

جامعة الجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



منوان المذكرة:

نظام التقاعد في الجزائر

بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية
والاقتصادية

دراسة إصلاحات: 1983- إصلاحات ال 90 - 2017

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب:

مادني عبد الباقي

السنة الجامعية: 2016-2017

جامعة الجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



ممنون المذكرة:

نظام التقاعد في الجزائر

بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية
والاقتصادية

دراسة إصلاحات: 1983- إصلاحات ال 90 - 2017

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

نوري نعاس

من إعداد الطالب:

مادني عبد الباقي

السنة الجامعية: 2016-2017

جامعة الجلفة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مخوان المذكرة:

نظام التقاعد في الجزائر

بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية
والاقتصادية

دراسة إصلاحات: 1983- إصلاحات الـ 90 - 2017

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر علوم سياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب:

مادني عبد الباقي

لجنة المناقشة:

الدكتور الكر محمد..... رئيسا

الأستاذ نوري نعاس..... مشرفا ومقررا

الدكتور زوامبية عبد النور..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016-2017

كلمة شكر

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

ومن أجل ذلك، لا يسعني في هذه المناسبة إلا أن أقدم بالشكر والامتنان إلى الطاقم الأكاديمي والإداري لقسم العلوم السياسية بالجامعة، وأخص بالذكر:

رئيس القسم: نوري نعاس، على تفضله بالإشراف على هذه المدركة وعلى توجيهاته وتقديمه يد المساعدة.

المشرف على النخصص: محمد الكس،

الأساتذة الكرام: بن أحمد، رافع، قيرع، سبخاوي، طحشي، محمد حنحاتي، وكل أساتذة القسم،

كما أقدم بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم لمناقشة موضوع هذه المدركة وإثرائها بأرائهم وملاحظاتهم.

ح-عبد الباقي

إهداء

إلى روعي أبي وأمي الكريمتين:
خيرة ومخوف

”وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك
الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً
واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً“

(قرآن كريم)

إلى حفيديهما اللذين حملا اسميهما: خيرة ومخوف،

إلى زوجتي التي صبرت علي طيلة مدة الدراسة،

إلى زملاء وأصدقاء الدراسة والعمل،

إلى كل هؤلاء... أهدي هذا العمل.

ح - عبد الباقي

مقدمة

مقدمة:

ظهر مفهوم الضمان الاجتماعي في خضم التحولات العميقة التي عرفها النصف الثاني من القرن التاسع عشر نتيجة لقيام الثورة الصناعية التي أحدثت تأثيرا جذريا في مختلف جوانب الحياة، ويهدف إلى حماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية¹ كالبطالة والمرض وحوادث العمل والعجز الكلي أو الجزئي والشيخوخة والوفاة، من أجل البقاء والاستمرار في الحياة والشعور بالطمأنينة والأمان.

ويعد نظام التأمينات الاجتماعية نظاما حديث النشأة، بحيث لم يبدأ في الانتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وقد أطلق مصطلح التأمينات الاجتماعية لأول مرة في القانون الأمريكي الصادر في 14 أوت 1935 الذي أقر إعانة البطالة والشيخوخة²، وأصبح الفرد بحاجة ماسة إلى مصدر يوفر له الحماية والأمان عند إحالته على التقاعد.

يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحقا من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد، والتي تختلف من بلد إلى بلد ومن صك من صكوك حقوق الإنسان إلى صك آخر³، حيث تحرص الدول على كفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلتها لجميع شرائح المجتمع.

لقد واجهت العديد من الدول في العقود الأخيرة، وبدرجات متفاوتة، صعوبات في تمويل أنظمتها، مما استلزم ضرورة إدخال إصلاحات على هذه

¹ - عدت اتفاقية العمل الدولية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في جنيف في دورته الـ 35 بتاريخ 4 يونيو 1952 مختلف المخاطر الاجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في حياته.

² - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص 73.

³ - أسئلة يتكرر طرحها بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صحيفة الوقائع، رقم 33 / مارس 2003، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، ص 2.

الأنظمة 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 توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983.

لم يتوقف النظام الوطني للتقاعد عن التطور ومسايرة الأحداث، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينات بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد وتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي (PAS).

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.

لقد فرضت هذه الوضعية إصلاحا جديدا في نظام التقاعد بموجب القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- إلقاء مزيد من الضوء على موضوع (النظام الوطني للتقاعد بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية) والذي يهم كلا من أرباب العمل والتكتلات النقابية وكذا العمال، مع التطرق إلى مكوناته ومراحل تطوره وانعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على توازنه المالي.

- لفت انتباه الباحثين إلى دراسة وتحليل المشاكل التي يعاني منها النظام الوطني للتقاعد (اختلال توازنه المالي وإشكالية تمويله، الارتفاع المستمر للمتقاعدين وتقلص عدد المنخرطين الجدد...) وصولاً إلى إصلاحات اقتصادية ومؤسسية عميقة من أجل الحفاظ على التوازن المالي لهذا النظام وديمومته.

- إمكانية إفادة 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 ومساهمته في الادخار الوطني، من خلال الوقوف على وضعيته وأهم المراحل التي مر بها والاختلالات التي يعاني منها وكيفية إصلاحها وتأثير الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على ديمومته واستمراره.

- المساهمة ولو بقسط متواضع في النقاش الدائر منذ مدة حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر وإلقاء مزيد من الضوء على مبدأ التوزيع (Principe de répartition) والتضامن (La solidarité) 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 مر نظام التقاعد في الجزائر بمراحل مختلفة واكبت تطور المجتمع في مختلف مناحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هذا التطور حتم على صانع السياسة العامة أن يواكبه من خلال اعتماده مختلف السياسات مترجمة في جملة من الاجراءات 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 اعتبار أن 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 تم 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 حاليا ؟

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 متأثرا بالتحولات الديمغرافية والاقتصادية والسياسية التي عرفتها البلاد.

3- من أهم الإصلاحات التي عرفتها 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 أقاسم، "إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية"، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية 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 دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012.

3- Tarik SALHI, « Les Voies de Réformes du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'Etat 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 بصدر القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2017 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، وهو ما يعتبر إضافة، لا سيما 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 وأساسه، ومراحل تطوره ووضعياته المالية، والإجراءات والإصلاحات المتخذة لضمان ديمومته.

ولمواجهة هشاشة التوازن المالي لنظام التقاعد، فإن هذا المنهج سيساعد 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 دراسة الحالة : تمت الاستعانة بهذا المنهج من خلال جمع البيانات العلمية المتعلقة بالوحدة محل الدراسة وذلك بمعرفة مختلف المراحل التي مر بها نظام 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 إلى صناع السياسة، وتطبيقاً 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.

إضافة إلى اعتماد **المنهج المقارن** في بعض محاور هذه الدراسة من خلال التطرق إلى تجارب بعض الدول في مجال نظام التقاعد، وكذا توظيفه من خلال مقارنة الظاهرة محل الدراسة من خلال تناول مراحل مختلفة مر بها نظام التقاعد في الجزائر.

كما استعنا بشكل لافت **بالاقتراب القانوني** باعتبار أن نظام التقاعد يستند في تطبيقاته إلى نصوص قانونية وتنظيمية، كان لزاماً على صانع السياسة العامة في الجزائر أن يطورها من خلال استصدار جملة من القوانين استجابة لمطالبات 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 الوطني للتقاعد وأهم الإصلاحات التي أدخلت عليه وكيف تأثر بالوضعية الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت بها البلاد، أما فيما يخص الحيز الزمني 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 التسعينات (1990)، وأخيراً إصلاحات 2017، سنة دخول القانون رقم 16-15 حيز التطبيق.

صعوبات البحث: اعترضتني بعض الصعوبات أثناء إعدادي لهذا البحث، أذكر منها:

- قلة المراجع التي تناولت موضوع " نظام 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 بلغات أجنبية.

تحديد مفاهيم الدراسة:

1. التقاعد (La retraite): "التقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولته نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية"¹.

¹ - دليل الثقافة القانونية، أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، سنة 2013، ص 223.

ويعتبر التقاعد أحد الأسباب العادية لنهاية الحياة الوظيفية ونوعاً من التأمين والحماية الاجتماعية للعامل وعائلته بعد انتهاء مدة عمله بضمان مورد مالي يتيح له ولهم حياة كريمة، ويسمح له 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"¹.

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.

2. الإحالة على التقاعد: "إن الإحالة على التقاعد هي إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك، على أن يخصص له معاش تقاعدي"³.

3. السن القانونية للتقاعد (L'âge légal de retraite): تعرف كمايلي: "بلوغ السن القانونية، يعني انتهاء الموظف حكماً بقوة القانون، وبالتالي إحالته على التقاعد أو صرفه من الخدمة"⁴، ويعتبر سن 65 سنة الحد الأقصى بموجب معايير منظمة العمل الدولية.

4. نظام التقاعد بالتوزيع (Système de retraite par répartition): هو نظام مبني على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال، وتمول فيه

¹ - الموسوعة العربية، المجلد السادس، ص709 <https://www.arab-ency.com>، تاريخ الاطلاع 2017/01/22.

² - يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2006، ص505.

³ - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991، ص348.

⁴ - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

منح التقاعد من خلال الاشتراكات التي يدفعها الجيل الحالي لصالح المتقاعدين المسنين (خصم الاشتراكات من المنبع)، وهو تقاعد إجباري (Obligatoire).

5. **معاش التقاعد (Pension de retraite):** هو مقدار من المال يدفعه الصندوق الوطني للتقاعد بشكل منتظم لشخص أحيل على التقاعد، حيث سبق له العمل لمدة معينة، دفع خلالها اشتراكات للضمان الاجتماعي.

6. **أمل (أمد) الحياة عند الولادة (Espérance de vie):** هو متوسط السنوات التي يمكن لمولود حديث أن يبقى فيها على قيد الحياة، ويعتبر من أهم المؤشرات المحددة لمستوى الوفيات الذي وصل إليه مجتمع معين، فارتفاع أمل الحياة يعني تراجع ظاهرة الوفيات¹.

7. **شيخوخة المجتمع (Vieillesse de la population):** تعرف على أنها ارتفاع حصة (فئة) الأشخاص المسنين في المجتمع بما ينتج عنه زيادة النفقات بصفة آلية²، وحسب الموسوعة الحرة ويكيبيديا فإن متوسط العمر المتوقع أو مأمول العمر أو توقع 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"³.

¹ - نعيمة أمزيان، الآثار السوسيو اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 26 .

² - Patrice POURCEL, **La protection sociale**, Bréal éditions, France, 2006, p.55.

³ - من موقع الموسوعة، <https://ar.wikipedia.org/wiki/>، تاريخ الاطلاع 2017/05/30.

هيكل الدراسة:

وعلى هذا الأساس تم تقسيم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى النظام الوطني للتقاعد ضمن إطاره النظري والتشريعي، وفي الفصل الثاني الإصلاحات التي عرفتتها منظومة التقاعد في الجزائر والدوافع التي أدت إلى ذلك مع انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد، وفي الأخير قدمنا جملة من النتائج، ثم الخاتمة التي كانت بمثابة حوصلة لأهم نقاط الموضوع.

الفصل الأول

الإطار النظري والتشريعي

للنظام الوطني للتقاضي

الفصل الأول: الإطار النظري والتشريعي للنظام الوطني للتقاعد

تمهيد: تصنف أنظمة التقاعد في العالم إلى نظامين أساسيين هما¹:

- نظام التقاعد بالتوزيع (Régime de retraite par répartition)، ويبني على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال، وتمول فيه منح التقاعد من خلال الاشتراكات التي يدفعها الجيل الحالي لصالح المتقاعدين، وهو تقاعد إجباري. وتعتبر ألمانيا أول دولة في العالم اعتمدت برنامج التأمين الاجتماعي للشيخوخة الذي ألفه المستشار الألماني أوتوفون بسمارك (Otto Von BISMARCK)².

- نظام التقاعد بالرسملة (Régime de retraite par capitalisation) أو النموذج البيفريدجي نسبة إلى اللورد (BEVERIDGE) الذي ظهر له أول تقرير عن الضمان الاجتماعي سنة 1942 في المملكة المتحدة، ويمول من خلال تراكم اشتراكات الأجراء للجيل الحالي واستثمارها في مختلف الأصول المالية من أجل الحصول على منحة تقاعد عند الوصول إلى مرحلة التقاعد، والتقاعد في هذا الأخير اختياري.

وقد استوحى نظام التقاعد في الجزائر من النظام البسمركي، ومن أجل التوضيح أكثر سنتطرق إلى دراسته في هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول ونتناول فيه توحيد النظام الوطني للتقاعد، عبر لمحة تاريخية عن الأنظمة السابقة لتوحيده ثم مرحلة الإصلاح الجذري لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بصدور قوانين يوليو 1983 وفي المطلب الأخير نتناول الأسس والمبادئ التي يقوم عليها النظام الوطني للتقاعد. أما المبحث الثاني فيشمل عرضا عاما عن النظام الوطني للتقاعد (في شكله الحالي).

¹ - نوال أقاسم، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 28.

² - من بسمارك إلى بيفريدج: الضمان الاجتماعي للجميع، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير 2010، ص 2.

المبحث الأول: توحيد النظام الوطني للتقاعد

نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، نتناول في المطلب الأول تعدد أنظمة التقاعد (الأنظمة السابقة)، وفي المطلب الثاني نتطرق إلى مرحلة ما بعد 1983 (صدر القانون 83-12 وتوحيد الأنظمة)، وفي المطلب الأخير نعدد الأسس والمبادئ التي يقوم عليها نظام التقاعد.

المطلب الأول: تعدد أنظمة التقاعد (الأنظمة السابقة)

تبنت الإدارة الفرنسية إبان فترة الاستعمار بخصوص التقاعد نظاما متعددًا (1945-1962)، أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر نظام التقاعد بمرحلتين: ما قبل سنة 1983 (1962-1983)، ثم مرحلة ما بعد 1983¹.

1-1. مرحلة تعدد الأنظمة (قبل الاستقلال):

لقد كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية، ومن بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد باعتباره أحد أهم مكوناته (أي الضمان الاجتماعي)، إرثًا من النظام الفرنسي اللبرالي وامتدادًا له في أغلبها².

وتاريخيا، فقد اتجهت فرنسا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية إلى إصلاح نظامها للتأمين الاجتماعي بما يتماشى وظروف هذه المرحلة، وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية (08) أنظمة كانت

¹ - نوال أفاسم، مرجع سابق، ص 16.

² - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 68.

تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام، وهذه الأنظمة هي¹:

أ- النظام العام: يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)، أنشئ سنة 1954.

ب- نظام الموظفين: يقوم بتسييره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة (CGRA)، أنشئ سنة 1949.

ج- النظام الفلاحي: يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون (التعاقد) الفلاحي (CNMA)، أنشئ سنة 1957.

د- نظام المناجم: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم (CSSM)، أنشئ سنة 1950.

هـ- نظام العمال غير الأجراء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء (CAVNOS)، أنشئ سنة 1957.

و- نظام عمال قطاع الكهرباء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS).

ي- نظام عمال السكك الحديدية: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.

ز- نظام عمال البحر: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM).

عرفت مرحلة ما قبل الاستقلال (1945-1962) استعادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، وهي الفئة التي كانت تتخرط في صناديق تقاعد متواجدة في فرنسا، وتمييزا واضحا بين الجزائريين والمعمرين (عدم المساواة بين

¹ - ملكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 53.

المشتركين من مختلف القطاعات)، وتمييز قطاعات على حساب قطاعات أخرى¹.

وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة (الاستعمار)، يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي فإن تطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا وانتقائيا²، فنظام التأمين على المرض مثلا كان حكرا على الأوربيين دون الجزائريين.

1-2. مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983):

عرفت هذه المرحلة إنشاء هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر في سنة 1963، وتقع هذه الهيئة تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين، كما تم إنشاء صندوقين متخصصين، من مهامهما إدارة منح التقاعد في قطاع الغاز والكهرباء والنقل والسكك الحديدية³.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 166.

² - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 69.

³ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 167.

جدول رقم (1): عدد الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30

عدد المؤمنين	الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30	الوصاية
1 896 000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ النظام العام: - الصناديق الجهوية - صندوق الشيوخة. - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. 	كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية
402000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام الموظفين. 	
32000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام المناجم. 	
500 18	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نطان عمال البحر. 	
23000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام عمال قطاع الكهرباء. 	
18000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام عمال السكك الحديدية. 	
000 326	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نظام غير الأجراء (غير الفلاحين). 	
150000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الهجرة 	
466000	النظام الفلاحي	وزارة الفلاحة و الثروة الزراعية
	الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة (يسير تقاعد الموظفين)	وزارة المالية
3 181 500		العدد الإجمالي للمؤمنين المقيمين

Source : Omar HADJENE¹

من خلال ما سبق، يمكن القول أن ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط(النظام العام، الموظفون، المناجم، قطاع الكهرباء،السكك الحديدية، الشيوخة...)، النظام الفلاحي، الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة وكذا تعدد الوصاية (كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية، وزارة الفلاحة والثروة الزراعية، وزارة المالية) إلى أن جاء التخلي عن الأنظمة السابقة وتوحيدها بصدور القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد.

