
- 8.....الفرع الأول: التقاعد العادي
- 9.....الفرع الثاني: التقاعد النسبي
- 10.....الفرع الثالث التقاعد المسبق
- 11.....الفرع الرابع: تقاعد دون شرط السن
- 12.....المطلب الثاني: معاش التقاعد وشروطه وكيفية حسابه

- 12..... الفرع الأول: معاش التقاعد
- 14..... الفرع الثاني: منحة التقاعد (منحة المعاش المباشر)
- 14..... الفرع الثالث: المعاش المنقول
- 17..... المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية ومصادر تمويلها
- 18..... الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)
- 19(CNAS) الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء
- الفرع الثالث: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري
- 20.....
- 23..... الفرع الرابع: الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء
- 24..... المطلب الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد
- 24..... الفرع الأول: توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي
- 25..... الفرع الثاني: توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد
- 27..... خلاصة الفصل

الفصل الثاني: النظام الوطني للتقاعد مع ضغوطات الواقع وتحديات المستقبل

- 30..... المبحث الأول: حتمية الإصلاحات في نظام التقاعد
- 31..... المطلب الأول: توحيد النظام الوطني للتقاعد قانون (12/83)
- 33..... الفرع الأول: الصندوق الوطني للتقاعد
- 34..... الفرع الثاني: إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR)
- 36..... المطلب الثاني: الإصلاحات الاقتصادية المتنامية لبعض البرامج
- 36..... الفرع الأول: صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994....
- 37..... الفرع الثاني: صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.....
- 39..... الفرع الثالث: صدور القانون رقم 99-03، المؤرخ في 22 مارس 1999..

40.....	المطلب الثالث: إصلاحات 2017 (ق 15/16)
41.....	الفرع الأول: دوافع (أسباب) التعديل
42.....	الفرع الثاني: التعديلات التي جاء بها القانون
44.....	المبحث الثاني: الوضعية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على منظومة التقاعد
44.....	المطلب الأول: الوضعية الاجتماعية وانعكاساتها
44.....	الفرع الأول: ظاهرة التقدم في السن
47.....	الفرع الثاني: انخفاض معدل المواليد (الخصوبة)
48.....	المطلب الثاني: الوضعية الاقتصادية وانعكاساتها
48.....	الفرع الأول: اختلال الوضعية المالية للصندوق التقاعد
53.....	الفرع الثاني: تدهور سوق العمل
56.....	خلاصة
59.....	خاتمة
64.....	قائمة المصادر و المراجع
	فهرس الموضوعات

