وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of High Education and Scientific Research
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج
University of Mohamed el Bachir el Ibrahimi-Bba
كلية الحقوق والعلوم السياسية
Faculty of Law and Political Sciences

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق

تخصص: قانون أعمال

الموسومة بـــ

التأمين على التقاعد في الضمان الاجتماعي

إعداد الطالبتين:
- زروقي مريم
- بن حيزية وسام

اشراف الدكتورة:
- بريش ريمة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
لخضر رفاف	أستاذ محاضر –أ–	رئيسا
بريش ريمة	أستاذ محاضر –ب–	مشرفا
سي حمدي مومن	أستاذ محاضر –ب–	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021


بسم الله الرحمن الرحيم
MRTsoft

شكر وعرفان

قالى تعالى (فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ)
سورة النمل الآية ﴿١٩﴾ ...

الحمد لله والشكر أولا وأخيرا على فضله وكرمه وبركاته الذي وفقنا لهذا وما كنا لولاه لما أدركنا شيء.

ونصلي ونسلم على سيد الخلق أجمعين إمام المتقين وصاحب الرسالة االجليلة في العلم سيدنا محمد عليه أزكى الصلوات والتسليم وعلى آله وصحبه أجمعين .

بصدق الوفاء والإخلاص نتقدم بشكرنا وامتناننا إلى الدكتورة " بريش ريمة " التي أشرف على هذه المذكرة ،وعلى نصائحها وتوجيهاتها القيمة التي مكنتنا من إخراج هذا العمل المتواضع إلى حيز الوجود

ونتقدم بخالصي شكرنا وعظيم امتناننا إلى جميع اساتذتنا الكرام وإلى كل من ساعدنا في إنجاح هذا العمل

فأقول لكل من أعاننا أعانكم الله

وجزاكم الله كل خير وأنار الله لكم الطريق .

مقدّمـــة

المقدمة:

رغم التطور والتقدم الهائل الذي يحدث في العالم الحديث ما يزال الإنسان يصارع لحفظ وجوده ويسعى يوميا إلى توفير مطالب حياته وحاجاته وتأمين قوته في مواجهة أخطار المستقبل المجهول، وهو يدرك أن العمل هو السبيل الوحيد لذلك فلكل شخص الحق في العمل والحق في اختيار عمله، وأجر يكون مناسبا لعمله كي يضمن له ولعائلته الحياة الكريمة.

إن العمل ضروري وهو حق دستوري وكذلك أوصى به الله عز وجلّ ونبيه المصطفى محمد رسول الله عليه الصلاة والسلام على أن العمل ضروري في حياة الإنسان، ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضا... إنه يشكل رقي الإنسان ويسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية ويوفر له المزايا المادية والمعنوية، غير أن اعتماد الفرد على أجرة عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد كل متطلبات الحياة ومواجهة المخاطر التي تصيب في المستقبل القريب أو البعيد غير أن حياة وقوة العامل تتذبذب على مرور السنوات ولا تواتيه في كل مراحل العمر، فقد تنقص في مرحلة الطفولة وتزول عنه في مرحلة الشيخوخة كما هي في مرحلة الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال بمرض أو عجز لذا كان لا بد من البحث عن الوسيلة البديلة تقي الأخطار التي تحيط بأسرته.

وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية التي شهدت تطورات كثيرة حيث أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في القانون الدولي.

ومن ثم ظهر نظام التقاعد، الذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها، أنه إذا كان العمل ضرورة فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة، فمن المنطق أن يكون للأشخاص الذين استهلكهم العمل الحق ودخل كافي يضمن له ولأسرته العيش الكريم.

ومع ازدهار العلم والصناعة وتعقد نشاط الإنسان ظهرت مخاطر جديدة ومتنوعة في العمل الإنساني كحوادث العمل، الأمراض المهنية، والشيخوخة المبكرة وتفاقم المشاكل العملية والنفسية والاجتماعية والضغوطات... الخ.

أضحى التقاعد نظام إجباري ساهم فيه الأجير نفسه والمؤسسة التي تشغله، حدث هذا في القرن 19م بعد ظهور الثورة الصناعية ومن بينها أوروبا وبعدها باقي دول العالم حيث لا نجد أي دولة تتخلى عن نظام التقاعد.