¹- Omar HADJENE, **Problématique du système de retraite en Algérie**, thèse de doctorat en sciences économiques, université d'Alger 3, 2012.

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد 1983 (صدور القانون 83-12):

لقد تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بداية من سنة 1980 ليساير مختلف المفاهيم والتوجهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد آنذاك (التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية، الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج...)، وليكون شاملا وموحدا وقابلا للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

وعلى هذا الأساس تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله بموجب القوانين الصادرة في يوليو 1983 التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي لسنة 1975، ويستند على المبادئ التالية¹:

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

كان الهدف من إصدار هذه القوانين هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين ... الخ.

وتجسيدا لهذه الأهداف تم إصدار خمسة (05) قوانين بتاريخ 2 يوليو 1983، وهي:

- قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 83-11).
- قانون التقاعد (القانون رقم 83-12).
- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (القانون رقم 83-13).
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-14).

¹ - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 71.

- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-15).
 ووفقا لهذه المنظومة يعد النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي، والذي دخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير 1984، إذ يعتبر نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة. عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة، نذكر منها: الأمر رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، المحدث للتقاعد المسبق، والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المؤسس للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، والأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، وأخيرا القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

المطلب الثالث: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد

لقد استوحى نظام التقاعد في الجزائر غداة الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي إلى غاية صدور القانون 83-12¹، والذي بمقتضاه تم توحيد نظام التقاعد الذي يعتمد مبدأ التوزيع كأساس لتمويله.

يعرف نظام التقاعد بالتوزيع من خلال هدفه على النحو التالي: "التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم وذوي حقوقهم من تغطية حاجاتهم المعيشية اليومية"²، ويمتاز بمجموعة من نقاط القوة، نلخصها فيما يلي³:

¹ - القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة في 5 يوليو 1983.

² - مليكة محديد، مرجع سابق، ص 54.

³ - المرجع نفسه، ص 63.

- يمكن لنظام التقاعد القائم على التوزيع أن يصبح عمليا مباشرة بعد اعتماده لصالح أشخاص لم يدفعوا قط أو دفعوا القليل من الاشتراكات، حيث أن الأداءات التي يتحصلون عليها يتم تحصيلها على شريحة العمال النشطاء على شكل اشتراكات.
 - إن هذا النظام يسمح بملاءمة الأداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتقاعدين وذوي الحقوق (ربط الأداءات بالأجر الوطني الأدنى المضمون وكذا إعادة تقويم معاشات التقاعد سنويا مثل حالة الجزائر) بفعل التضخم.
 - يعتمد هذا النظام على التضامن بين العمال المشتركين، وذلك ضمن نفس الجيل، وكذلك بين مختلف الأجيال.
 - انطلاقا من مبدأ التحويل الآني للاشتراكات التي يدفعها العمال الأجراء إلى أداءات للتقاعد، فإن هذا النظام من الناحية المحاسبية لا يمكنه أن يفسل.
 - رغم كون هذا النظام حساس لتغيرات الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإنه يضمن حماية لشريحة كبيرة من المجتمع، وذلك عبر آلية إعادة توزيع الدخل بين الأجيال.
 - النظام يتأثر بتدهور قيمة العملة كون الموارد المالية التي يتم تحصيلها (الاشتراكات) يتم توزيعها بعد سنوات في شكل معاشات تقاعدية.
 - يحقق هذا النظام، نوعا ما، عدالة اجتماعية، حيث بإمكانه تقديم، بصفة آنية، أداءات لأشخاص لم يدخروا من قبل، أو لم يدفعوا اشتراكات.
- وحسب القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، فإن نظام التقاعد مبني على المبادئ والأسس التالية:

- 1- تأسيس نظام وحيد للتقاعد.
- 2- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- 3- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات (الاستفادة من الامتيازات).
- 4- توحيد التمويل (أي توحيد طرق تمويل نظام التقاعد).

من الأهداف التي يرمي إليها القانون سالف الذكر وضع حد لتعدد أنظمة التقاعد وكثرة الصناديق وتنوع الامتيازات من قطاع لآخر، وجعل نظام التقاعد تحت وصاية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

وقد عرف نظام التقاعد في الجزائر عدة تعديلات فرضتها التحولات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد سنتناولها في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

المبحث الثاني: التقاعد: أنواعه، معاشه، إطاره التنظيمي ومصادر تمويله

نتناول في هذا المبحث عدة أنواع للتقاعد بعضها فرضته أسباب وظروف معينة أجبرت العامل على اللجوء إلى التقاعد قبل السن القانونية (الشرعية) ضمن المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نتطرق إلى كيفية الحصول على منحة ومعاش التقاعد وكيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق، وفي الأخير نتعرض إلى الهيكل الحالي لنظام الضمان الاجتماعي - بما في ذلك نظام التقاعد - ومصادر تمويل نظام التقاعد.

المطلب الأول: أنواع التقاعد والامتيازات التي توفرها

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل¹، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سنا معينة (التقاعد العادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتم على العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن (التقاعد المسبق - التقاعد النسبي - التقاعد دون شرط السن).

1-1. التقاعد العادي (Retraite à l'âge légal):

يعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، ويمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام

¹ - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، 1998، ص 156.

موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر¹.

يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، كل العمال سواء كانوا أجراء* أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء، ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدمهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه.

إن الاستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط نص عليها القانون 83-12 المعدل والمتمم، نسردها فيما يلي:

1-1-1. بلوغ السن القانوني:

لقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد في المادة 06 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة للعمال الأجراء، بـ 60 سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء. أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فتحدد السن التي تخول الحق في معاش التقاعد بخمسة وستين (65) سنة كاملة بالنسبة للرجال وستين (60) سنة بالنسبة للنساء العاملات.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 157.

(* **العمال الأجراء** : هم الأشخاص الذين يؤدون عملا فكريا أو يدويا لصالح ولحساب صاحب عمل (خاص أو عام) بمقابل (أجر، مرتب) ،مثل العمال في المؤسسات العمومية وأعوان الدولة والمستخدمين في قطاعات الصناعة،التجارة، النقل ، المناجم...الخ.

- **الملحقون (المشبهون) بالأجراء** : وهم العمال في المنازل ، الفنانون والممثلون ، السائقون والبولابون والخدم والخادمت في البيوت... (للمزيد انظر المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 24 فبراير 1985).

- **العمال غير الأجراء**: هم الأشخاص الذين يمارسون عملا مهنيا لصالحهم ولحسابهم الخاص كالتجار والمحامين والأطباء.

و"يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل، من حيث الظروف المحيطة به، والقوة البدنية المطلوبة فيه، والمخاطر الموجودة فيه، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل"¹.

وتجدر الإشارة إلى وجود استثناءات لبعض الفئات الاجتماعية أوردها القانون يتم فيها تخفيض سن التقاعد، وهي:

أ - **المرأة العاملة:** تستفيد المرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد في مدة تسع (09) سنوات على الأقل من تخفيض يعادل سنة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث (03) سنوات².

فالمرأة مثلا التي انقطعت عن العمل لتربية ولدين تستفيد من التقاعد ببلوغها الثلاثة والخمسين (53) سنة من العمر بدلا من خمس وخمسين (55)، فهنا استفادت من تخفيض قدره سنتين(2).

ب - **العامل الذي يشغل منصب عمل** يتميز بظروف على قدر خاص من الضّرر، يستفيد من تخفيض في السن³. ومقابل هذا التخفيض يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.

وتجدر الإشارة إلى أنه ماعدا استفادة رجال الأمن والمناجم من تخفيض ب5 سنوات في سن التقاعد، فإن القانون لم يحدد قائمة الوظائف ولا السن المناسبة لكل عمل ولا المدة التي يتطلب اعتمادها في حساب معاش التقاعد لهذه المناصب⁴.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 159.

² - انظر المادة 8 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد -سالف الذكر-.

³ - انظر المادة 7 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد -سالف الذكر-.

⁴ - آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 90 .

ج - **المجاهد**¹: يستفيد المجاهد من تخفيض في السن قدره 5 سنوات وتخفيض إضافي قدره سنة واحدة عن كل قسط نسبته 10% من العجز جراء حرب التحرير، وتخفيض بـ 6 أشهر عن كل قسط نسبته 5% من العجز ويمكن للمجاهد الاستفادة من معاش تقاعدي بنسبة 100%، تتحمل الدولة 20%².

فعلى سبيل المثال، عامل يبلغ من العمر 62 سنة وناضل في صفوف جيش التحرير لمدة سنتين وعمل لمدة عشرين (20) سنة في مؤسسات مختلفة كأجير، فإن مبلغ معاشه يحسب على الشكل التالي:

- مضاعفة سنوات النضال: $2 \times 2 = 4$

- نسبة معاش المجاهد: $4 \times 3,5 = 14\%$ (تطبق هذه النسبة على سنوات الثورة التحريرية) = 14%.

- نسبة المعاش المستحق كأجير: $20 \times 2,5 = 50\%$

وعليه، فإن نسبة المعاش المستحق لهذا المتقاعد هي جمع النسبتين السابقتين (كمجاهد وأجير) كما يلي: $14\% + 50\% = 64\%$.

د - **العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل**: لا يلزم بشرط السن، والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية (لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز)³.

¹ - انظر القانون رقم 63-321 المؤرخ في 31 أغسطس 1963 المتعلق بالضمان الاجتماعي للمجاهدين، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادرة بتاريخ 06 سبتمبر 1963، ص 878.

² - انظر المادة 21 من القانون 83-12 - سالف الذكر -.

³ - انظر المادة 09 من القانون 83-12 - سالف الذكر - (معدلة بالمادة 5 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يونيو 1996).

ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص¹.

هـ - **الإطارات السامية والتنفيذية في الدولة:** يحكم هذه الفئات أحكام خاصة حسب المرسوم التنفيذي رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، والمعدل والمتمم بـ:

- المرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994،
- المرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في 1 يوليو 1995،
- المرسوم الرئاسي رقم 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001.

ومنذ سنة 1997 أدخلت تسهيلات على السن القانوني للتقاعد، كما سبق ذكره، كما يلي:

- التقاعد دون شرط السن إذا قضى العامل 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك.
- التقاعد المسبق (50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة).
- التقاعد النسبي (ابتداء من 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة).

1-1-2. مدة العمل:

يعتبر شرط السن كما سبق شرحه سالفًا غير كاف للتمتع بمعاش التقاعد، إذ أنه يتعين على العامل قضاء مدة دنيا تعادل 15 سنة من النشاط،

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ص112.

وأدى عملاً فعلياً لنصف هذه المدة (07 سنوات ونصف) كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

- وتجدر الإشارة إلى وجود حالات ينص عليها القانون تدخل في حكم فترات العمل ذكرتها المادة 11 من القانون 83-12 المذكور أعلاه، وهي:
- كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استفاد حقوقه في التعويض، شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه،
 - كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش عجز أو من تعويض عن حادث عمل سبب له عجزاً عن النشاط لا تقل نسبته عن 50 %،
 - كل فترات الراحة القانونية،
 - كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته المتعلقة بالخدمة الوطنية،
 - كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة،
 - كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة،
 - كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق،
 - فترات المشاركة في حرب التحرير.

1-1-3. دفع الاشتراكات:

يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات (الحصة التي يدفعها العامل والحصة التي يدفعها صاحب العمل).

ونشير أخيراً إلى أن شرط المدة والسن للاستفادة من التقاعد أصبح غير متلازمين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون

¹ - المادة 6 من القانون 83-12 - سالف الذكر -.

مراعاة شرط السن المحددة بالمادة السادسة (6) من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد¹.

1-2. التقاعد النسبي (Retraite proportionnelle):

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 مايو 1997²، والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وبإرادته المنفردة، وإحالاته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر³، ويجب على العامل أن يستوفي الشروط التالية:

1- أن يبلغ على الأقل سن الخمسين (50) بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة (45) بالنسبة للمرأة العاملة.

2- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون (20) سنة للرجل وخمسة عشر (15) سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

وكمثال عن هذا النوع من التقاعد فإن العامل الذي بلغ سن الـ 50 سنة واستوفى مدة 25 سنة من العمل أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، فإنه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 62,5% محسوبة على أساس 25 سنة كما يلي: $25 \times 2,5\% = 62,5\%$

1-3. التقاعد المسبق (Retraite anticipée):

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10⁴ المؤرخ في 26 مايو 1994 والمتعلق بالتقاعد المسبق، ويستفيد منه كل عمال

¹ - آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 92.

² - انظر المادة 6 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997، ص 3.

³ - انظر المادة 02 فقرة 04 من الأمر 97-13 - سالف الذكر.

⁴ - مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ أول يونيو 1994.

المؤسسات الاقتصادية (القطاع الاقتصادي)¹ أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية² الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة) أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررهما الحكومة، وهو نظام فرضته حتمية التشريع للأسباب سالفة الذكر.

ويمكن الاستفادة من التقاعد المسبق، خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، بتوافر الشروط التالية³:

1 - بلوغ على الأقل سن الخمسين (50) سنة للرجال وخمس وأربعين (45) سنة بالنسبة للمرأة.

2 - جمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي (20) سنة على الأقل.

3 - دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

4 - إعداد قائمة بالعمال المعنيين بالتقليص مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليمياً.

وتجدر الإشارة إلى أن المدة التي استفاد خلالها العامل من معاش التقاعد المسبق تدخل في حساب معاشه بعد بلوغه السن القانونية (عند انتهاء مدة التسبيق)، وتخضع عملية حساب معاش تقاعده المسبق لنفس طريقة حساب معاش التقاعد العادي عند بلوغ السن القانونية مع نسبة تخفيض قدرها 1 % عن كل سنة تسبيق ممنوحة (المادة 15 من المرسوم رقم 94-10).

¹ - انظر المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 - سالف الذكر.

² - راجع المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

³ - انظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 - سالف الذكر.

ويعاد تقدير مبلغ معاش التقاعد المسبق بعد مرور 12 شهرا من تاريخ بداية الاستفادة من المعاش.

▪ تحديد مدة التسبيق:

يستفيد العامل المحال على التقاعد المسبق من سنوات التسبيق وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2): سنوات التسبيق التي يستفيد منها العامل المحال على التقاعد المسبق.

عدد سنوات التسبيق	عدد سنوات الخدمة
حتى 5 سنوات	20 سنة على الأقل
حتى 6 سنوات	22 سنة على الأقل
حتى 7 سنوات	24 سنة على الأقل
حتى 8 سنوات	26 سنة على الأقل
حتى 9 سنوات	28 سنة على الأقل
حتى 10 سنوات	29 سنة على الأقل

المصدر: إعداد الباحث¹

وحسب هذا الجدول فإن العامل الذي استوفى 20 سنة من النشاط المهني يمكنه أن يستفيد من تسبيق قدره خمس (5) سنوات، أي أنه يستفيد من التقاعد المسبق وهو في الخمسة والخمسين (55) من العمر بالنسبة للذكور والخمسين (50) سنة من العمر بالنسبة للعاملات، وهكذا على نفس المنوال بالنسبة لبقية سنوات التسبيق المبينة في الجدول أعلاه.

وللاستفادة من الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق يجب دفع اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي تقدر نسبته 0,50 %² من الأجر الخام للعامل مقسمة كما يلي:

¹ - تم تصميم الجدول اعتمادا على نص المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ أول يونيو 1994.

² - انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 يعدل المرسوم 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، ص 18.

- 0,25% يدفعها العامل (الأجير).

- 0,25% يدفعها المستخدم (صاحب العمل).

إن استمرار احتفاظ العامل بحقه في معاش التقاعد المسبق مرتبط بعدم ممارسته لأي نشاط مأجور باستثناء نشاطات المنفعة العامة (نشاطات خيرية أو اجتماعية) بشرط حصول العامل على ترخيص سابق من إدارة صندوق التقاعد.

▪ المساهمة الجزافية:

لكي يستفيد الأجراء من الإحالة على التقاعد المسبق لا بد أن يدفع المستخدم مساهمة جزافية، تحسب على أساس مدة التسبيق (جدول رقم 2) كما يلي :

- ثلاثة عشر (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات.

- ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي خمس (5) سنوات أو يفوقها.

- تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.

تحسب هذه المساهمة على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه العامل خلال الأشهر الإثني عشر (12) شهرا السابقة لإحالته على التقاعد المسبق، وتحدد كيفية دفعها ومددها ودوريتها عن طريق إبرام اتفاقية بين كل من المستخدم وهيئة التقاعد.

1-4. التقاعد دون شرط السن (Retraite sans condition d'âge):

أحدث هو الآخر بموجب الأمر 97-13 سالف الذكر، حيث يستفيد 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.

وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن مبكرة، إذ أنه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد من سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد¹.

و"ما يمكن ملاحظته بالنسبة للتقاعد بدون شرط السن وكذا التقاعد النسبي فإن معاشات التقاعد الممنوحة يتم تصفيتنا بصفة نهائية، وهي غير قابلة للمراجعة في حالة ما إذا استأنف العامل المستفيد من أحد هذين التقاعدين نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد"².

1-5. تقاعد الإطارات السامية في الدولة:

يحكم هذه الفئات، كما سبق ذكره في الاستثناءات الواردة على عنصر السن القانوني، أحكام خاصة حسب المرسوم التنفيذي رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994 وبالمرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في 1 يوليو 1995 وبالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001.

وبالنسبة لتقاعد هذه الفئة، فإن المشرع لم يحدد سنا معيننا لانتهااء الخدمة والإحالة على التقاعد، لكنه اعتمد شرطين هما:

1- قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه عشرين (20) سنة من الممارسة الفعلية والحقيقية في وظيفة عامة.

2- عمل الموظف لمدة عشر (10) سنوات على الأقل من ضمن العشرين سنة كإطار سام داخل أجهزة الدولة.

¹ - دليل الثقافة القانونية، مرجع سابق، ص 226.

² - مليكة محديد، مرجع سابق، ص 58.

نسبة التقاعد بالنسبة لهذه الفئة هي 100% المعادلة لآخر راتب شهري، إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطني، شريطة دفع الاشتراكات في الصندوق وتقديم طلب التقاعد كتابيا.

المطلب الثاني: معاش التقاعد (شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد المباشر)

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.

2-1. معاش التقاعد:

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة¹.

2-1-1. عناصر تصفية معاش التقاعد:

بالإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش تقاعد تتم تصفيته (وعاء حساب المعاش) وفق ثلاثة عناصر أساسية، هي:

1- الأجر المرجعي (متوسط الأجر): هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، والذي على أساسه يحسب المعاش، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس (05) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد (60 شهرا) أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية².

وقد تطور الأجر المرجعي خلال الفترة 1996-2000 كما يلي :

¹ - انظر المادتين 1 و2 من القانون 83-12 - سالف الذكر.

² - انظر المادة 13 من القانون رقم 83-12 - سالف الذكر.

جدول رقم (3): تطور الأجر الشهري المتوسط الذي على أساسه يحسب المعاش.

مرحلة التطبيق	عدد الأشهر المأخوذة بعين الاعتبار
من 1996/08/01 إلى 1097/07/31	24 شهرا
من 1997/08/01 إلى 1999/04/30	36 شهرا
من 1999/05/01 إلى 1999/12/31	48 شهرا
من 2000/01/01 إلى الآن	60 شهرا

Source : Tarik SALHI¹

إن هذا التطور في الأجر المرجعي يندرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد والحفاظ على ديمومته لأجل الوفاء بالتزاماته.

2- فترة التأمين: وهي سنوات العمل المعتمدة بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل² كما حددتها المادة 11 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
3- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين: تحتسب كل سنة نشاط أو الفترات المشابهة بنسبة 2,5 %، أما بالنسبة للمجاهد الذي شارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل 3,5 % لكل سنة.

2-1-2. حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد):

يحتسب على أساس العناصر الثلاثة سألفة الذكر بضرب عدد السنوات المحصل عليها (فترة التأمين) في نسبة الاعتماد (2,5 %) للحصول على نسبة

¹- Tarik SALHI, Les Voies de Réformes du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attribution de l'Etat et de la sécurité sociale, Thèse de doctorat en Sciences Commerciales, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, Université d'Oran 2,2014/2015, p.126.

²- انظر عنصر: مدة العمل، ص 16.

المعاش، وللحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي.

مبلغ معاش التقاعد = [(عدد السنوات المعتمدة(المتبنة) × نسبة اعتماد السنوات)] × الأجر المرجعي.
مبلغ معاش التقاعد = نسبة المعاش × الأجر المرجعي

مثال: عامل اشتغل ودفع اشتراكاته لمدة 23 سنة، وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة يقدر بـ: 25.000 دج. يحسب مبلغ معاشه كما يلي:

$$- \text{نسبة معاشه} = 23 \times 2,5\% = 57,5\%$$

$$- \text{مبلغ معاشه} = 25.000 \times 57,5\% = 14,375 \text{ دج}$$

ملاحظة:

بالنسبة للمتقاعدين غير الأجراء، فإن مبلغ معاشهم يحسب على أساس العناصر السابقة الذكر بالنسبة للمتقاعدين الأجراء إلا أن هذا المعاش يحسب على أساس المداخيل لأحسن عشر (10) سنوات، والتي دفعت فيها الاشتراكات. وفي عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة ما يلي:

• الحد الأدنى لمعاش التقاعد:

لا يمكن أن يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)¹ لحماية للقدرة الشرائية، وبالنسبة لمعاش تقاعد المجاهدين فإنه لا يقل عن مرتين ونصف (2,5) من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - انظر المادة 16 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد (المعدل بالأمر 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996) - سالف الذكر.

جدول رقم (4) : تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون (1990-2012) / (الوحدة : دج)

السنة	أول جانفي	أول جانفي	أول جويلية	أول أبريل	أول جانفي	أول ماي	أول جانفي
1990	1991	1991	1991	1992	1994	1997	1998
SNMG	1000	1800	2000	2500	4000	4800	5400
السنة	أول سبتمبر	أول جانفي	أول جانفي	أول جانفي	أول جانفي	أول جانفي	
1998	2001	2004	2007	2010	2012		
SNMG	6000	8000	10000	12000	15000	18000	

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء (www.ons.dz2011-2013) L'Algérie en chiffres

- الحد الأقصى لمعاش التقاعد:

لا يمكن أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80 % من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمجاهدين وبعض الفئات من العمال في المناصب العليا للدولة فيستفيدون من نسبة 100 %، وفي كل الحالات لا يجب أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد خمسة عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون عملا بأحكام المادة 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

- إعادة تقويم معاشات التقاعد (Revalorisation des pensions):

تتم مراجعة معاش ومنحة التقاعد سنويا ابتداء من أول شهر مايو بموجب مقرر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وباقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد¹.

¹ - انظر المادة 43 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر -.

جدول رقم (5): تطور نسبة تقويم معاش ومنحة التقاعد خلال الفترة (2006-2016).

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011
قرار وزاري رقم	92	140	77	96	16	62
النسبة	%4	%4	%5	%5	%7	%10
السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	
قرار وزاري رقم	54	17	55	80	79	
النسبة	%9	%11	%12	%5	%2,5	

المصدر: تم إعداد هذا الجدول بالاعتماد على القرارات الوزارية

تتم عملية تقويم المعاشات سنويا من قبل السلطات العمومية بالنظر إلى معدلات التضخم وكذا تطور أسعار المواد الغذائية الأساسية ذات الإستهلاك الواسع، وهو إجراء يسمح بالحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن.

ويتضح من الجدول أن نسبة تقويم المعاشات انخفضت بشكل محسوس سنتي 2015 و2016 لتصل إلى 5% و2,5% على التوالي، وهذا بسبب إجراءات التقشف التي اعتمدها الحكومة نتيجة الانخفاض الحاد في أسعار النفط بداية من جوان 2014.

2-2. منحة التقاعد:

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ما عدا فيما يتعلق بالحد الأدنى، فالعامل الأجير أو غير الأجير الذي لم يستوف مدة العمل الواجبة للاستفادة من معاش التقاعد عليه أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 20 ثلاثيا أي خمس (05) سنوات من العمل الفعلي مدفوعة الاشتراك¹.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بـ 7 سنوات ونصف على الأقل. وتجدر

¹ - انظر المادة 47 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (المعدل والمتمم بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22-03-1999) - سالف الذكر.-

الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من سن 60 سنة بالنسبة للعامل الأجير و65 سنة بالنسبة للعامل غير الأجير.

2-3. المعاش المنقول (معاش ذوي الحقوق):

بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من منحة ومعاش التقاعد المنقول، وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية¹.

والمستفيدون من معاش الأيلولة هم ورثة المتقاعد:

- الزوج (الزوجة): ولا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفى (الهالك)².
وفي حالة تزوج الأرملة ينقل المعاش إلى الأولاد ويقسم بينهم بالتساوي، كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأرمال في حدود الأربعة (4) و يقسم 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 القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن الأولاد المكفولين هم :

- الأولاد المكفولين الذين نقل أعمارهم عن 18 سنة.
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
- البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرًا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 138.

² - انظر المادتين 31 و32 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر -.

³ - انظر المادة 38 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر -.

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

- 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 المتوفى ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت كفالته في حياته¹، إذا كان الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد (أقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون)².

2-4. كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق:

تحدد المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 نسب معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق المذكورين آنفاً، حسب درجة قرابتهم من صاحب المعاش المتوفى، بالكيفية التالية :

- 75% من مبلغ المعاش المنقول: في حالة وجود الزوج وحيداً (غياب ذوي حقوق آخرين).

- 50% للزوج و30% لذي حق وحيد: في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد (ولد أو أحد الأصول).

ويحدّد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.

- في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج: يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، ويقسم ذوو الحقوق الآخرون 40% منه.

ولا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90%.

¹ - آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 139.

² - انظر المادة 45 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر -.

- في حالة ما إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجاً، يقسم ذوو الحقوق الآخرون 90% من مبلغ معاش التقاعد وهذا ضمن حدّ أقصى يبلغ:

- 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.

- 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

ولتوضيح كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق نأخذ المثال التالي:

توفي متقاعد كان يتقاضى خلال حياته معاشاً تقاعدياً مباشراً قدره 40.000 دج شهرياً.

يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ، ويقسم حسب الحالات الآتية:

- في حالة وجود الزوج وحيداً (غياب ذوي حقوق آخرين):

- 75 % للزوج، أي 30.000 دج.

- في حالة وجود الزوج مع ذي حق آخر، تقدر نسبة المعاش المنقول بـ 80%، تقسم كما يلي:

- 50 % للزوج، أي 20.000 دج.

- 30 % لذي الحق الآخر، 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: الإطار التنظيمي لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر

نتناول في هذا المطلب الهيكل الحالي للتأمينات الاجتماعية بالتطرق إلى نشأة ومهام كل هيكل (هيئة)، ثم إلى مصادر التمويل.

3-1. هيكل نظام التأمينات الاجتماعية:

يتكون نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر من خمسة مؤسسات أساسية (صناديق)، تعتبر من أهم المرافق الحيوية في الدولة، وتتولى تسيير المخاطر المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كل في 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).
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).

تسعى هذه المؤسسات إلى توفير أكبر قدر ممكن من التغطية الاجتماعية، حيث تختص كل هيئة بالتكفل بنوع معين من الأشخاص وعدد محدد من الأخطار (المرض، العجز، الأمومة، الشيخوخة، البطالة، الوفاة).

1- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء :

يتواجد هذا الصندوق منذ نشأة النظام عام 1957، وحسب المادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات

العمومية الاقتصادية، فهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بال شخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

يضطلع الصندوق بالقيام بعدة مهام، نذكر منها²:

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية،
- تحصيل الاشتراكات،
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات،
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل،
- المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،
- تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي،
- إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين،
- القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية، على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي،
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة،
- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج،
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

¹ - تنص المادة 49 على ما يلي: "تعتبر 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>، تاريخ الاطلاع: 2017/05/21.

يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة، ويخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويتكون من مديرية عامة و49 وكالة ولائية منها (2) بالعاصمة، بالإضافة إلى مئات مراكز الدفع الموزعة عبر التراب الوطني.

2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

تم إنشاؤه بموجب القانون رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، والمتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي، يتولى التغطية الاجتماعية لغير الأجراء كالحرفيين والتجار وأصحاب المهن الحرة.

3- الصندوق الوطني للتقاعد¹

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

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 4 فبراير 1997، وهو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة ويسيره مدير عام، ويوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

تتمثل مهام الصندوق حسب المادة 04 من هذا المرسوم فيما يلي:

- تسيير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات نشاط البناء، الأشغال العمومية والري.
- تسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.
- ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم.
- تحصيل الاشتراكات وفق الإجراءات المعمول بها.

¹- انظر مهام الصندوق وكيفية تمويله وتوازناته المالية في الفصل الثاني من هذه المذكرة، الصفحة 47 وماليها.

5- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

هو مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، أنشئ سنة 1994 (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) لغرض التخفيف من الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي (PAS).

عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدّة مراحل مخصّصة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة له من طرف السلطات العمومية، نذكرها فيما يلي¹:

- ابتداء من سنة 1994 إلى أواخر 2006: شرع الصندوق في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، حيث استفاد 189.830 عاملا مسرحا من مجموع 201.505 مسجلا، وهذا بنسبة استيفاء قدرها 94%، كما استفاد 5.275 عامل من العودة إلى العمل بعقود محدّدة المدة أو بقائهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية بعدما تم توقيف تعويضاتهم جراء هذه العودة.

- انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004: قام الصندوق بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر، حيث تم تكوين 11.583 بطل، ومرافقة 2.311 بطل في إحداث مؤسّساتهم المصغرة، ومتابعة 12.780 بطل، منذ سنة 1998 لتكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

- منذ 2004 إلى غاية 2010: في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية الخاص بمحاربة البطالة وعدم الاستقرار، عكف الصندوق على تنفيذ جهاز دعم

¹ - من موقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة <http://www.cnac.dz>، تاريخ الاطلاع: 2017/05/23.

إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010.

- ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز السالف الذكر.

يتكون الصندوق من مديرية عامة و 13 وكالة جهوية و 48 وكالة ولائية.

3-2. مصادر تمويل نظام التقاعد:

تقضي المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 200 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94-187 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 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمذكور أعلاه، ابتداء من أول أكتوبر سنة 2006، كما يأتي:

- 25 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم،
- 9 % من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل،
- 0,5 % من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية" وتوزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 34,5% كما يلي:

جدول رقم (6): توزيع معدل الاشتراكات الاجتماعية للعمال الأجراء.

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفرع
%14	-	%1,50	%12,50	التأمينات الاجتماعية
%1,25	-	-	%1,25	حوادث العمل و الأمراض المهنية
%17,25	%0,50	%6,75	%10	التقاعد
%1,50	-	%0,50	%1	التأمين على البطالة
%0,50	-	%0,25	%0.25	التقاعد المسبق
%34,50	%0,50	%9	%25	المجموع

المصدر: الجريدة الرسمية، العدد 60، الصادرة في 27 سبتمبر 2006، ص19.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء الذين يمارسون عملا خاصا غير مأجور، فإن معدل الاقتطاع الإجمالي (نسبة 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 للأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - انظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 (ج.ر.74، ص.19)، تعدل وتتم المادة 13 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فبراير 1985 والمتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

وفيما يخص فرع التقاعد، فإن موارد الصندوق الوطني للتقاعد تأتي من مصدرين رئيسيين، هما:

1- أقساط الاشتراكات الإلزامية بعنوان الضمان الاجتماعي¹ موزعة على عاتق كل من العامل الأجير والمستخدم، كما يلي:

جدول رقم (7): توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد.

الفرع	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: إعداد الباحث²

وتطور معدل الاشتراك بنسبة تفوق الـ 100 % (1985-2006)، حيث انتقل من 7 % سنة 1985 إلى 17,25 % سنة 2006 كما يبينه الجدول التالي:

¹ - حسب نص المادة 72 من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن نظام التأمينات الاجتماعية يتخذ طابعا إلزاميا (إلزاميا) بالنسبة لجميع الأشخاص المنطوقين تحت مظلته (العامل وصاحب العمل).

² - تم تصميم الجدول اعتمادا على نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006.

جدول رقم (8): تطور معدل الاشتراك في نظام التقاعد للعمال الأجراء (1985-2006)

السنوات	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الحصة التي يتكفل بها الأجير %	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	المجموع %
1985	%3,5	%3,5	-----	%7
1991	%7,5	%3,5	-----	%11
1994	%7,5	%3,5	%0,5	11,5%
1996	%7,5	%4	%0,5	%12
1997	%7,5	%4,5	%0,5	%12,5
1998	%7,5	%5	%0,5	%13
1999	%8,5	%5,5	%0,5	%14,5
2000	%9,5	%6,5	%0,5	%16,5
2006	%10	%6,75	%0,5	%17,25

Source : Kamel ZERROUKI¹

2- مساهمة ميزانية الدولة : 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 منحا 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).

وبخصوص تمويل فرع التقاعد، قررت السلطات العمومية، سنة 2006، إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR)² يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار

¹ - Kamel ZERROUKI, « Reforme du système de retraite entre ajustement paramétrique et constitution de fonds de réserve, intérêt du système des comptes notionnels -NDC- », colloque, Boston, Massachussets, E.U, du 4-7mai 2008, p.10.

² - انظر المادة 30 من الأمر 04-06 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006، ص 9.

المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها، ويمول عل أساس 2% من ناتج الجباية البترولية سنويا، ويعتبر هذا الإجراء إصلاحا جديدا للمساهمة في الحفاظ على نظام التقاعد للأجيال المستقبلية.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012¹.

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

خلاصة الفصل:

بناء على ما سبق، فقد عالجنا في هذا الفصل النظام الوطني للتقاعد في إطاره النظري والتشريعي، حيث نشأ وتطور في ظل المرحلة الاستعمارية، 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، نسبي، مسبق، دون شرط السن، تقاعد الإطارات السامية)، وشروط كل نوع منها.