في الجزائر ارتبط التقاعد بتضحيات طويلة قام بها العمال ضد أرباب العمل والسلطات الاحتلال الفرنسي من أجل فرض حق الاستفادة من ضمان الاجتماعي، وقد عمدت سلطات الاحتلال الفرنسي، مماطلة وتأجيل تطبيق قوانين التقاعد والمصادقة عليه في الجزائر إلى غاية 1950 حيث قامت بالتفرقة بين عمال ذو أصل أوروبي، والعمال الجزائريين بمنح امتيازات، وقد اهتم بتصفية جل القطاعات الاستراتيجية التي تعود بالفائدة على الاستعمار الفرنسي وإهمال القطاعات التي يعمل بها أغلبية الجزائريين، كقطاع الفلاحة وأهملت المبادئ التي يقوم عليها نظام التقاعد وهي العدل والإنصاف والمساواة.

وبعد الاستقلال تميز نظام التقاعد الموروث عن الفترة السابقة بتعدد النظم وشدة التقيد والثبات في تحصيل الاشتراكات ومنح في كل مختلف النشاطات، والاختلاف في تغطية الأخطار المؤمنة.... الخ.

مما دفع بالحكومة الجزائرية المستقلة إلى اتخاذ إجراءات لإعادة تنظيم هذا الجهاز وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، بل ما يزال المختصون في هذا المجال والنقابيون والعمال يجتهدون على تحسينها من خلال التعديلات الكثيرة التي أدخلت على التشريحات الصادرة إلى يومنا هذا للحفاظ على المنظومة القانونية وعلى مبادئها المتمثلة في التوزيع والتضامن.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي انعكست على بلادنا وعلى العامل الجزائري وسعيا من أجل ضمان حقوق تقاعدية أفضل له تكفيه لسد حاجته عند نهاية خدمته، غير أن فئة كبيرة من العمال المعنيين يجهلون هذه الحقوق وأغلبية من الناس لا يعرفون من التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم عن الشيخوخة أو العجز عن العمل، بل أن البعض يعتبر التقاعد نوعا من الاستقالة من العمل بينما يعتبره آخرون بمثابة مساعدة أو صدقة وليس حقا مكتسبا.

إن أنظمة التقاعد لا تظهر إلا بعد نهاية الحياة النشيطة حيث لا تكشف إلا أثناء التوقف عن العمل غالبا ما تمثل الإحالة على التقاعد مفاجأة بالنسبة للعامل أو الموظف وهو ما ينعكس سلبيا على نفسه خاصة إذا كان يتقلد إحدى المناصب المسؤولة حيث يكون قد تعود على الاستفادة من امتيازات مادية ومعنوية يصعب عليه التخلي عنها فجأة.

إن تقصير المعنيين بالأمر من المتقاعدين في الاستفسار عن نظام التقاعد الذي يخطيهم من ناحية، وانعدام حملات الدعاية والتوعية بالقوانين التي تضمن لهم حقوقهم التقاعدية من طرف الإعلام والصندوق الوطني للتقاعد الهيئات المستقلة من ناحية ثانية، وقلة البحوث والدراسات المتخصصة في موضوع الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتقاعد بصفة خاصة دفعنا للاهتمام بهذا الموضوع، وعلى هذا الأساس قمنا بطرح الإشكالية على النحو التالي:

هل يكفل نظام التقاعد في الجزائر الحماية اللازمة لحقوق العامل والمجتمع؟

الفصل الأول

التأمين على التقاعد في الضمان الاجتماعي

تمهيد:

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية، التي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم، سواء أكانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية المهنية التي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز بصفة نهائية.

المبحث الأول: الإطار المناص للتقاعد

يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية، التي تعدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم سواء أكانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية المهنية التي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز بصفة نهائية.[1]

المطلب الأول: نظام التقاعد وإصداقه

التقاعد هو مصدر الفعل "قعد" والفعل معناه كان واقفا فجلس وتقاعد الرجل عن الأمر أي أنه لن يهتم به. تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل على المعاش[2] وبالفرنسية « retraite » يعني فعل الإنسحاب ويشير أيضا إلى معنى مزدوج وهو وضعية "دخل " في آن واحد.

بصفة عامة فالتقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين من مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاء مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الإشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين[3].

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تودي إلى النهاية العادية للعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب إحالة على التقاعد.

---

[1]– باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص، قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2009–2010، ص11.

[2]– المنجد الأبجدي، بيروت، دار المشرق، ط1 ص 28.