وتطرقنا بنوع من الإسهاب إلى شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد (عناصر التصفية، 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 نظام التقاعد فهي تتمثل في أقساط الاشتراكات الإجبارية 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 للنساء¹ 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 97-13، تفاوت في الامتيازات والمزايا من نوع تقاعد لآخر، ومن فئة لآخرى (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 السن².

¹ - في إيطاليا مثلا تم تحديد سن الـ 66 من أجل الاستفادة من المعاش كاملا مع إمكانية تمديدتها اختياريًا إلى الـ 70 سنة وفرض شروط تعجيزية على التقاعد المسبق.

² - تم إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 بموجب إصلاحات 2017 (القانون رقم 16-15).

الفصل الثاني

ضرورات الإصلاح في نظام
التقاضي وخدمات الوضعية
الإجتماعية والإقتصادية

الفصل الثاني: ضرورات الإصلاح في نظام التقاعد وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية

تمهيد:

تواجه كثير من الدول وبدرجات مختلفة صعوبات في تمويل أنظمتها للتقاعد بالتوزيع (régime de retraite par répartition)، ومن بين الأسباب الرئيسية ما يلي¹:

- التطور الديمغرافي الذي ساهم في زيادة عدد المتقاعدين في المجتمع وبالتالي اتساع الفجوة واختلال العلاقة بين المتقاعدين والمشاركين.
- انخفاض الاشتراكات بسبب تدهور سوق العمل مما أضعف قدرة اشتراك العاملين أثناء حياتهم العملية.
- ضغوطات العولمة التي أدت إلى تخفيض الرواتب والأجور وهو ما يتعارض مع المساهمات (الاشتراكات) الاجتماعية.

وعموماً، فإن السلطات العمومية عندما تريد مواجهة مشكلة تمويل أنظمتها للتقاعد، فإنها تعتمد إلى رفع سن التقاعد أملاً في الحصول على أكبر عدد من الاشتراكات ودفع أقل عدد من المعاشات²، والجزائر كغيرها من هذه الدول عرفت عدة إصلاحات لمنظومة الضمان الاجتماعي عبر عدة محطات.

وسنتعرض في هذا الفصل إلى أبرز الإصلاحات التي عرفتتها منظومة التقاعد في الجزائر والدوافع التي أدت إلى ذلك مع انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على هذه المنظومة ضمن مبحثين، الأول ونتناول فيه الإصلاحات التي عرفتتها منظومة التقاعد في الجزائر والدوافع التي أدت إلى ذلك، ونتعرض في الثاني إلى انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد على منظومة التقاعد.

¹ - Patrice POURCEL, **La protection sociale**, Bréal Editions, France, 2006, p.94.

المبحث الأول: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر ودوافعها

تكتسي 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 بل لكل منها خصوصياتها، ويبقى الدافع المشترك للإصلاحات هو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد، وتركزت أهم دوافع مراجعة نظام التقاعد في الجزائر على¹:

- التحول الاجتماعي والاقتصادي من خلال الانتقال من اقتصاد موجه 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 الاوربي، وغير ذلك من الترتيبات الإقليمية والدولية)، وهنا تبرز أهمية مسايرة نظام التقاعد للظروف الدولية.

- تراجع دور دولة الرعاية (L'Etat providence)، فالخزينة العمومية لم تعد المصدر الأساسي لتمويل الضمان الاجتماعي.

إن الإصلاح بطريقة شاملة وتدرجية يجب أن يحمل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال وإحساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين، ذلك أن الإصلاح عملية معقدة ولا يوجد له حل وحيد².

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

¹ - نوال أفاسم ، مرجع سابق، ص189.

² -Jean Christophe Le DUGOU, Jean Marie TOULISSE, L'Avenir des retraites, les Editions de l'atelier, Paris, France, 1999, p. 14.

المطلب الأول: توحيد نظام التقاعد 1983

نشأ نظام الضمان الاجتماعي في ظل التواجد الاستعماري، وتطور بعد الاستقلال ليشمل شرائح اجتماعية واسعة من المجتمع، ويتميز بميزتين أساسيتين هما¹:

- أنه نظام إجباري، حيث يلتزم كافة 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 الإصلاحات المتخذة سنة 1983 نقلة نوعية لهذا النظام، إذ تمثل القوانين الصادرة في يوليو² أكبر إثراء في مجال القوانين والتشريعات المتعلقة بهذا النظام.

تهدف الإصلاحات في هذه المرحلة إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على جميع العمال بدون استثناء، وتطبيقا لقوانين 1983 ومحاولة من المشرع لتفعيلها 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).

2- الصندوق الوطني للمعاشات (CNR).

¹ - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 16.

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

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

وفي سنة 1992 تم إنشاء ثلاث (3) صناديق للضمان تشمل كل الفئات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07² المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، والذي ألغى ضمنا المرسوم 85-223 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 85-223 السالف الذكر.

3- الصندوق الوطني للتقاعد CNR.

والجدير بالذكر أن هذا المرسوم صدر في ظل التحولات التي شهدتها الجزائر في نظامها السياسي بانئقالها لنظام جديد بعد صدور دستور 1989 الذي تبنى نهجا اقتصاديا يعتمد على اقتصاد السوق الذي يميزه دخول القطاع الخاص إلى جانب القطاع العام الحكومي والتخلي عن النظم الاشتراكية والتوجهات التي سادت بداية من سنة 1980³، فكان لزاما على المشرع أن يكيف منظومة الضمان الاجتماعي مع هذه التحولات.

¹ - انظر المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 غشت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت 1985، ص 1248.

² - 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، ص 64.

³ - قوي بوحنية، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، دفاثر السياسة والقانون، العدد السابع، جوان 2012، ص 139.

ومن أهم هذه الصناديق التي تتميز بمكانة هامة في منظومة الضمان الاجتماعي يبرز دور الصندوق الوطني للتقاعد الذي تعززت مكانته كمرفق عام ذو صلاحيات واسعة في إطار السياسة العامة الجديدة للدولة بعد الانفتاح السياسي والاقتصادي الذي عرفته البلاد.

1-1. الصندوق الوطني للتقاعد:

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 غشت 1985 الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07، وهو يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (حاليا هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي).

1-1-1. المهام:

يتولى الصندوق مهامه لضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين وقد وردت هذه المهام على سبيل الحصر في المادة التاسعة (9) من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 السالف الذكر، وهي كالتالي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء 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.

2-1-1. التمويل:

يتم تمويل نفقات التقاعد 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، 6,75% على عاتق الأجير و 0,50% حصة صندوق الخدمات الاجتماعية.
- التقاعد المسبق: 0,50% مقسمة مناصفة بين المستخدم والأجير.

2-1. إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR):

في سنة 2006، قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص¹.

ويعتبر الإنشاء عن طريق حسابات التخصيص الخاص استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة، مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث أشكال الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة خاصة أن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا لم يعد يبرره الطابع الاستثنائي.

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.

وتتكون موارده حسب 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.

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

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

يعتبر إنشاء هذا الصندوق 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 للاستقرار²، وعليه يمكن القول أن مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر تكاد تكون محدودة.

المطلب الثاني: تعديلات مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي

مع بداية التسعينات من القرن الماضي، تبنت الجزائر جملة من الإصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي (PAS) للاقتصاد الوطني (1994-1997)، فرضتها ظروف داخلية استثنائية وأملتها مؤسسات مالية دولية (البنك العالمي، صندوق النقد الدولي)، وقد تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات

¹ - انظر 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، ص30.

² - انخفضت أسعار النفط من 110 دولارا للبرميل في جوان 2014 لتصل إلى حوالي 50 دولارا للبرميل مطلع 2016.

الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال، وتحويل أعداد معتبرة منهم على التقاعد المسبق.

وننتج 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.

وبذلك تمت مراجعة منظومة التقاعد في هذه المرحلة بعدة نصوص، نذكرها فيما يلي:

2-1. صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994:

المحدث للتقاعد المسبق، و"هو 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 للتقاعد"¹. وجاء هذا الإجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30 %، وخلق مناصب عمل جديدة.

كما قام 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.

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

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 160.

- المرسوم التشريعي رقم 94-09¹ المؤرخ في 26 مايو 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

- المرسوم التشريعي رقم 94-11² المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

وقد أحدث التقاعد المسبق بالمرسوم التشريعي المذكور أعلاه لمواكبة التطورات الاقتصادية في الجزائر آنذاك، فأصبح 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 والهيكلية للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة⁴. ومن إيجابيات هذا النوع من التقاعد التخفيف من البطالة.

2-2. صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997:

(يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 83 والمتعلق بالتقاعد). وبموجبه تم إحداث التقاعد النسبي، وقد 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 حماية

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، المؤرخة في أول يوليو 1994، ص3.

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، ص12.

³ - آمال بن رجال، مرجع سابق، ص107.

⁴ - مولود ديدان، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، الجزائر، ص29.

أكبر عدد من العمال. كما يسمح للعمال الذين اكتملوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن الخمسين (50) سنة.

يتأثر سن التقاعد بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، لا سيما 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 الإرادي، فيما استفاد 28.313 من التقاعد المسبق، وقدر عدد المؤسسات المحلة إلى غاية 30 جوان 1998 بـ 815 مؤسسة، ويعد قطاع الصناعة الأكثر معاناة بنسبة 54% وتفاقت 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 مباشر³.

2-3. صدور الأمر رقم 96-18⁴ المؤرخ في 06 يوليو 1996:

ظهر هذا التعديل في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتميزة في التسعينات، 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.

¹ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 161.

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

³ - Philippe ADAIR et Youghourta BELLACHE, « emploi et secteur informel en Algérie : déterminant, segmentation et mobilité de la main d'œuvre », Région et développement N° 35, Université de Toulon-faculté de sciences économiques et de gestion, 2012, p98.

⁴ - الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996، ص 12.

وأضاف المشرع مصطلحا جديدا لقانون التقاعد في المادة الرابعة (4) منه، يتعلق بالاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المحددة في المادة السادسة من القانون 83-12، وتخص العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر، على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.

كما حددت المادة 19 من هذا الأمر بعض التعديلات التي مست المادة 43 من قانون التقاعد، وتتعلق 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 ومصاريف 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".

2-4. صدور القانون رقم 99-03¹ 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 (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

¹ - القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999، ص 4.

- تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد بـ 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن لا يتعدى خمس عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

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

- تتحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد، واستفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 100% تتحمل الدولة نسبة 20% منها.

بعد هذا العرض لأهم التعديلات التي عرفت هذه المرحلة، يمكن القول أن هذه الأخيرة وفرت حماية لعدد كبير من العمال الذين طالهم التسريح لأسباب اقتصادية واستفادة الكثير من التقاعد المسبق، غير أنها أدت إلى ارتفاع كبير لعدد المتقاعدين أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد، وسجل أرصدة سلبية لعدة سنوات (جدول رقم 12)¹.

¹ - انظر الصفحة رقم 71.

جدول رقم (9): التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة
(1997-2003)

السنوات	تقاعد بدون شرط السن	تقاعد نسبي	تقاعد مسبق	تقاعد مباشر	المجموع
1997	8 258	3 441	19 234	-----	30 933
1998	17 994	17 746	22 368	-----	58 103
1999	36 503	42 858	19 886	509 369	608 616
2000	50 425	63 947	16 815	525 244	656 431
2001	62 633	85 864	14 893	538 688	702 078
2002	73 892	108 645	13 317	546 373	742 227
2003	83 990	130 194	10 411	559 064	783 659

المصدر: مليكة محديد مرجع سابق، ص 89.

وتجدر الإشارة إلى أنه في 2006 كان عدد المتقاعدين حسب الجهاز المحدث للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، أي الأمر 97-13، يشكل ثلث عدد المتقاعدين المستفيدين من التقاعد المباشر، وهذا ما يشكل نجاح هذا الجهاز¹.

المطلب الثالث : إصلاحات 2017 (صدر القانون رقم 16-15):

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 باعتباره - في نظرها - تنازلا عن المكتسبات الاجتماعية ومجحفا في حق العمال، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار صدوره في

¹-Jean Marc DUPUIS, Claire EL MOUDDEN et Anne PERTRON, « Régimes de retraites, inégalité de revenu et redistribution au Maghreb », Région et Développement n° 30, Université de Toulon-faculté de sciences économiques et de gestion, France, 2009, p187.

العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017.

3-1. دوافع (أسباب) التعديل:

جاء في عرض أسباب تعديل قانون التقاعد بأنه تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي ودون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي، من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية.

وبالرغم من تجاوز هذه الفترة، استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإرادية من التقاعد قبل سن 60 سنة، على أساس الجهاز الصادر في سنة 1997، ما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد¹.

وحسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فإنه خلال الفترة الممتدة من 1997 إلى 2016 ونتيجة لتطبيق أحكام الأمر 97-13 (المحدث للتقاعد المسبق والنسبي)، استفاد حوالي 890.000 متقاعد من تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد بـ 60 سنة أي بنسبة 52 % من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشرة الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 405 مليار دج².

ومن جانب المؤسسات العمومية، فقد أصبحت تسجل كل سنة تسريبات لمواردها البشرية، لاسيما منها ذات التأهيل العالي والموزعة على مختلف المؤسسات، وهي في عز العطاء وتقديم المزيد من الإضافات.

¹ - عرض الأسباب لمشروع قانون التقاعد، وزارة العلاقات مع البرلمان، الجزائر، 2016 (وثيقة غير منشورة).

² - تصريح للسيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "إلغاء التقاعد النسبي من شأنه إعادة التوازن لصناديق التقاعد" في 07 أكتوبر 2016 للإذاعة الجزائرية على الموقع: www.radioalgerie.dz تاريخ الاطلاع : 07 ماي 2017.

أدت هذه الوضعية إلى صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في 2015 و 2016 من قبل التضامن بين الصناديق لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. كما تم اللجوء إلى التعديل، حسب الحكومة، بحكم أن هذا الإجراء مبرر بالمعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبين نمو معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة، التي انتقلت من 62,5 سنة في 1983 إلى 72,5 سنة في 2000 وإلى 77,1 سنة في 2015 (جدول رقم 10)¹.

وارتبطت التعديلات أيضا بتقلبات أسعار النفط، فتراجع عائدات الجزائر من مداخيل البترول التي كان يقتطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني للتقاعد، أدى إلى حدوث اختلال في توازنه.

3-2. التعديلات التي جاء بها القانون:

- يمكن تلخيص العناصر الرئيسية لهذا القانون على النحو التالي :
- 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 كاملة²، وتطبيق هذه السن ابتداء من أول يناير 2019.
- حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد (60) سنة في حدود خمس (5) سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم، وبالتالي رفع مبلغ معاشهم.
- إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.

¹ - انظر الجدول صفحة 66.

² - انظر المادة 2 من القانون 16-15 - سالف الذكر، ص 3.

- استفادة العمال الذين يشغلون مناصب "جد شاقة" من التقاعد قبل سن الستين (60) سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي¹.

يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم².

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

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

- مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات⁴.

- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان (2)، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل، كما يلي:

- ثمان وخمسون (58) سنة في 2017 .

- تسع وخمسون (59) سنة في 2018.

وتكون الاستفادة من معاش التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه.

¹- لم يتم إصدار النص التطبيقي لغاية كتابة هذه المذكرة.

²- انظر المادة 3 من القانون 16-15 - سالف الذكر، ص4.

³- انظر المادة 4 من القانون رقم 16-15 - سالف الذكر، الصفحة نفسها.

⁴- انظر المادة 6 من القانون رقم 16-15 - سالف الذكر، الصفحة نفسها.

المطلب الرابع: مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر لسنة 2017 مع إصلاحات أنظمة التقاعد لبعض دول العالم

أقدمت كثير من دول العالم على إصلاح أنظمة تقاعدها المبنية على التوزيع (أنظمة التقاعد البسمركية) بدافع يكاد يكون وحيدا، وهو مواجهة الاختلالات المالية لهذه الأنظمة.

وبالرغم مما تجسده هذه الأنظمة الممولة عن طريق التوزيع من معاني للتضامن بين الأجيال واعتمادها من قبل العديد من دول العالم، إلا أنها أصبحت عاجزة عن مواصلة تأدية مهامها في ظروف اقتصادية واجتماعية دائمة التحول، ومن أبرز نقاط ضعفها¹:

1- أنظمة التقاعد القائمة على التوزيع تتأثر بصفة كبيرة وأنية بزيادة عامل الشيخوخة، وفي حالة تفاقم معدلات البطالة الناتجة عن تدهور الظروف الاقتصادية.

2- لا تشجع هذه الأنظمة على الادخار والاستثمار، كون الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات للتقاعد، والتي يكون مآلها إلى مدفوعات استهلاكية.

3- تظهر هذه الأنظمة على أنها غير عادلة بالنسبة لأجيال العمال النشطاء في حالة قلة عددهم، عندما يتحملون عبء تمويل أداءات التقاعد لأجيال عديدة من المتقاعدين.

4- لا تساهم هذه الأنظمة من خلال مواردها المالية في رفع معدلات النمو، وكذا التطور الاقتصادي ككل.

ارتأينا في هذا المطلب أن نقوم بمقارنة الإصلاحات التي أدخلت على النظام الوطني للتقاعد في 2017 مع إصلاحات أنظمة التقاعد القائمة على التوزيع لبعض دول الجوار وركزنا على منظومة التقاعد في المغرب باعتبارها حديثة الإصلاح.

¹ - مليكة محديد، مرجع سابق، ص 64 .

برزت قضية إصلاح نظام التقاعد في المغرب قبل أكثر من عقد، وأسفرت عن إنشاء لجنة وطنية في 2004 مكلفة بإصلاح أنظمة التقاعد، وتعزى هذه الإصلاحات إلى ثلاثة عوامل رئيسية¹ :

- أن نسبة التوظيف لا تتجاوز 45 % من السكان في سن النشاط بسبب ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء، وارتفاع مستويات البطالة خصوصا في صفوف الشباب.

- أن نسبة المساهمين في أنظمة التقاعد لا تزيد عن ثلث مجموع السكان النشيطين مقارنة بـ 60 % في الدول ذات الدخل المتوسط، وما يفوق 80 % في الدول المنتمية إلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ويعود هذا الضعف أساسا إلى انتشار النشاطات غير النظامية التي لا تصرح بموظفيها، إضافة إلى إقصاء شرائح واسعة من المهنيين الذين يشتغلون لحسابهم الخاص من أنظمة التقاعد.

- تعدد أنظمة التقاعد على رغم محدودية أعداد المشتركين، ما يقلص إمكانات تفعيل مبدأ التوزيع التضامني بين الأجيال الذي تقوم عليه منظومة التقاعد في المغرب.

قامت الحكومة المغربية بعدة إجراءات بهدف القيام بإصلاحات مقياسية لنظام المعاشات الذي يديره الصندوق المغربي للتقاعد بعد مسار طويل (منذ 2004)، ولعل النقطة التي أحدثت جدلا كبيرا في الأوساط النقابية هي رفع سن التقاعد. لقد عرفت مشاريع القوانين المتعلقة بإصلاح نظام المعاشات المدنية في المغرب عدة احتجاجات ووقفات أمام البرلمان من طرف النقابات الراضة لهذه الإصلاحات دون جدوى.

¹ - الحسن عاشي، إصلاح نظام التقاعد في المغرب والحاجة إلى سياسة اجتماعية بديلة، مركز كارنيجي للشرق الأوسط على الرابط <http://carnegie-mec.org/2013/02/05/ar-pub-50849>، تاريخ الاطلاع 01 /06/ 2017.

بعد شد وجذب بين الحكومة المغربية والنقابات المختلفة، دخل إصلاح تقاعد الموظفين والمستخدمين المنخرطين في المعاشات المدنية مرحلته الأخيرة بصدر ثلاث (3) قوانين في الجريدة الرسمية (عدد 6495 مكرر، الصادرة بتاريخ 30 غشت 2016)، وهي¹:

- قانون رقم 71-14 يغير ويتم القانون رقم 71 - 011 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)، المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية.

- قانون رقم 72-14 المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية.

- قانون رقم 96-15 يغير ويتم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 217. 77. 1. الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) المتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد.

ويمكن تلخيص أهم العناصر الرئيسية لهذه القوانين على النحو التالي:

1- رفع سن التقاعد تدريجيا من 60 سنة إلى 63 سنة كما يلي²:

- 60 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمولودين سنة 1957.

- 61 سنة بالنسبة للمولودين سنة 1958.

- 61 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمولودين سنة 1959.

- 62 سنة للمولودين سنة 1960.

- 62 سنة وستة (6) أشهر بالنسبة للمولودين سنة 1961.

¹ - انظر القوانين في الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6495 مكرر، الصادرة في 30 أغسطس 2016، ص 6445.

² - أنظر المادة الأولى من القانون رقم 72-14، المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفين والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6495 مكرر، الصادرة في 30 أغسطس 2016، ص 6445.

وتحدد سن الإحالة على التقاعد في خمس وستين (65) سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين وللموظفين والمستخدمين المعيّنين سفراء، ويمكن تمديد هذه السن بستين (2) قابلة للتجديد بالنسبة للأساتذة الباحثين، ومرة واحدة لباقي الموظفين والمستخدمين.

2- تخفيض نسبة احتساب المعاش من 2,5 % إلى 2 % ابتداء من يناير 2017.

3- رفع مساهمات (اشتراكات) الموظفين في صندوق التقاعد من 10 % إلى 13 % من أجورهم تدريجيا كما يلي:

11- % ابتداء من الفاتح سبتمبر إلى 31 ديسمبر 2016.

12- % ابتداء من أول يناير 2017 إلى 31 ديسمبر 2017.

13- % ابتداء من الفاتح يناير 2018 إلى 31 ديسمبر 2018.

4- الرفع من الخدمة الدنيا (عدد السنوات) للاستفادة من المعاش قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد كما يلي:

- من 15 إلى 18 سنة بالنسبة للنساء.

- من 21 إلى 24 سنة بالنسبة للرجال.

من خلال العرض الموجز لهذا الإصلاح ، يمكن القول أن إصلاحات نظام التقاعد في المغرب كانت تعديلات مقياسية (Réformes paramétriques) اقتصرت على رفع سن التقاعد تدريجيا، تخفيض نسبة احتساب المعاش من 2,5 % إلى 2 %، رفع مساهمات (اشتراكات) الموظفين في صندوق التقاعد من 10 % إلى 13 % تدريجيا، الرفع من الخدمة الدنيا (عدد السنوات) للاستفادة من المعاش قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد من 15 إلى 18 سنة بالنسبة للنساء ومن 21 إلى 24 سنة بالنسبة للرجال.

أما بالنسبة للجزائر، فقد اقتصرت التعديلات على إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31

مايو 1997، والإبقاء 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، دون رفع هذه السن مثلما تضمنته إصلاحات المغرب، وحق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا في حدود خمس (5) سنوات.

وفيما يخص التقاعد دون شرط السن في حالة استيفاء الأجير لمدة 32 سنة على الأقل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، فإن المشرع الجزائري قد حدد مدة انتقالية قدرها سنتان (2) لإلغاء هذا النوع من التقاعد أي بحلول عام 2019، بينما اكتفى المشرع المغربي بالرفع من الخدمة الدنيا للاستفادة من المعاش قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد دون إلغائه.

بالإضافة إلى ذلك، فإن التعديلات التي أدخلت على نظام التقاعد في الجزائر في 2017 لم تمس معدل نسبة الاشتراك التي بقيت ثابتة منذ 2006 (17,25%) وكذا الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش (60 شهرا منذ 2000) ونسبة اعتماد السنوات (2,5%).

المبحث الثاني: انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد

في هذا المبحث سنتطرق إلى الانعكاسات التي أفرزتها الوضعية الاجتماعية على منظومة التقاعد في الجزائر من خلال تناول عدة متغيرات كارتفاع أمل الحياة عند الولادة (شيخوخة المجتمع) وتدهور معدل الخصوبة وانخفاض عدد المواليد ضمن المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نتناول الانعكاسات الاقتصادية المتمثلة في اختلال التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد بفعل زيادة النفقات، وانخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة الجوهرية بين عدد المتقاعدين وعدد المشتركين في نظام التقاعد، وكذا تدهور سوق العمل بفعل ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مستوى الاستثمارات وعدم نجاعة التدابير والإجراءات المتخذة للحد منها.

المطلب الأول: انعكاسات الوضعية الاجتماعية على منظومة التقاعد

سنتناول في هذا المطلب 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 الخصوبة (معدل المواليد).

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

1-1. ظاهرة التقدم في السن.

تعتبر البيئة الديمغرافية تحديا أساسيا أمام الاستدامة المالية لنظم التقاعد في العالم، وشكلت الشيخوخة أحد أهم الأسباب لإصلاحات 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 بشيخوخة السكان، كما يحدث في كثير من الدول المتقدمة حيث تنخفض نسبة السكان في سن العمل وتزداد نسبة المُحاليين إلى التقاعد².

1-1-1. ارتفاع أمل الحياة * (Espérance de vie) عند الولادة:

لقد شهدت معظم دول العالم في السنوات الأخيرة انخفاضا محسوسا في عدد الوفيات نتيجة تحسن المستوى المعيشي وتطور الطب والرعاية الصحية وتحسن أنظمة الوقاية من الأمراض، المرتبطة بالشيخوخة، فسكان 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 عند النساء، ويعتبر أمل الحياة في فرنسا من أعلى المعدلات في القارة الأوروبية حيث يقدر بـ 75 سنة عند الرجال و83 سنة عند النساء³.

وتعاني هذه الدول من ظاهرة الشيخوخة لوجود ثلاثة عوامل هي ارتفاع أمل الحياة، وصول أجيال ما بعد الحرب (baby-boom) إلى مرحلة التقاعد، وانخفاض عدد المواليد⁴.

¹ -المجتمعات المتقدمة في السن : فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير 2010، ص6.

² - الحسن عاشي، إصلاح نظام التقاعد في المغرب والحاجة إلى سياسة اجتماعية بديلة، مركز كارنيجي للشرق الأوسط على الرابط <http://carnegie-mec.org/2013/02/05/ar-pub-50849>، تاريخ الاطلاع 01 جوان 2017.

* هو مؤشر إحصائي يقاس به عدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها الإنسان منذ ولادته (متوسط العمر المتوقع)، وتمديد أمل الحياة يعني زيادة عدد المسنين. ويستعمل هذا المؤشر من طرف شركات التأمين لتحديد قيمة أقساط التأمين على الحياة.

³ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 89.

⁴ - المرجع نفسه، ص88.

وعلى الصعيد العالمي، يتوقع أن يتجاوز عدد الأشخاص المسنين عدد الأطفال لأول مرة في عام 2047، ويشيخ سكان المعمورة¹. ويتقدم سكان الدول المتطورة في السن بوتيرة متسارعة ليصبح شخص واحد من أصل ثلاثة متقاعدًا²، ففي آفاق 2040 سيصبح فرنسي واحد من أصل ثلاثة متقاعدًا (فوق 60 سنة) ويكون عشر (10) ناشطين مقابل سبعة (7) متقاعدين³.

وقد اختارت لجنة خبراء الصحة العالمية في سنة 1972 سن الخامسة والستين (65) على أنه بداية الأعمار باعتبار أن هذا السن يتفق مع سن التقاعد في معظم بلدان العالم، أي المرحلة التي يتوقف فيها الفرد عن مزاولته نشاطاته المهنية⁴.

إن ظاهرة التقدم في السن (الشيخوخة) مرتبطة بعدة متغيرات ناتجة عن التحولات الديمغرافية، أي التغيرات التي تطرأ على أمل الحياة ومعدل الولادات ومعدل الوفيات. إن هذه الظاهرة تعني فقط أنظمة التقاعد بالتوزيع (البسمركية) ولا تعني أنظمة التقاعد بالرسملة (البيريدجية) بشكل مباشر لأن كل جيل فيها يمول معاشه بنفسه⁵.

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، وتزداد الوضعية تفاقمًا

¹ - مريم التايدي، "جمرة" سن التقاعد.. كيف "قبضت" عليها دول أوروبا؟، جريدة التجديد، العدد 3518، المغرب، 2014 (لا يتوفر رقم الصفحة لأن المحتوى مأخوذ من الموقع الشبكي للجريدة).

² - المجتمعات المتقدمة في السن: فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، العدد 67، منظمة العمل الدولية، يناير 2010، ص 9.

³ - Jean Christophe Le DUGOU, Jean Marie TOULISSE, Op.cit. P.29.

⁴ - نور الدين عيساني، ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر وعوامل تطورها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جامعة الجزائر 2، جوان 2015، ص 64.

⁵ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 90.

بتقاعد العديد من العمال قبل الوصول إلى السن الشرعي للتقاعد للاستفادة من حوافز التقاعد المبكر.

والجدول التالي يبين تطور أمل الحياة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1977 إلى غاية 2015.

جدول رقم(10): تطور احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة (أمل الحياة) خلال الفترة (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، ص69.

تشير المعطيات الإحصائية من الجدول أعلاه إلى أن احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة في الجزائر (أمل الحياة) قد انتقل من 55,1 سنة في 1977، إلى 72,5 سنة 2000، وإلى 77,1 سنة في 2015، ومن خلال هذا التطور فإن أمل الحياة في الجزائر سجل ارتفاعا قدره 22 سنة خلال الفترة 1977-2015 (38 سنة).

وحسب تقديرات المنظمة العالمية للصحة (OMS)، فإن أمل الحياة في آفاق 2030 سوف يرتفع إلى 79,4 سنة بالنسبة للرجال و81,4 سنة بالنسبة للنساء¹.

وفي هذا الصدد يمكن القول أن الإصلاحات وإن حققت نتائج إيجابية للحد من النفقات المتزايدة للتقاعد إلا أنها تبقى غير كافية في ظل الارتفاع المستمر لأمل الحياة، فقد أقدمت دول منظمة التعاون الاقتصادي (OCDE)، 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 نهائي².

1-1-2. مواجهة الوضع الديمغرافي (شيخوخة المجتمع):

لمواجهة 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 (تأخير) سن الذهاب إلى التقاعد إلى ما فوق الستين (60) سنة، تمديده بصورة تدريجية على غرار كل من فرنسا (62 سنة)

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 162.

² - المرجع نفسه، ص 131.

والمغرب¹ (63 سنة، و65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين والموظفين والمستخدمين المعيّنين سفراء).

وبشكل عام يمكن القول بأن "الأشخاص المسنين الذين يفضلون البقاء في سوق العمل لمدة أطول وتأجيل تقاعدهم يقدمون نمواً إضافياً يساهم في تمويل معاشات التقاعد"².

كما ينبغي على الدولة الاتجاه إلى وضع وتطبيق سياسات اجتماعية ترمي إلى تشجيع زيادة المواليد والتكفل بهم عن طريق زيادة المنح العائلية وتوفير الخدمات الطبية والاستشفائية، وهذا من شأنه أن يخفف من مشاكل نظام التقاعد ولو على المدى البعيد.

1-2. انخفاض معدل الخصوبة (Taux de fécondité):

يرتبط مؤشر الخصوبة بمعدل الولادات، فارتفاع معدلات الخصوبة يعزى إلى ارتفاع معدل الولادات، وانخفاضها يعني انخفاض الولادات في المجتمع. ونبين من خلال الجدول التالي وتيرة تطور هذا المؤشر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2015.

¹ - قانون رقم 14-72، المحددة بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفين والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6495 مكرر، الصادرة في 30 أغسطس 2016، ص 6445.

² - المجتمعات المتقدمة في السن: فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير 2010، ص 10.

جدول رقم (11): تطور معدل الخصوبة خلال الفترة (1980-2015)

2009	2008	2000	1990	1985	1980	السنوات
2,84	2,81	2,40	4,50	5,98	6,89	معدل الخصوبة الكلي (طفل/امرأة)
2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
3,10	3,03	2,93	3,02	2,87	2,87	معدل الخصوبة الكلي (طفل/امرأة)

Source: Tarik SALHI¹ ,

حسب الإحصائيات المبيّنة في الجدول أعلاه، فإن معدل الخصوبة عرف تراجعاً مستمراً وانخفاضاً محسوساً حيث انتقل من 6,8 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 3 أطفال لكل امرأة في سنة 2014 و2015.

إن هذا التذني في معدلات الخصوبة يؤثر بشكل مباشر على حجم شريحة الشباب الأقل من 15 سنة بالانخفاض، وكذا انخفاض عدد الأشخاص في الفئات العمرية المنتجة القادرة على دعم المسنين، وفي المقابل سيرتفع عدد شريحة المسنين الأكثر من 60 سنة، وهذا ما يعرف بشيخوخة المجتمع².

ستؤدي هذه الوضعية إلى دفع المعاشات لعدد كبير من المستفيدين (المتقاعدين) ولمدة أطول، وهذا ما يحدث عدم التوازن المالي لنظام التقاعد.

وعلى مستوى العالم، فإن توزيع الخصوبة يختلف بين الدول النامية والمتقدمة اختلافاً كبيراً حيث يرتفع في الدول النامية بأربعة (4) مرات عنه في

¹ - Tarik SALHI « Les Voies de Réformes du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale », thèse de doctorat en Sciences Commerciales, Université d'Oran 2, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, 2014/2015, p.161.

²-Idem, p.161.

الدول المتقدمة¹. ويمكن حصر العوامل المسببة لهذه الظاهرة (انخفاض معدل الخصوبة) في العناصر التالية²:

- تأخر سن زواج النساء في سن الخصوبة.
- اهتمام المرأة بالحياة العملية أكثر من الحياة الأسرية.
- ظاهرة الطلاق بين الأزواج.
- اتباع سياسة تنظيم النسل من طرف بعض النساء (الزوجات) عن طريق استعمال وسائل منع الحمل.

ومن بين التفسيرات التي يمكن إضافتها في هذا المقام، تمديد مدة الدراسة (طب، صيدلة...) وارتفاع المستوى التعليمي لدى العنصر الأنثوي وعزوف الشباب عن الزواج بسبب الأزمات الاقتصادية وصعوبة دخولهم إلى سوق العمل.