[3]– المادة 66 من الفقرة 8 من قانون 90–11 والمؤرخ في 21–12–1991 ثم الأمر 12/92 المؤرخ في 09–07–1992. ج– ر– ج– ج العدد 68.

الفرع الاول: التعريف الفقهي للتقاعد:

يعرفه الأستاذ أحميه سليمان ب: "التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل. وهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السيد والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل[1].

ويعرفه الأستاذ/ عطا الله بوحميدة: "بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينا مع إستيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة إبتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد"[2] وفي هذا المعنى كذلك يعرف رمضان جمال كامل "بأنه انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية.

وهكذا يبدو لنا أن هذه التعاريف تتفق على أن المتقاعد هو كذلك الشخص الذي يصل سن الستين أثناء أداء مهامه الوظيفي" واستخلاصا من كل ما سبق يمكن قول بأن عبارة الإحالة على التقاعد تتطابق معها في المعنى.

الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع إجتماعي حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية أساسية وهي:

- **أولا: العدالة:** ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والأمن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ذلك أن المؤمن لن

---

[1]- سليمان أحميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني 1998، ص340.

[2]- عطا الله بوحميدة، الفعل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام لعمال الدراسة (رسالة ماجستير غير منشور)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990، ص09.

يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش التقاعد" بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

– **ثانيا: الإنصاف:** إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا متماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المتعمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر (فكرة التكفل الإجتماعي).

– **الاستمرارية:** ومعنى ذلك إن نظام التقاعد يدوم "عشرينات كاملة" ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على حريته ومصير أسرته. وعيالة نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره وبالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية هناك أهداف ثانوية وعامة أهمها:

– المساهمة في التنمية الإقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الإشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.[1]

– تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة لفئات المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.

– محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد.

– إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة.

المطلب الثاني: شرط الإحالة على التقاعد

كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي فقد كان المستخدم يمارس مهاما منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن. ويأخذ منه الكد والمرض والشيخوخة كل مأخذ فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة. ثم جاءت نظم

[1]– سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، مطابع الولاء الحديثة مصر، سنة، 2003، ص13-14

تأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد. وقد روعي فيها مصلحة الطرفين العامل والمستخدم.

لذلك نظمت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة المستخدم تزويده بطاقات شابة متجددة وشرطي مدة العمل ودفع الإشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي.

سنحاول من خلال هذا المطلب تبيان شروط الإحالة على التقاعد، المتمثلة في شرط السن القانوني وشرط مدة الخدمة والاشتراكات.

الفرع الأول: شرط السن القانوني

إن التقدم في العمر أمر طبيعي للبشر فلا يمكن للعامل أن يبقى في الخدمة حتى أرذل العمر، لذا اهتمت تشريعات الضمان الاجتماعي بتنظيم علاقة الشغل فأقرت القوانين الحديثة مبدأ حد السن الذي لا يمكن للمأجور عند بلوغه الاستمرار في ممارسة العمل.

ولمعالجة هذا الموضوع لا بد لنا أن نتطرق إلى ثلاثة فروع أولها تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد، وثانيها العوامل المؤثرة في تحديد سن التقاعد، وثالثها الحكمة من تحديد من التقاعد.[1]

أولا: تعريف السن القانونية للإحالة على التقاعد

1- تعريف التقاعد: "وهي السن الذي ينسحب فيها العامل نهائيا من الهيئة المستخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي"، ويرى آخرون أن سن التقاعد إنما ترتبط بالناحية

---

[1]- سعيد سعد عبد السلام، المرجع السابق، ص16.

الوظيفية وهاته الأخيرة تتحدد بالسن التي تضمحل فيها مقدرة العامل على الإنتاج بحيث تبدأ طاقته الإنتاجية في التناقص المستمر ويصبح غير قادر على العمل بكفاية[1].

وعرفها "نعيم عطية" بأنها: "السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في الوظيفة"[2].

يتفق هذا التعريف مع تعريف آخر يرى بأن سن التقاعد هي: "العمر الذي يخرج فيه العامل نهائيا من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي"[3].

وبناءا عليه يمكننا القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته على العمل.

ونرى أنه يجب التفرقة بين سن الشيخوخة وسن التقاعد القانونية، لأنه ليس كل متقاعد شيخا كبيرا، بيد أن أغلب التشريعات تحدد سن التقاعد بستين أو خمسة وستين كبداية لمرحلة الشيخوخة.

والشيخوخة ذاتها ليست مسألة عمر معين أو ذات خصائص واحدة، فبعض الشيوخ يبلغون ذروة إنتاجهم مع سن الثمانين وما بعدها كالأساتذة الجامعيين والمحامين والأطباء والسياسيين، في حين يبدو آخرون شيوخا عاجزين رغم أنهم في الستين مع العمر أو دون ذلك[4] كعمال الفحم والحديد والصلب والبناء وغيرها من الأعمال الصعبة.

وعلى أية حال فالسن القانونية لا يمكن ربطها بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة السن التي يضمحل عندها جهود الفرد الإنتاجية.

---

[1]- ألفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية "دراسات اقتصادية وتحويلية، دار نافع للطباعة، الطبعة الثانية، 1989 ص84.

[2]- د. نعيم عطية "انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية"، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول السنة العاشرة، 1967، ص13.

[3]- منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط سن التقاعد لاستحقاق معاش الشيخوخة، صنعاء اليمن، 1991، ص20.

[4]- عبد العزيز بن علي، الغريب المرجع السابق، ص 10.

وفي هذا الصدد لوحظ أن القدرة الإنتاجية للعاملين من كبار السن إزدادت في الأعوام الأخيرة نتيجة لخبرتهم الطويلة المكتسبة خلال المدة التي يقضونها في العمل فضلا عن تقدم الرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل، بيد أنه من الناحية العملية نجد عوامل مختلفة ومتباينة تتدخل في تحديد سن التقاعد، وهي ذات اعتبارات ديمغرافية (سكانية) واقتصادية واجتماعية وسياسية وهذا ما أدى إلى التباين في تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم بالرغم من الظروف المتشابهة للطبقة العاملة بين هذه الدول في الحالة الصحية والقدرة الإنتاجية والوضع الاجتماعي والاقتصادي، أي أنه رغم تحسن الظروف الصحية وزيادة المردود الإنتاجي للعمال المسنين كما أسلفنا، إلا أن اتجاه سن التقاعد في العالم لا يميل إلى الزيادة بل يتجه إلى النقصان كما يوضحه الجدول التالي:[1]

البلدان	السن	
	الرجال	النساء
الولايات المتحدة الأمريكية	65 سنة	65 سنة
فرنسا	60 سنة	60 سنة
إسبانيا	65	65
ألمانيا	65	65
اليونان	65	60
البرتغال	65	60
سويسرا	65	60
إيطاليا	65	55
النمسا	65	60
إنجلترا	65	60

1– ألفونس شحاتة، رزق، مرجع سابق، ص75.

الدنمارك	67	67
اليابان	60	60
الجزائر	60 سنة	55 سنة
المغرب	60	60
تونس	60	60
جمهورية مصر العربية	60	60
ليبيا	65	60
جمهورية السودان	60	55
المملكة العربية السعودية	60	55
الأردن	60	55
العراق	60	55
البحرين	60	55
قطر	60	60
سوريا	60	60
الإمارات العربية المتحدة	60	60
الكويت	60	50
موريتانيا	60	55

ويلاحظ من الجدول:

1- اختلاف كبير في سن التقاعد بالنسبة للرجال ويزداد الاختلاف فيما يتعلق بالنساء العاملات.

2- أن 10 دول تتفق على 65 سنة كسن للتقاعد للرجال بينما 17 دولة تتفق على سن 60 للرجال.

3- أما بالنسبة للمساواة بين الجنسين نلاحظ أن 12 دولة توحد السن التقاعدي بين الجنسين.

4- أما سن التقاعد بالنسبة للنساء عموما فإنه يقل عن سن التقاعد للرجال (16 دولة تعتبر سن التقاعد للنساء أقل من سن الرجال).

الفرع الثاني: كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد:

تعتبر عملية تحديد سن التقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، إذ تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العمالية بشكل اقتصادي عن طريق إيجاد التوازن بين الأعداد المتدفقة من القوى العاملة وفرص العمل المتاحة... كما أن تحديد السن يختلف حسب العمل ومجالاته، وحسب نظرة الدولة وفلسفتها في قضايا العمل والعمال والسياسة التخطيطية الخاصة بها[1].