المطلب الثاني: انعكاسات الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد

نتناول في هذا المطلب دراسة التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد وانخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة (مشركين/متقاعدين)، وتأثير تدهور سوق العمل على وضعية الصندوق والتدابير المتخذة لإصلاح ذلك.

2-1. اختلال الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد:

2-1-1. التوازنات المالية لمنظومة التقاعد:

يعتبر بديهياً أن تغطي إيرادات الصندوق المتكونة أصلاً من اشتراكات المؤمنين (العمال الأجراء) لنفقات الصندوق المتكونة من منح ومعاشات التقاعد

¹- نور الدين عيساني، مرجع سابق، ص 69.

²- المرجع نفسه، ص 68.

خلال نفس السنة، وهي حالة التوازن (النفقات = الإيرادات)، وإذا اختلفت هذه المعادلة نكون أمام عجز أو فائض.

أ- ارتفاع نفقات الصندوق:

لم تتوقف نفقات الصندوق الوطني للتقاعد عن الارتفاع من سنة لأخرى، وهذا ما يشكل أحد العوامل الرئيسية لعجز النظام الوطني للتقاعد، ونهتم في هذا العنصر بدراسة حالة العجز (النفقات < الإيرادات)، حيث سجل الصندوق الوطني للتقاعد ولعدة سنوات عجزا كما يبينه الجدول.

جدول رقم (12): تطور حجم موارد و نفقات الصندوق الوطني للتقاعد (2001-2013) / مليون دج

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإيرادات	135 140	141 300	148 710	183 460	190 110	204 150	244 910	284 400
النفقات	127 920	143 070	145 440	172 300	186 930	212 870	250 720	278 260
الرصيد	+7.220	-1.770	+3270	+11.160	+3180	-8.720	-5 810	+6 140
السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
الإيرادات	317 550	360 471	445 663	683 060	599 899	* ¹	*	
النفقات	298 750	350 067	406 601	572 520	685 661	*	*	
الرصيد	+18 800	+10 404	+39 062	+110 540	-85 762			

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات

عرفت منظومة التقاعد عدم التوازن خلال الفترات 2002 و 2006 و 2007 و 2013، 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 ترمين منح التقاعد التي تقررته عام 2014 بنسبة 12 %.

¹ - تعذر علينا الحصول على مبالغ الإيرادات والنفقات لصندوق التقاعد بعد 2013.

أما فيما يتعلق بالنفقات السنوية خلال الفتر 2014-2016، فقد انتقل المبلغ من 797 مليار دج في سنة 2014 إلى 507 مليار دج خلال السداسي الأول فقط لسنة 2016، ليتجاوز الـ 1000 مليار دج خلال هذه السنة¹.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه التطور المستمر لنفقات الصندوق خلال الفترة 2001-2013، وهذا نتيجة ارتفاع عدد المسجلين (المؤمنين) في الصندوق، حيث ارتفع من 1 253 942 مؤمنا سنة 2000 إلى 2 978 557 مؤمنا إلى غاية 2016/12/31 (جدول رقم 12)²، أي بنسبة قدرها 137%.

كما يبين الجدول أن الرصيد الصافي للصندوق وإن عرف تطورا كبيرا خلال الفترة المذكور أعلاه إلا أنه سجل عجزا في ميزانيته (ارتفاع النفقات مقارنة بالموارد) خلال السنوات 2006 و 2007، وبشكل معتبر في 2013 حيث بلغ عجزه 85 762 مليون دج .

ومحاولة منها لإعادة توازن الوضعية المالية للصندوق لجأت السلطات العمومية إلى عدة إجراءات، منها:

- رفع معدل الاشتراك في التقاعد عدة مرات، ويتضح جليا من الجدول أدناه أن 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 المالية للصندوق.

¹ - Système de retraite menacé par la crise : L'Algérie dépensera près de 9 milliards de dollars en 2016 (Algérie-Focus.com, consulté le 01/09/2016).

² - انظر الجدول رقم 12 صفحة 71.

جدول رقم(13): تطور نسبة الاشتراك في التقاعد (1991-2006)

السنوات	1985	1991	1998	1999	2000	2006
نسبة الاشتراك	%7	%11	%12,5	%14	%16	%17,25

المصدر: نوال أقاسم¹ ،

- 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 لامتصاص العجز من خلال الفوائض التي سجلتها كما حدث في سنتي 2015 و2016، خاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).

ب- مساهمة ميزانية الدولة في تمويل منظومة التقاعد:

تضطلع الدولة بتمويل جزء من نظام التقاعد عن طريق تدخل الميزانية.

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 2013.²

¹- نوال أقاسم، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص172.

²- Tarik SALHI, Op.cit.p.140.

إن هذه الوضعية تثبت مرة أخرى عدم كفاية الاشتراك في الصندوق، وسببها بالأساس يعود إلى بعض العوامل منها¹:

- 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 % و 40 من الناتج الداخلي الخام (PIB)، أي حوالي 4,5 مليون عامل لا يستفيد من الخدمات الاجتماعية، وهذا ما يقارب 53,1 % من الفئة الناشطة².

كما أن الكثير من العمال والموظفين المحالين على التقاعد (عادي أو مسبق) يلجؤون إلى النشاط غير الرسمي وبيدؤون حياة مهنية جديدة لا تنظمها التشريعات والقوانين، حيث تتراوح نسبتهم ما بين 30 % و 35%³.

2-1-2. انخفاض عدد المشتركين واختلال 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 والاختلال فيها ينعكس بصورة غير صحية على التوازنات المالية للمنظومة ككل.

¹-Tarik SALHI , Op.cit. p.141.

²- نوال أقاسم، مرجع سابق، ص154.

³- Tarik SALHI, Op.cit. p.227.

جدول رقم (14): 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.

من 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 (15): تطور عدد المتقاعدين خلال الفترة (2002-2009)

السنة	2002	2003	2004	2005
العدد	1 422 645	1 512 682	1 605 527	1 688 055
السنة	2006	2007	2008	2009
العدد	1 771 596	1 858 902	1 948 138	2 075 444

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات على الرابط www.ons.dz بتاريخ 2017/04/14

من الجدول أعلاه يظهر أن عدد المتقاعدين ارتفع بشكل ملحوظ خلال الفترة 2002-2009، حيث انتقل من 1 422 645 سنة 2002 إلى 2 075 444، أي بتسجيل 799 652 حالة (45%).

أما عن تطور مختلف منح ومعاشات التقاعد في الفترة 2000-2016 فيبينها الجدول التالي:

جدول رقم(16): تطور منح ومعاشات التقاعد خلال الفترة
(2016/12/31 - 2000)

السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	منحة التقاعد المنقول	المعاشات المدفوعة في الخارج	التقاعد التكميلي	منح أخرى	المجموع
2000	656 431	515 774	48 603	25 928	6 402	737	67	1 253 942
2001	702 078	549 634	54 130	28 206	6 402	649	62	1 341 161
2002	742 227	583 931	58 596	30 752	6 482	604	53	1 422 645
2003	783 659	624 121	64 182	33 768	6 365	531	55	1 515 681
2004	822 200	666 076	72 688	37 603	6 412	487	61	1 605 527
2005	869 728	692 905	77 723	40 731	6 491	433	44	1 688 055
2006	911 487	726 838	82 162	44 365	6 310	398	36	1 771 596
2007	951 890	763 159	88 723	48 392	6 340	364	34	1 858 902
2008	994 694	797 379	96 789	52 396	6 504	347	29	1 948 138
2009	1 035 702	875 448	102 151	55 301	6 202	606	34	2 075 444
2010	1 098 185	897 352	109 369	57 807	6 576	575	28	2 169 892
2011	1 150 585	853 732	117 770	60 768	6 553	268	26	2 189 702
2012	1 242 526	877 789	127 911	64 312	6 733	235	25	2 319 531
2013	1 357 912	910 352	139 693	67 482	6 783	214	18	2 482 454
2014	1 467 878	930 341	154 211	70 890	6 815	209	18	2 630 362
2015	1 572 991	952 157	167 290	74 085	6 865	209	18	2 773 615
2016	1 733 972	980 391	178 645	78 406	6 916	209	18	2 978 557

المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr-dz.com، تاريخ الاطلاع على الرابط: 2017/04/16

وحرى بالذكر أن الصندوق الوطني للتقاعد يسير أكثر من 2,9 مليون ملف إلى غاية 31 ديسمبر 2016 موزعة حسب نوع المزايا كما يلي:

جدول رقم (17): توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد إلى غاية 2016/12/31 حسب نوع المزايا.

نوع المزايا	إلى غاية 2016/12/31
معاش التقاعد	714 3632
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 (*)	6 619
المجموع العام	2 978 557

المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz ، بتاريخ 2017/04/11

يتوزع عدد المنح المدفوعة في الخارج بعنوان سنة 2016 على النحو التالي:

6 916 منها فرنسا: 6 514، تونس: 217، بلجيكا: 168، أخرى: 17

2-2. تدهور سوق العمل:

تهدف إصلاحات سوق العمل في أي بلد أو مجتمع للوصول إلى مستويات تشغيل مقبولة، وذلك لمواجهة الطلب المتزايد على العمل والحد من معدلات البطالة، فسوق العمل بهذه الصفة ترتبط ارتباطا وثيقا بمستويات

التشغيل والبطالة التي تعد إحدى المشكلات المعرّقة لمسيرة التطور والتنمية في كثير من المجتمعات. ولا تزال الجزائر، كغيرها من الدول، تعاني من هذه المشكلة التي تعد تحدياً يجب رفعه، وذلك بإدماج فئة الشباب في سوق العمل حفاظاً على استقرار المجتمع وتقدمه. وتتأثر معدلات البطالة بعدة متغيرات كالتضخم ومعدلات الاستثمار.

لقد تدهورت وضعية التشغيل في الجزائر إلى مستويات دنيا، 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 (10% سنة 2010 و11,2% 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 العمل¹.

2-2-1. ارتفاع معدلات البطالة:

جدول رقم(18): تطور معدلات 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	15,30	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 SALHI²

¹ - مليكة محديد، مرجع سابق، ص ص 103-104.

² -Tarik SALHI, Op.cit, p.144.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معدلات البطالة سجلت ارتفاعا كبيرا في المرحلة (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.

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

وابتداء من سنة 2000 أخذت معدلات البطالة في التراجع حيث انخفضت إلى أكثر من النصف ببلوغها 12,6 % سنة 2006 و11,3 % سنة 2008، وانخفضت في سنوات 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

¹ - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص191.

² - المرجع نفسه، ص 195.

السنوات الأخيرة، حيث بلغت نسبة 2,07% في سنة 2013 و 2,15% سنة 2015¹.

وتجدر الإشارة إلى أن نسبة البطالة لدى فئة الشباب الناشطين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 24 سنة تبقى مرتفعة، حيث بلغ عددهم حوالي نصف مليون (500 000) عاطل عن العمل، وارتفع معدل البطالة لهذه الفئة إلى 29,9% سنة 2015، وقدر عدد البطالين لهذه السنة 1,34 مليون، أي ما يعادل نسبة 11,2% من القوى العاملة².

إن التراجع في معدلات البطالة في السنوات الأخيرة يعود كذلك إلى عدة إجراءات اتخذتها السلطات العمومية لدعم وإصلاح سوق العمل ارتأينا أن نتطرق إلى بعض منها في الفرع الموالي.

2-2-2. التدابير والإجراءات المتخذة لمواجهة حدة البطالة:

تفاقت حدة البطالة نتيجة تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر (PAS)، ولمواجهة هذا الوضع اتخذت مجموعة من التدابير بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة بعمليات التشغيل، نحاول ذكر أهمها على النحو التالي:

أ- الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل: وتتمثل في جهازين³ :

¹ - التقرير السنوي لبنك الجزائر لسنتي 2013 و 2015 على الرابط: www.bank-of-algeria.dz، تاريخ الاطلاع 2017/04/25.

² - انظر التقرير السنوي لبنك الجزائر لسنة 2015 (الفصل الثاني: النشاط الاقتصادي) على الرابط: www.bank-of-algeria.dz.

* لمزيد من المعلومات حول البطالة حسب فئات العمر، الجنس (ذكر - أنثى)، المستوى التعليمي والشهادة (Diplôme) وحسب مدة البحث عن العمل انظر: النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة لشهر سبتمبر

2015 على موقع الديوان الوطني للإحصائيات: <http://www.ons.dz>

³ - سليم عقون، "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2010، ص ص 58-59.

1- برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

ويتمثل في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة، منظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع الغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية.

يتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعادة تشغيل الشباب، وقد تكفل هذا البرنامج بـ 100 ألف شاب خلال سنتين.

2- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ):

يهدف هذا البرنامج إلى إعادة إدماج الشباب في الحياة المهنية، إذ تم تطبيقه سنة 1990 بإنشاء مناصب عمل مؤقتة مدتها سنة واحدة، ومنذ سنة 1996 أصبحت تمول من طرف صندوق مساعدة تشغيل الشباب، ويستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

إن حصيلة هذا الجهاز لم ترقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3 و4% من عدد الشباب المستفيدين.

وخلال الفترة 1990-1994 لم يتجاوز عدد الشباب الذين استفادوا من منصب دائم لمدة 6 أشهر الـ 11.000 أي 3,3% من إجمالي الإدماجات المنجزة، وفي سنة 1997 بلغ عدد الشباب المستفيدين 185.186 منهم 8.300 استفادوا من منصب دائم أي بنسبة 4,5%.

إن جهاز الإدماج المهني لم يحقق أهدافه وذلك لأن مستويات التعويض كانت منخفضة، حيث شكلت نسبة 34% من الأجر الوطني الأدنى المضمون¹،

¹- Tarik SALHI, Op.cit. p.146.

وربط المنح للمستفيدين بالحد الأدنى الوطني المضمون لسنة 1990 الذي حدد بـ 2.500 دج كل شهر يعتبر إعانة وليس أجرا¹.

ب- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية: ونذكر منها:

1- عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية سنة 1998 بالمرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، الذي يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين²، ويهدف هذا الجهاز إلى التكفل بالطلبات المتزايدة عن العمل، خصوصا لدى الشباب وخريجي الجامعات الذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة³.

في سنة 2000 تم تسجيل 120 ألف ملف لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)⁴، وتشير حصيلة ثلاث (3) سنوات من تطبيق هذا الجهاز إلى إنجازه بنسبة 74 %، غير أن فعاليته تتوقف على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية، وتضاؤل فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد⁵.

2- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (IAIG):

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية مقابل تعويض بـ 3.000 دج، وهي بمثابة حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

¹ - سليم عقون، مرجع سابق، ص 59.

² - الجريدة الرسمية، العدد 91، الصادرة بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 28.

³ - الجريدة الرسمية، العدد 91، الصادرة بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 30.

⁴ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 142.

⁵ - سليم عقون، مرجع سابق، ص ص 62-63.

3- القرض المصغر (Micro crédit):

دخل حيز التنفيذ سنة 1990، ويهدف إلى تمويل مشاريع الشباب من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة بمنحهم قروض بنكية بفوائد منخفضة.

بلغ عدد المستفيدين من هذا القرض 3.500 مستفيد سنة 2001 وارتفع سنة 2002 إلى 11.800 مستفيد، ولكنه تراجع حيث وصل إلى 6.500 مستفيد سنة 2005، مما يعني فشل وعدم نجاعة هذا البرنامج¹.

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

1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

أنشئ هذا الصندوق ، كما تم التطرق إليه في الفصل الأول، سنة 1994 لغرض التخفيف من الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي (الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية) وفقا لمخطط التعديل الهيكلي (PAS)، حيث ساهم في منح التعويضات للعمال المسرحين وإعادة تأهيلهم وإدماجهم في مناصب عمل.

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

أ- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

تتمثل مهامها في ترقية الاستثمارات في الجزائر وفي الخارج، وتسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس الشركات وإنجاز المشاريع، وتأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها².

¹ - سليم عقون، مرجع سابق ، ص 64.

² - بعض من مهام الوكالة من موقعها على الأنترنت: www.andi.dz تاريخ الاطلاع 2017/05/30.

ب- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

أنشئت سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296¹ المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وهي جهاز موجه للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم بين 19 إلى 35 سنة، والذين يظهرون استعدادا للاستثمار في مؤسسات مصغرة، وقد ساهم هذا الجهاز في اقتحام النساء لميدان إنشاء المؤسسات الصغيرة، حيث بلغت نسبة مشاركتهن 17 % في 2001 مقابل 10 % في الفترة 1998-2000².

3- برنامج دعم النمو الاقتصادي:

شرعت الجزائر سنة 2001 في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي، يهدف أساسا إلى رفع معدل النمو الاقتصادي وترقية الأنشطة التي بإمكانها توفير مناصب عمل لتخفيض مستويات البطالة، وقد تم تجسيد هذه السياسة من خلال تنفيذ ثلاث برامج تنموية هي³ :

- البرنامج الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي للفترة 2001-2004، خصص له مبلغ 525 مليار دج (7 مليار دولار أمريكي).
- البرنامج الثاني: البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009، خصص له مبلغ 150 مليار دولار.
- البرنامج الثالث: البرنامج الخماسي 2010-2014، وهو أضخم برنامج يطبق في الجزائر، رصد له مبلغ يصل إلى 286 مليار دولار.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 12.

² - سليم عقون، مرجع سابق، ص 67.

³ - نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 9 - 2013، ص 42.

من خلال العرض السابق يتبين أن الدولة بذلت مجهودات جبارة لترقية سوق العمل والتصدي لظاهرة البطالة، ولكن بالرغم من المبالغ الضخمة التي رصدتها لذلك لم تحقق الأهداف المرجوة، وبقيت نسب البطالة تراوح مكانها في السنوات الأخيرة.

وحسب معطيات صندوق النقد الدولي، فإنه يستوجب، على الأقل للحد من البطالة، تحقيق معدلات نمو خارج المحروقات بنسبة 5 % سنوياً¹.

¹ - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 144.

خلاصة الفصل:

عالجنا في هذا الفصل أهم الإصلاحات التي أدخلت على نظام التقاعد ابتداء من توقيده عام 1983، إلى إصلاحات التسعينات حيث تمت مراجعة المنظومة القانونية المحدثة لهذا النظام بمجموعة هامة من التعديلات في سنوات 1994 و 1996 و 1997 و 1999، 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 المتقاعدين مما أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد أجبر الدولة على التدخل من خلال التحويلات الاجتماعية من الخزينة.

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

كما أشرنا إلى بعض التدابير الوسيطة التي مست معدل اشتراك التقاعد بحيث ارتفع تدريجيا (جدول رقم 8)، تمديد الفترة التي يحسب على أساسها المعاش (جدول رقم 3)، 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 15-16).

ويعتبر إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) سنة 2006 من أهم الإصلاحات التي عرفها نظام التقاعد، غير أنه يبقى مرتبطا بمداخل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الاضطرابات الاقتصادية.

عرفت منظومة التقاعد مشاكل تتعلق بالتوازنات المالية نتيجة انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتھا 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 الوضعية المالية لصندوق التقاعد، الأمر الذي أدى إلى تحقيق أرصدة سلبية ولعدة سنوات نتيجة زيادة النفقات بشكل كبير، وتدهورت العلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين، وساهم في هذه الوضعية التهاافت على التقاعد المسبق.

أما فيما يتعلق بانعكاسات الوضعية الاجتماعية، فقد تطور أمل الحياة لدى الجزائريين من 55,1 سنة في 1977 إلى 77,1 سنة في 2015 بسبب الرعاية الصحية وتحسن 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، ويضمن الوفاء بالتزاماته تجاه شريحة المتقاعدين، فإنه يحتاج إلى عملية إصلاح وتطوير بصورة مستمرة وآلية، وبحث دائم عن مصادر أخرى لتمويله.

الخلاصة

الخاتمة

نشأ النظام الوطني للتقاعد في ظل التواجد الاستعماري، وكان تطبيقه جزئياً وانتقائياً قبل الاستقلال(1962)، ليتطور بعد ذلك متميزاً بتنوع الأنظمة(8) أنظمة للتقاعد) 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 ومسايرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينات بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عرفت البلاد في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية(برنامج التعديل الهيكلي(PAS)) 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 نمواً معتبراً 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 تندرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد والحفاظ 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 شهراً 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 مدفوعة الاشتراك للاستفادة من التقاعد دون شرط السن المحددة بـ 32 سنة، غير أن هذا الأخير تم إلغاؤه بموجب القانون 16-15.

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 التنزلية لأسعار النفط بصفة مستمرة وغير قابلة للاستقرار.

إنه من خلال ما تقدم من معطيات وما تم التطرق إليه من تحاليل وملاحظات يقودنا إلى ضبط تصور أوسع لنظام التقاعد بما قدمه من امتيازات تستجيب للمواثيق الدولية والتزامات التشريعية والتنظيمية الوطنية، أخذا بعين الاعتبار للتجربة الجزائرية التي مرت بمراحل حرجة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا عبر مسارها التاريخي، فلا نغفل أن الجزائر دولة حديثة عهد بالاستقلال من جهة، وتخوض تجربة فنية، تستوجب نضجا أكبر وتستنزم استيعابها بشكل تدريجي، من جهة أخرى.

هذا الأمر لا يعفي بأي شكل من الأشكال في الإقرار ببعض المساوئ التي يمكن تلافيها في المستقبل.

إن النظام الوطني للتقاعد تأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالإكراهات الاقتصادية والسياسية التي عرفها كل 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 في إلغاء التقاعد دون شرط السن ولكن أثرت في بعض التدابير الانتقالية إلى غاية سنة 2019، وهذا الأمر لم يثن الحكومة في التقدم في إصلاحاتها البراغماتية، ورافقتها بسياسات مالية قائمة على ترشيد النفقات العمومية.

نتائج اختبار الفرضيات:

نلاحظ من خلال دراستنا أن الفرضية 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 (المجاهدون، الإطارات السامية في الدولة...)، من جهة أخرى.

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

ويتبين كذلك من الدراسة صحة الفرضيات الفرعية.

نتائج الدراسة:

نستطيع أن نقدم بعض النتائج التي نراها جديرة بالذك، 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 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه، 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 والتطوير مستمرة، لاظرافية 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 استنفاة 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 (Réformes paramétriques) على المدى المتوسط والبعيد؟

- آثار التعديلات التي جاء بها القانون 16-15 على الجبهة الاجتماعية.

الملاحق

الملحق (01): قانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983

1403

الثلاثاء 24 رمضان عام 1403 هـ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

مع القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 5 : تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

1 - معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.

2 - معاش منقول يتضمنه :

- أ - معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة،
ب - معاشا لليتامى،
ج - معاشات للاصول.

الباب الثاني
معاشات التقاعد

الفصل الاول
المعاش المباشر

القسم الاول
شروط الحق في المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوبا استفادة العامل مع معاش التقاعد على استيفاء الشرطية التالية :

- بلوغ ستين سنة مع العمل على الاقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل.

ينبغي أن تكون المدة السدنية المنصوص عليها في المادة 59 مع هذا القانون خلال فترة تساوى على الاقل نصف تلك المدة قد استوجبت القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع طرف العامل، حتى يتسنى له الاستفادة مع معاش التقاعد.

تحدد كينيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الذين يملكون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص مع الضرر

قانون رقم 83 - 12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.

ان رئيس الجمهورية:

- بناء على الميثاق الوطني ولاسيما البناپ السادس - خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور، لاسيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978

والمقتضى القانون الاساسى المام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 18 و 126 و 129 و 146 و 152 و 187 ومع 192 الى 199 ومع 212 الى 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى الامر رقم 74 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق

بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،
- وبناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،
يصدر القانون التالى نصه :

أحكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تأسيس نظام وحيد للتقاعد.

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات،
- توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالى وشخصى يستفاد منه مدى الحياة.

الباب الاول
مجال التطبيق

المادة 4 : يؤول الحق في الاستفادة مع هذا القانون لاشخاص المشار اليهم فى المادتين 3 و 4

- المادة II : تكون في حكم فترات عمل :
- (I) كل فترة تقاضى خلالها المزمع له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- (2) كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المزمع له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالمعجز البدني عن مواصلة العمل أو استثنائه.
- (3) كل فترة استفاد خلالها المزمع له من معاش المعجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبهته 50 ٪ على الأقل.
- (4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.
- (5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.
- (6) كل فترة أدت خلالها التمتية العامة.

القسم الثاني مبلغ المعاش

- المادة 12 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة ممتدة، بنسبة 2,5 ٪ من الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 105 - الفقرة 2 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والمحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه.
- المادة 13 : يساوي الاجر المعتمد أساسا لحساب المعاش :
- أما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الاخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.
- وأما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ أجر المعنى بالامر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الاجر أحسن نفعاً له.

من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه.

وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه، وكذا الاعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم.

المادة 8 : تستفيد العاملات اللائي ربيح ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالأولاد المشار إليهم في الفقرة أعلاه، الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، مع العامل المصاب بالمعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفى الشروط للاستفادة من معاش المعجز مع باب التأمينات الاجتماعية.

وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يقل عدد الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).

المادة 10 : للعامل الذي يستوفى الشروط المشار إليها في المواد 6 و 7 و 8 أعلاه، الحق في الإحالة على التقاعد.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده إحالة عامل على التقاعد ما لم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمسة سنوات إذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (15) سنة.

وفي جميع الاحوال، لا يجوز الاقرار بالإحالة على التقاعد ما لم يتم منح العنصر الاول من المعاش.

بالامر مع التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للحقوق.

الفصل الثاني

احكام خاصة بالمجاهدين

المادة 20 : طبقا لاحكام المادة 198 مع القانون الاساسي العام للعامل، يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم في التشريع، مع احكام خاصة.

المادة 21 : تخفض السع المطلوبة للاستفادة مع الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات.

وتخفض السع ومدة الخدمة المطلوبتيه بالنسبة للمعزة مع جراء حرب التحرير الوطني، بسنة عن كل قسط، نسبة 10 ٪ مع المعز، وكل قسط نسبة 5 ٪ مع المعز يحسب بمثابة ستة أشهر.

وتحسب التخفيضات مع المعز المنصوص عليها في الفقرة اعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

المادة 22 : تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.

وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الاحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تتمسك في اطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة.

المادة 23 : تقدر التخفيضات عن المعز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 21 اعلاه، وكذا فترة المشاركة في حروب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نص عليها في الفقرة الاولى من المادة 22 اعلاه، بنسبة 3,5 ٪ مع كل استحقاق سنوي قابل للتصفيه.

تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على اساس نسبة 2,5 ٪ عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفيه.

المادة 24 : مع مراعاة احكام المادتيه 11 و 20 مع هذا القانون، لا يجوز اعتماد سوى السنوات أو الثلاثيات، التي قضى منها على الاقل 180 أو 45 يوما مع العمل حسب مقتضى الحال.

غير أنه يجوز اجراء مقاصصة بين مجموع السنوات أو الثلاثيات المقضية في العمل.

المادة 25 : للمتقاعد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحق في الاستفادة مع زيادة في معاشه يحدد مبلغها السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر مع زيادة واحدة مع الزوج المكفول.

المادة 26 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش مع قدر أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

المادة 27 : لا يجوز أن يعتمد المبلغ السنوي الصافي للمعاش، المزيدي بمسلاوة مع الزوج المكفول، نسبة 80 ٪ مع اجر المنصب السنوي الاجمالي الذي يقتطع منه مسبقا قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المادة 195 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 ششت 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.

غير أنه يجوز اضافة 2 ٪ مع كل سنة الى النسبة المشار اليها في الفقرة الاولى اعلاه، وذلك بعد تجاوز العمر الذي ينشئ الحق في معاش التقاعد وفي حدود خمس (5) سنوات لصالح العامل الذي يبقى في منصب عمله.

المادة 28 : يمكن للمتقاعديين بمقتضى المادة 9 اعلاه، الاستفادة، عند الاقتضاء، مع الزيادة على الغير، المدفوعة للمعزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 29 : يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الاول من الشهر الذي يبلغ فيه المعنى

الفصل الثالث

معاشات ذوي الحقوق

- المادة 30 : اثر وفاة صاحب المعاش أو المائل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وقفا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.
- المادة 31 : يعتبر ذوي حقوق كل من :
- الزوج ،
- الاولاد المكفولين كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 83 - II المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،
- الاصول المكفولون .
- المادة 32 : تتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك .
- المادة 33 : لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للاولاد الذرية ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر .
- المادة 34 : يحدد مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي :
- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الاصول ، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقى على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ معاش الهالك .
- عندما يوجد الى جانب الزوج ، ذو حق (ولد أو أحد الاصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 % من المعاش المباشر ، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30 % ،
- وعندما يوجد الى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (اولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 % من مبلغ المعاش المباشر ، ويقتسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40 % الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر ،
- وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 % من مبلغ معاش الهالك

المادة 24 : تحول النسبة القصوى المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة 17 من هذا القانون الى 100 % لقائدة المجاهدين .

ويجوز للمجاهدين الذين حصلوا على عدد من الاقساط السنوية التي تخول لهم الحق في الاستفادة من معاش التقاعد يساوي نسبة 100 % من أجر المنصب الشهري وبناء على طلب منهم أن يعالوا على التقاعد مع الصمغ الفوري، وذلك بغض النظر عن شروط السن .

المادة 25 : لا يمكن أن يتسلسل المبلغ السنوي لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين بمقتضى هذه الاحكام من مرة ونصف من مبلغ الاجر الوطني الأدنى للضمنون .

المادة 26 : تراجع المعاشات التي تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق وفقا لاحكام هذا الفصل .

المادة 27 : يمكن الجمع بدون تحديد بين صلاحيات التقاعد والمعاشات المدفوعة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين .

المادة 28 : تتوقف الاستفادة من احكام هذا الفصل على قضاء فترة من العمل الفعلي تساوي نصف الفترة المطلوبة في المادتين 6 و 59 من هذا القانون ما عدا اذا حصلت الوفاة قبل استيفاء هذا للشروط .

المادة 29 : تكون الاشتراكات المستحقة على اسماء الممل والاجور من باب التخفيضات من السنين وفترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة ، بضمها على نفقة الدولة والمجموعات ليلية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة .

صعد مجانا التخفيضات والنفقات التي لا يمكن التكفل بها طبقا لاحكام الفقرة اعلاه .

لا يكون منح معاش التقاعد مرهونا بالدفع الرسمي والسبق ، لاقساط الاشتراك المنصوص عليها في هذه المادة .

قدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أول مستحق مع الامتيازات المنقولة.

الفصل الرابع أحكام مشتركة

المادة 43 : تراجع الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتهما حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الاجر الاساسي للعمال.

المادة 44 : يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه عن نشاطه الذاتي.

المادة 45 : لا يجوز منح معاش الاصول الا في حالة ما اذا كانت الموارد السنوية للمعنى بالامر، بما فيها المعاش لا تتجاوز مبلغ الحد الادنى المشار اليه في المادة 16 أعلاه.

المادة 46 : تدفع المعاشات الجزأة في اطار هذا الباب شهريا وعند حلول أجل الاستحقاق.

المادة 47 : تؤسس منحة تقاعد لصالح العمال البالغين مع العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون في هذه السنو شرط مدة العمل وبامكانهم اثبات خمس سنوات على الاقل أو عشرين ثلاثيا.

يجوز لذوى حقوق صاحب منحة تقاعد متوفى المطالبة بمنحة تقاعد منقولة وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصل الثالث مع هذا الباب.

تطبق على هذه المادة أحكام المواد 12 و 13 و 14 و 15 و 19 و 43 و 44 و 45 و 46 و 51 مع هذا القانون.

المادة 48 : يتم تمويل نفقات التقاعد اعتمادا على قسط اشتراك اجبارى محدد بموجب مرسوم على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار اليهم في المادة 4 مع هذا القانون.

يخضع التمويل المشار اليه أعلاه الى أحكام المادتين 75 - 76 من القانون رقم 83 - II المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذى حق ما يلي :

- 45 % مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أبنائه،

- 30 % مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أصوله.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوى الحقوق 90 % مع مبلغ معاش الهالك، واذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.

المادة 35 : تراجع النسب الواردة في المادة السابقة كلما تغير عدد ذوى الحقوق.

المادة 36 : لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك أو لاحد الاصول لشرط السن.

المادة 37 : يجوز كذلك لاولاد الهالك مع زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

المادة 38 : في حالة تعدد الارامل، يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوى.

المادة 39 : اذا ما توفى الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوى.

المادة 40 : في حالة تزوج الارملة مع جديد يلقى المعاش المدفوع لها وينقل مبلغ هذا المعاش الى الاولاد الذين عهدت حضانتهم الى أشخاص آخرين.

المادة 41 : اذا كان الهالك غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوى الحقوق على اساس المعاش الذى كان مع المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان بذلك التاريخ يستوفى شرطى للعمر ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المعتمدة في حساب المعاش عن العشرين.

المادة 42 : يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوى الحقوق في اليوم الاول مع الشهر الذى يلي تاريخ الوفاة.

غير أنه يتم دفع المستحق مع معاش الهالك الذى حل أجله بعد تاريخ الوفاة الى ذوى الحقوق على

بالنسبة للمعاشات التي لم تتم تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 57 : تسرى أحكام المادتين 16 و 43 أعلاه، على المعاشات التي تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 58 : تبقى منحة العمال الاجراء المستيق وكذا الاسعاف العمري المجريان عند دخول هذا القانون حيز التطبيق جاريفيق على نفقة الهيئات المنصوص عليها في المادة 49 أعلاه، وفقا لنفس الشروط ومع مراعاة أحكام هذه المادة.

يحدد مبلغ منحة العمال الاجراء المستيق بقيمة المبلغ الادنى المشار اليه في المادة 16 أعلاه. ويحدد مبلغ الاسعاف العمري، بنسبة 75 ٪ من مبلغ منحة العمال الاجراء المستيق.