تقوم كل دولة بتقدير وتحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه غير قادر على العمل وذلك بعد دراسة عملية دقيقة وتحليل قوى العمل في الدولة، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبير يجبرهم على العمل وهم لا يقدرون عليه، مع مراعاة أن هذه السن تختلف من فرد لآخر، على اختلاف مستويات الصحة والتغذية وطرق الحياة، ولهذه الأسباب جملة كان تدخل منظمة العمل الدولية (l'organisation international du travail) في تحديد السن.[2]

3- تحديد السن والاتفاقيات الدولية:

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية في مجال الضمان الاجتماعي بتأمين الشيخوخة وخاصة بموضوع تحديد سن التقاعد، حيث نصت الاتفاقيتان الصادرتان عن هذه المنظمة

---

[1]- ألفونس شحاتة رزق، المرجع السابق، ص75.

[2]- د. نعيم عطية "انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية، المرجع السابق، ص42.

في سنة 1933 تحت رقم 33-36 على أن سن الاستفادة من الحقوق التقاعدية لا تفوق 65 سنة بأي حال من الأحوال.

كما تضمنت التوصية رقم 43 لسنة 1933 الصادرة عن نفس المنظمة أنه يمكن تخفيض عمر التقاعد إلى سنة 60 سنة إذا سمحت بذلك الدولة.

وفي عام 1944 أشارت التوصية الخاصة بتأمين الدخل للعاملين إلى موضوع تحديد الحد الأعلى لسن التقاعد وحددته سن 65 سنة للذكور وستين سنة للإناث مع إمكانية تخفيضه للعاملين في الصناعات الصعبة والأعمال الشاقة والخطيرة.

أما الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي بأكمله فقد نصت على ألا يتجاوز الحد الأقصى لسن استحقاق معاش الشيخوخة (65) سنة مع مراعاة الظروف الخاصة بإمكانية تشغيل كبار السن وقدراتهم في الدول المختلفة[1].

ومن توصيات الدورة 51 لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جوان 1967 في جينيف، الاتفاقية رقم 168، والتي جاء في أهم بنودها أن سن التقاعد لا يمكن أن يزيد 65 سنة إلا في ظروف اقتصادية اجتماعية معينة، ويجب أن تخفض سن التقاعد إذا كانت طبيعة العمل خطيرة أو ضارة بالصحة وكذلك الأمر بالنسبة للنساء اللاتي يتعين ألا تزيد سن تقاعدهن عن 60 سنة [2].

وعموما يمكن أن نستنتج أن الاتجاه العالمي في الاتفاقيات والتوصيات الدولية يتفق على تحديد الحد الأقصى لسن التقاعد، أما تحديد الحد الأدنى فمتروك لتقدير كل دولة وفقا لظروفها الاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية.

[1]- خصص الباب الخامس من الاتفاقية رقم 162 لسنة 1952 لمزايا تأمين الشيخوخة وجاء من الشروط المؤهلة للحصول على هذه المزايا "يكون للمؤمن عليه الحق في المعاش، في حالة بلوغه سنا معينا بحيث لا يجوز أن يتجاوز سن 65 سنة، وللحصول على معاش الشيخوخة في شكل مدفوعات دورية" نصحي عباس رمضان، الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، (رسالة دكتوراه) القاهرة، دار الهناء 1956، ص18.

[2]- المادة 15 من الاتفاقية رقم 128 الصادرة في جوان 1967 عن منظمة العمل الدولية.

المبحث الثاني: مفهوم التأمين

إن وضع تعريف سليم للتأمين يتطلب الوقوف على جميع الأفكار الأساسية التي يستند عليها نظام التأمين، لأن هذا الأخير يتضمن مجموعة من العلاقات القانونية بين المؤمن والمؤمن له والتي تستمد وجودها من عقد التأمين، هذه العلاقات تقتضي وجود خطر أو حادث يخشى وقوعه للمؤمن له، ويلتزم المؤمن بتغطيته، كما يقتضي أيضا وجود نوع من التعاون بين المؤمن لهم لمواجهة الأخطار التي يتعرض لها البعض منهم، وعليه إنّ تعدد المؤمن لهم يعد أمرا ضروريا لكي لا يتحول التأمين إلى رهان أو مضاربة بين شخصين يقتصر على مجرد نقل الخطر على الخسارة الاحتمالية، لأن هذا الوصف لا ينطبق إلا على التأمين من الأضرار[1].

المطلب الأول: تعريف التأمين

هو العلاقة بين المؤمن والمؤمن له والتي تنشأ من عقد التأمين الذي يربط بينهما، وهذه العلاقة تفترض أن هناك خطر أو حدث يخشى وقوعه للمؤمن له فيسعى هذا الأخير لتأمين نفسه من هذا الخطر وذلك عن طريق التعاقد مع المؤمن فهو ذلك نظير معين يلزم بدفعه المؤمن له[2] "

الفرع الأول: المدلول اللغوي والفقهي للتأمين

إن التأمين لغة هو مصدر الفعل أمن ويؤمن وهي مأخوذة من الاطمئنان الذي هو عكس الخوف ونقيضه ومنه الأمانة التي هي ضد الخيانة ويقال ائتمنه واستأمنه بمعنى غرس فيه جانب كبير من الثقة ومنها أيضا قول آمين وهي عند أكثر أهل العلم طلب استجابة الدعاء وقوله تعالى: «ولا آمّين البيت الحرام»[3].

---

[1]– الدكتورة حميدة جميلة، الوجيز في عقد التأمين –دراسة على ضوء التشريع الجزائري الجديد للتأمينات، دار الخلدونية، ص 07.

[2] – حسين منصور،(**حكام التأمين**)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003 ، ص10

[3]– سورة المائدة، الآية 02.

وقيل أن آمين خاص بأمة محمد "ص" أما جاء في حديث أخرجه ابن ماجه من حديث حماد بن سلمة عن سهيل بن صالح عن أبيه عن عائشة رضي الله عنها أنه قال: (ما حسدتكم اليهود على شيء ما حسدتكم على السلام والتأمين) وآمين معناها الاستجابة.

والتأمين كفكرة هو تعاون بين مجموعة من الناس أو الأفراد لدفع أخطار تحدق بهم وهو عقد معارضة يلتزم أحد طرفيه وهو المؤمن أن يؤدي إلى الطرف الآخر وهو المؤمن له أو من يعينه عوضا ماليا يتفق عليه ويدفع عند تحقق وقوع الخطر أو تحقق الخسارة المبينة في العقد وهذا نظير مبلغ مالي يعرف بقسط التأمين بدفعه المؤمن له بالقدر والأجل والكيفية التي ينص عليها العقد المبرم بينهما[1].

وعليه يمكن القول أن التأمين هو عملية بها يحصل شخص يسمى المؤمن له على تعهد لصالحه أو لصالح غيره يدفع المؤمن مبلغا ماليا في حالة تحقق الكارثة أو الخطر.

فالتأمين يقوم أساسا على فكرة التعاون، لأنه إذا كان من الصعب أن يتحمل شخص بمفرده الانعكاسات الضارة للحوادث والمخاطر التي قد تقع فإنه من السهل أن يتحمل هذه المخاطر إذا ساهم معه متعاونون آخرون، مما يؤدي إلى تحقيق عبء تحمل هذه المخاطر[2].

وقد تعددت التعريفات بشأن التأمين نظرا لتعدد الجوانب التي يتضمنها نظام التأمين، بالإضافة إلى تعدد وظائفه إذ أنه لا يقتصر فقط على وقوع الأضرار وإنما يؤدي وظائف أخرى أهمها الوظيفة الاجتماعية التي تقتضي التعاون بين مجموع المؤمن لهم، ويقوم كل منهم بدفع الاشتراك الذي يسعى إلى تغطية المخاطر والأضرار التي قد يتعرض لها أي واحد منهم، بالإضافة إلى الوظيفة النفسية التي من شأنها أن تحقق الارتياح للمؤمن لهم نحو نشاطاتهم ومستقبلهم، وفي الأخير هناك الوظيفة الاقتصادية التي تقتضي توفير

1- مأخوذة من معجم المصطلحات الاقتصادية، نزيه حماد.

2- الدكتور أحمد شرف الدين، أحكام التأمين، دراسة في القانون والقضاء المقارنين، الطبعة الثالثة، 1991، مطبعة نادي القضاة، ص12.

الادخار عن طريق تجميع رؤوس الأموال التي تتضمن مجموعة من الأقساط والاشتراكات والتي تؤدي في النهاية إلى تغطية المخاطر والحوادث التي من المحتمل أن يتعرض لها المؤمن لهم أثناء حياتهم اليومية أو تأدية نشاطاتهم الاقتصادية.

وإذا أردنا الوقوف على ضبط تعريف للتأمين فلا بد من التعريج على مختلف جوانبه خصوصا الجوانب القانونية والفنية.

لقد وردت تعريفات كثيرة ومتعددة للتأمين[1].