المادة 59 : تخفض مدة الخمس عشرة سنة المشار اليها في المادة 6 أعلاه، الى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحي، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال الذين كان في امكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتصاهم الى نظامهم التقاعدي الخاص.

المادة 60 : تعتمد مجانا فترات العمل المؤدى قبل دخول الانظمة السابقة للتأمين على الشيخوخة أو التقاعد حيز التطبيق.

لا يمكن في أي حال مع الاحوال أن يرفع اعتماد الفترات المشار اليها في الفقرة أعلاه، عدد السنوات المعتبرة لانشاء الحق وحساب المعاش الى أكثر من خمس عشرة سنة أو عشر سنوات أثناء الفترة الانتقالية المشار اليها في المادة السابقة.

المادة 61 : دون الاخلال بأحكام المادة السابقة، يمكن لمستندي الثورة الزراعية أن يستفيدوا

الباب الرابع التسيير

المادة 49 : تسيير الاداءات المنصوص عليها في هذا القانون مع طرف هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 80 مع القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 50 : تحدد صلاحيات الهيئات المشار اليها في المادة السابقة وتنظيمها الاداري والمالي وكذا سيرها بموجب مرسوم.

الباب الخامس أحكام مختلفة

المادة 51 : تعدد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها وللحجز في نفس الشروط المحددة للاجور.

المادة 52 : تطبق على هذا القانون أحكام المواد 82 و 85 و 87 و 90 و 92 مع القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 53 : لايجوز دفع المعاشات والمنح المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطني الا اذا قضت بذلك أحكام وردت في اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر وفي معاهدات دولية صادقت عليها الجزائر.

المادة 54 : ينتهي العمل بأنظمة التقاعد المعمول بها اعتبارا من تاريخ دخول احكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 55 : يمنع انشاء صناديق للتقاعد التكميلي مهما كانت طبيعتها.

الباب السادس أحكام انتقالية

المادة 56 : تعتمد فترات العمل أو ما في حكمها، المؤداة في اطار نظام أو عدة أنظمة للتقاعد بطل العمل بها، من طرف الهيئات المشار اليها في المادة 49 أعلاه، وفقا لاحكام هذا القانون

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من أول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جزر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 - 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

وبناء على القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 129 و 141 الى 144 و 146 و 187 الي 192 و 196 و 212 و 216 منه،

وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،

وبمقتضى الامر رقم 78 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوساية هيئات الضمان الإجتماعي،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نفيه :

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

- تعد بمثابة خمس سنوات من العمل الستتان الاوليان من الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

- وتؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات العمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها مع باب التقاعد والمؤداة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المشار اليه أعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

الباب السابع

أحكام نهائية

المادة 63 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم في المادة 4 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : في اطار المادة 126 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالعسكريين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد مع هذا القانون.

المادة 67 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.

قائمة المصادر

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30	6
02	سنوات التسبيق التي يستفيد منها العامل المحال على التقاعد المسبق	19
03	تطور الأجر الشهري المتوسط الذي على أساسه يحسب المعاش	23
04	تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون -SNMG- (1990-2012)	25
05	تطور نسبة تقويم معاش ومنحة التقاعد خلال الفترة (2006-2016)	26
06	توزيع معدل الاشتراكات الاجتماعية للعمال الأجراء	35
07	توزيع معدل الاشتراك في نظام التقاعد	36
08	تطور معدل الاشتراك في نظام التقاعد للعمال الأجراء (1985-2006)	37
09	التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة (1997-2003)	54
10	تطور احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة (أمل الحياة) خلال الفترة (1977-2015)	66
11	تطور معدل الخصوبة خلال الفترة (1980-2015)	69
12	تطور حجم موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد (2001-2013)	71
13	تطور نسبة الاشتراك في التقاعد (1991-2006)	73
14	تطور نسبة العلاقة الديمغرافية في الفترة (1988-2002)	75
15	تطور عدد المتقاعدين خلال الفترة (2002-2009)	75
16	تطور منح ومعاشات التقاعد خلال الفترة (2000 - 2016/12/31)	76
17	توزيع عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد من 2016/01/01 إلى غاية 2016/12/31 حسب نوع المزايا	77
18	معدلات البطالة خلال الفترة (1994-2015)	78

قائمة المحتصرات

قائمة المختصرات

LISTE DES ABREVIATIONS

ANEM : AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI.

ANSEJ : AGENCE NATIONALE DE SOUTIEN A L'EMPLOIDES JEUNES.

CAAV : CAISSE ALGERIENNE D'ASSURANCE VIEILLESSE.

CAPAS : CAISSE D'ASSURANCE ET DE PREVOYANCE DES AGENTS DE LA SONELGAZ.

CASNOS : CAISSE D'ASSURANCE SOCIALE DES NON-SALARIÉS.

CAVNOS : CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSEDES NON-SALARIÉS.

CGRA : CAISSE GENERALE DES RETRAITES ALGERIENS.

CNAC : CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE.

CNAS : CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE SOCIALE.

CNMA : CAISSE NATIONALE DE MUTUALITE AGRICOLE.

CNR : CAISSE NATIONALE DES RETRAITES.

CSSM : CAISSE DE SECURITE SOCIALE DES MINEURS.

DIPJ :DISPOSITIF D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES.

EPSGM : ETABLISSEMENT DE PROTECTION SOCIALE DES GENS DE MER.

FNRR : FOND NATIONAL DE RESERVE DE RETRAITE.

IAIG: INDEMNITE D'ACTIVITE D'INTERET GENERAL.

OCDE : ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.

OMC : ORGANISATION MONDIALE DE COMMERCE.

PAS : PLAN D'AJUSTEMENT STRUCTUREL.

PEJ: PROGRAMME D'EMPLOI DES JEUNES.

PIB : PRODUIT INTERIEUR BRUT.

SNMG : SALAIRE NATIONAL MINIMUM GARANTI.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: باللغة العربية

الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1998.
 - 2- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2010 .
 - 3- حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، القاهرة، 2012.
 - 4- حبيش فوزي، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991.
 - 5- دليل الثقافة القانونية، برتي للنشر، الجزائر، 2013 .
 - 6- ديدان مولود، مدونة المعاشات والتقاعد، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2008.
 - 7- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، 2014.
 - 8- الطائي يوسف حجيم وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع ،عمان، ط1، 2006.
 - 9- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية و الجماعية-، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
- المذكرات:
- 10- أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 23 يناير 2012.
 - 11- أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو-اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة الماجستير في علم الاجتماع الديمغرافي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005.

- 12- ريقط محمد، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة ، 2015.
- 13- عقون سليم، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.
- 14- محديد مليكة، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) و تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3 ، 2012.
- المقالات :
- 15- أسئلة يتكرر طرحها بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صحيفة الوقائع، رقم 33 / مارس 2003، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.
- 16- التايدي مريم ، "جمرة" سن التقاعد ..كيف "قبضت" عليها دول أوروبا؟، جريدة التجديد، العدد 3518، المغرب، 2014.
- 17- سعدا محمد عماد، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد الأول، دمشق، 2014.
- 18- عيساني نور الدين، شيخوخة السكان ظاهرة في الجزائر وعوامل تطورها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر 2، العدد 19، جوان 2015.
- 19- قوي بوحنية ، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر- الإطار التنظيمي ومعيقاته، دفا تر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، العدد السابع (7)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، جوان 2012.
- 20- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.

الملتقيات

- 21- زيدان محمد ، يعقوبي محمد ، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التمويل الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي السابع حول : الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب

الدول، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 3-4 ديسمبر 2012.

القوانين و المراسم

22- القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة في 5 يوليو 1983.

23- المرسوم رقم 85-35، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، المؤرخ في 09 فبراير 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 1985/02/24.

24- الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 4 جوان 1997.

25- المرسوم التشريعي رقم 94-10، يحدد التقاعد المسبق، المؤرخ في 26 مايو 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ أول يونيو 1994.

26- المرسوم التنفيذي رقم 98-317، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.

27- المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 يوليو 1994، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، الصادرة في 27 سبتمبر 2006.

28- القانون رقم 16-15، يعدل و يتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

29- المرسوم رقم 85-223، يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، المؤرخ في 20 غشت 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت 1985.

ثانيا: اللغة الفرنسية الكتب :

- 30- BICHOT Jacques, **RETRAITES, Le dictionnaire de la réforme**, L'Harmattan, Paris ,2010.
- 31- JEAN CHRISTOPHE LE DUIGOU, JEAN MARIE TOULISSE, **l'avenir des retraites**, les Editions de l'atelier, Paris, France, 1999.
- 32- MASSOT-CAZAUX Christiane, **La retraite des salaires comprendre – améliorer- calculer**, GERESO Edition, 3e édition, France, 2011.
- 33- POURCEL Patrice, **La protection sociale**, Bréal Editions, France, 2006.
- 34- QUEISSER Monika, **La Réforme des systèmes de retraite en Amérique latine**, OCDE, 1998.

المذكرات والأطروحات :

- 35- HADJENE Omar, « **Problématique du système de retraite en Algérie** », thèse de doctorat en sciences économiques, Université d'Alger 3, 2012.
- 36- Tarik SALHI, « **Les Voies de Réformes du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale** », thèse pour l'obtention de doctorat en Sciences Commerciales, Université d'Oran 2, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, 2014/2015.

الملتقيات :

- 37- ZERROUKI Kamel, « **réforme du système de retraite entre ajustement paramétrique et constitution de fonds de réserve, intérêt du système des comptes notionnels –NDC-** »; colloque, Boston, Massachussets, E.U, du 4-7mai 2008.

المقالات :

- 38- ADAIR P. , BELLACHE Y. , « **emploi et secteur informel en Algérie : déterminant, segmentation et mobilité de la main d'oeuvre** », Région et développement N° 35, Université de Toulon-faculté de sciences économiques et de gestion, 2012.
- 39- BOZIO Antoine, « **Réformes des retraites: "Confusion ou conflit de génération"**», Regards croisés sur l'économie 2010/1 (N° 7).
- 40- DUPUIS Jean Marc, Claire EL MOUDDEN et Anne PERTRON, « **Régimes de retraites, inégalité de revenu et redistribution au Maghreb** », Région et Développement n° 30-2009, Université de Toulon-faculté de sciences économiques et de gestion, France.

المواقع الإلكترونية :

<http://www.maghrebemergent.com> الموقع الإلكتروني

[http:// www.ons.dz](http://www.ons.dz) موقع الديوان الوطني للإحصاء

<http://www.cnac.dz> موقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

http://www.cnr-dz.com	موقع الصندوق الوطني للتقاعد
http://www.cnas-dz.com	موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
http://www.arab-ency.com	موقع الموسوعة العربية
http://www.andi.dz	موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
http://www.bank-of-algeria.dz	موقع بنك الجزائر
http://www.carnegie-mec.org	موقع مركز كارنيجي للشرق الأوسط

المخلص

تتطرق هذه الدراسة المعنونة بـ « النظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح وضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية » للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية دائمة التحول، التي عرفتها البلاد، والتي انعكست بدورها على النظام التقاعد الوطني للتقاعد منذ توحيد سنة 1983، القائم على التوزيع وعلى مبدأ التضامن بين الأجيال، مروراً بالتعديلات التي أدخلت عليه في مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (PAS) في بداية التسعينات، حيث تم إحداث عدة أنواع للتقاعد قبل الوصول إلى سن الإحالة على التقاعد (مسبق-نسبي- دون شرط السن) ، ما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد.

تأثرت منظومة التقاعد بالوضعية الاجتماعية والديمقراطية كارتفاع أمل الحياة عند الولادة وتدهور معدل الخصوبة وبالوضعية الاقتصادية المتمثلة في اختلال التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد بفعل زيادة النفقات، وانخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة بين عدد المتقاعدين وعدد المشتركين في نظام التقاعد، وكذا تدهور سوق العمل وانخفاض مستوى الاستثمارات، وتراجع مداخيل البترول، الأمر الذي أدى إلى إصلاحات جديدة بموجب القانون 15-16، الذي دخل حيز التنفيذ في يناير 2017، من بينها إلغاء صيغ التقاعد المسبق.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة إعادة النظر في نظام التقاعد بالتشاور مع جميع الشركاء وإدخال إصلاحات شاملة، وعميقة، تمس بجوهر النظام وجعله يمول نفسه تلقائياً من أجل الاستمرار والوفاء بالتزاماته تجاه المشتركين وتحسين وضعية المتقاعدين.

الكلمات المفتاحية : التقاعد، نظام التقاعد، التوزيع، صندوق التقاعد، إصلاح نظام التقاعد، أمل الحياة عند الولادة، سوق العمل، الديمومة.

Résumé

Cette étude, intitulée « le système de retraite en Algérie entre la nécessité de réforme et la situation de pression sociale et économique », porte sur les transformations sociales, les changements économiques et politiques permanents que connaît le pays, qui se traduisent sur le système de retraite par répartition en Algérie, unifié en 1983, et basé sur le principe de la solidarité intergénérationnelle.

Plusieurs types de retraite, avant d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite, ont été instaurés (anticipée, proportionnelle, sans condition d'âge) lors de l'application du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) au début des années quatre-vingt-dix (1990), ce qui impacte négativement l'équilibre financier de la Caisse Nationale des Retraites (CNR).

La situation sociale et démographique, caractérisée par l'augmentation de l'espérance de vie et la baisse du taux de fécondité, et la situation économique marquée par des déséquilibres financiers de la CNR dû à l'augmentation des dépenses, l'augmentation du nombre des retraités et la chute du nombre des cotisants, détérioration du marché du travail, faiblesse du niveau d'investissement et la chute des prix du pétrole ont un impact sur le déséquilibre du système de retraite, ce qui a conduit à une nouvelle réforme par la promulgation de la loi n° 16-15 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017) qui a mis fin à la retraite (anticipée et proportionnelle).

L'étude recommande de réformes du système de retraite, débattues et acceptées par les partenaires sociaux, et qui passe en profondeur, vu l'importance du déséquilibre qui le menace et ce, afin de tenir ses engagements envers les cotisants, de garantir sa pérennité et d'améliorer la situation des retraités.

Mots clés: Retraite, système de retraite, répartition, réforme du système de retraite, espérance de vie, marché du travail, pérennité.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	مقدمة
02	الفصل الأول: الإطار النظري والتشريعي للنظام الوطني للتقاعد
02	تمهيد
03	المبحث الأول: توحيد النظام الوطني للتقاعد
03	المطلب الأول: تعدد أنظمة التقاعد (الأنظمة السابقة)
03	1-1. مرحلة تعدد الأنظمة (قبل الاستقلال)
05	1-2. مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983).
07	المطلب الثاني: مرحلة ما بعد 1983 (صدور القانون 83-12)
08	المطلب الثالث: الأسس التي يقوم عليها نظام التقاعد
11	المبحث الثاني: التقاعد: أنواعه، معاشه، إطاره التنظيمي ومصادر تمويله.
11	المطلب الأول: أنواع التقاعد والامتيازات التي توفرها
11	1-1. التقاعد العادي (Retraite à l'âge légal)
17	1-2. التقاعد النسبي (Retraite proportionnelle)
17	1-3. التقاعد المسبق (Retraite anticipée)
20	1-4. التقاعد دون شرط السن (Retraite sans condition d'âge)
21	1-5. تقاعد الإطارات السامية في الدولة
22	المطلب الثاني: معاش التقاعد (شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد)
22	1-2. معاش التقاعد
26	2-2. منحة التقاعد
27	2-3. المعاش المنقول أو معاش ذوي الحقوق.
28	2-4. كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق
30	المطلب الثالث: الإطار التنظيمي لنظام التأمينات الاجتماعية ومصادر تمويلها
30	1-3. هيكل نظام التأمينات الاجتماعية
34	2-3. مصادر تمويل نظام التقاعد
39	خلاصة الفصل الأول
42	الفصل الثاني: ضرورات الإصلاح في نظام التقاعد وانعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية
42	تمهيد
43	المبحث الأول: الإصلاحات التي عرفتھا منظومة التقاعد في الجزائر ودوافعھا
44	المطلب الأول: توحيد نظام التقاعد 1983

46	1-1. الصندوق الوطني للتقاعد
47	2-1. إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR)
48	المطلب الثاني: تعديلات الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي
49	1-2. صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994
50	2-2. صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997
51	3-2. صدور الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996
52	4-2. صدور القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999
54	المطلب الثالث: إصلاحات 2017 (صدور القانون رقم 16-15)
55	1-3. دوافع (أسباب) التعديل
56	2 3. التعديلات التي جاء بها القانون
58	المطلب الرابع: مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر مع أنظمة التقاعد لبعض دول العالم
63	المبحث الثاني: انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد
63	المطلب الأول: انعكاسات الوضعية الاجتماعية على منظومة التقاعد
63	1-1. ظاهرة التقدم في السن
68	2-1. انخفاض معدل الخصوبة (Taux de fécondité)
70	المطلب الثاني: انعكاسات الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد
70	1-2. اختلال الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد
77	2-2. تدهور سوق العمل
86	خلاصة الفصل الثاني
89	الخاتمة
94	الملاحق
104	قائمة الجداول
106	قائمة المختصرات
108	قائمة المراجع
113	ملخص
115	فهرس المحتويات