فهناك من عرفه بأنه عملية يحصل بمقتضاها أحد الأطراف وهو المؤمن له نظير دفع قسط على تعهد من الطرف الآخر وهو المؤمن، يدفع هذا الأخير أداء معينا عند تحقيق خطر معين وذلك بأن يأخذ على عاتقه مهمة تجميع المخاطر[2].

ومن التعريفات التي قبلت شأن التأمين بأنه عقد وعملية فنية في آن واحد، ذلك أنه يحتوي على جانبين أحدهما قانوني والآخر فني، فهو لا يقتصر على العلاقة التعاقدية بين طرفيه وإلا تحول إلى رهان وكان بالتالي غير مشروع، ولكنه عملية فنية تقوم أساسا على التعاون بين عدد من الأشخاص والاشتراك في تحمل ما يصيبهم من الكوارث[3].

ومن التعريفات ما جاء به الفقيه الفرنسي j.hemard بأن التأمين هو عملية بموجبها يحصل أحد الطرفين وهو المؤمن له نظير مقابل يدفعه هو القسط على تعهد بمبلغ يدفعه

---

[1]- الدكتور أحمد شرف الدين، المرجع السابق، ص14.

[2]- الدكتور حسن فرج، أحكام التأمين القواعد العامة للتأمين، ط2، 1996، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ص09.

[3]- الدكتور عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، الجزء 1، التأمينات البرية، طبعة 1998، مطبعة خيرة، ص11.

له أو للغير إذا تحقق خطر معين، والطرف الآخر وهو المؤمن الذي يأخذ على عاتقه مجموعة من المخاطر ويجري المقاصة فيها وفقا لقوانين الإحصاء[1].

إلا أنه ما يلاحظ على جلّ هذه التعريفات التي قدمناها أنها تركز كثيرا على الجانب القانوني في تعريفها للتأمين بأنه عقد ملزم للجانبين وهما طرفا العقد المؤمن والمؤمن له، إلا أنه لم يبرز المظهر أو الجانب الفني للتأمين الذي يتضمن أهم ما يتميز به أي نظام من أنظمة التأمين، ويكمن الجانب الفني في ناحية التعاون التي تقوم عليها كل أنظمة التأمين.

إن التأمين كمفهوم فني هو عملية يتعد فيها المؤمن بأداء مالي عندما يتحقق خطر أو حادث ما للمؤمن له الذي يلتزم بأداء قسط أو أية دفعة مالية إلى المؤمن، ولكن هذا الأخير الذي كان يأخذ على عاتقه جانب من المخاطر التي يخشاها المؤمن له، فإنما يقوم بذلك على نطاق واسع وليس لعملية واحدة بذاتها، حيث تعدد العمليات يتم في بعضها للخسارة في الوقت الذي يتحقق ربحا أو فائضا في البعض الآخر[2].

إن التأمين كمفهوم فني يتضمن ثلاث جوانب فنية:

1- **تنظيم التعاون بين المستأمنين:** وهذا التعاون يؤدي إلى توزيع نتائج الكوارث والخسائر بين أفراد المجموعة مما يؤدي إلى التخفيف من حدتها.

2- **قانون الأعداد الكبيرة وحساب الاحتمالات:** أي تبادل المساهمة في تحمل الخسائر بين المؤمن لهم الذين يقومون بجمع أموالهم في شكل رصيد مشترك يهدف هذا الرصيد إلى تحمل الخسائر والأضرار التي تنتج عن الأخطار، ويسعى المؤمن دائما إلى تكوين أكبر رصيد مشترك كما يقوم باحتساب الاحتمالات[3] التي تحقق فيها الأخطار أي حساب عدد الفرص التي يمكن أن تتحقق فيها هذه الأضرار، أما قانون الأعداد الكبيرة

[1]- د. حديدي معراج، مدخل لدراسة نظام التأمين الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص11.

[2]- توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 49.

[3]- مرجع نفسه، ص49

فيقتضي أن حساب الاحتمالات يكون أقرب للدقة كلما زاد عدد الأخطار المؤمن عليها، فبقدر ما يزداد عدد المؤمن عليهم من الأخطار فإن هذا يؤدي إلى نتيجة مقاربة للواقع.

3- الجمع بين أخطار قابلة للتأمين:

يجب أن تكون هذه الأخطار متجانسة في الطبعة مثل الحرائق وحوادث السيارات والأمراض والإصابات الجسمانية، فلا يمكن الجمع بين أخطار متفاوتة القيمة إلى حد كبير، لأن التفاوت يؤدي إلى خلل مالي لشركة التأمين، كما يجب أن تكون هذه الأخطار متفرقة بمعنى ألا يتجمع وقوعها في وقت واحد، فيجب أن يكون تحققها متباعدا، وإلا استحال على المؤمن تغطيتها في آن واحد، فكيف تتحقق الأرباح إذا كانت الأخطار تستغرق مرة واحدة جميع الأقساط؟ كما يجب أن تكون الأخطار متواترة بمعنى أن يكون وقوعها بانتظام، لأنها إذا كانت نادرة الوقوع لا تمكن المؤمن من مواجهة التزاماته قبل المؤمن لهم.[1]

4- إجراء المقاصة بين الأخطار:

وهذا يتم عن طريق توزيع عبء الأخطار والخسائر على المؤمن لهم بالاعتماد على الأقساط التي يدفعونها، ويكون بالتالي الرصيد المشترك كافيا للوفاء بالتعويضات.

الفرع الثاني: المدلول القانوني للتأمين

إن التأمين كمفهوم قانوني عرفته المادة 619 من ق م.ج بأنه عقد يلزم المؤمن بمقتضاه أن يدفع للمؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا أو أي مبلغ مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد، وذلك مقابل قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن وإذا رجعنا إلى قانون التأمينات وهو الأمر 95-07 المؤرخ في 25 جانفي 1995 لوجدنا المادة 02 أنها تبنت نفس المفهوم مع الإشارة إلى ما أضافه القانون 06-04 المؤرخ في 20- 02- 2006

[1]- الدكتور توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 62.

والذي جاء فيه إضافة إلى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يمكن تقدير الأداء عينيا في تأمينات المساعدة والمركبات البرية ذات المحرك[1].

إذن التعريف بالمعنى القانوني يركز أساسا على العلاقة القانونية[2] والتعاقدية التي ينشئها التأمين بين الطرفين وهما المؤمن والمؤمن له، فالمؤمن هو الشخص الذي يتعهد بتغطية الخطر عند حدوثه مقابل الأقساط التي يتلقاها من المؤمن له، بينما أن المؤمن له هو الذي يكتتب التأمين والذي يتم في الخطر ما في ماله أو في شخصه.

بالإضافة إلى ذلك أن التعريف القانوني يبرز عناصر التأمين من الناحية القانونية وهي الخطر، وقسط التأمين ومبلغ التأمين وهو نفس التعريف الذي تبناه المشرع المصري[3] حيث ركز على العلاقة القانونية والتعاقدية (المادة 747 من القانون المدني).

المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين

إن عقد التأمين كما سبق وأن ذكرنا هو عقد ينظم علاقة قانونية بين طرفين هما المؤمن والمؤمن له، يتفقان على أن يؤدي الأول مبلغا ماليا للثاني يسمى مبلغ التأمين عند تحقق الخطر المؤمن منه نظير مبلغ مالي يدفعه المؤمن له ويسمى القسط، والمؤمن قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، بينما المؤمن فهو دائما شخص معنوي ويكون عادة ما يعرف شركات التأمين.

ومن خلال هذا التعريف يمكن استخلاص الخصائص التي يتسم بها عقد التأمين:

الفرع الأول: عقد ملزم الطرفين

تلمس صفة التبادلية بين الطرفين كون أن عقد التأمين يرتب التزامات متقابلة على عاتق كل من المؤمن والمؤمن له إذ يلتزم المؤمن له بدفع أقساط التأمين حسب ما يفرضه

---

[1]- راجع القانون 06-04 المؤرخ في 20-02-2006 المعدل والمتمم للأمر 7/95 ج ر عدد 15 المؤرخ في 12-03-2006، ص03.

[2]- راجع الدكتور عبد الرزاق بن خروف، مرجع سابق، ص12.

[3]- راجع الدكتور توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص 47-48.

عليه طبيعة العقد، في حين يلتزم المؤمن لتغطية الحادث الذي قد يقع وقد لا يقع لأنه خطر احتمالي، مع وجود استثناء حسب رأي البعض وهو ما يظهر في عقد التأمين على الحياة لحال الوفاة، لأن التزام المؤمن في هذا العقد هو التزام مؤكد[1].

الفرع الثاني: عقد التأمين هو من العقود الزمنية

إن الزمن يعد عنصرا جوهريا في عقد التأمين وهو الأساسي لتنفيذ العقد وتترتب عليه التزامات مستمرة تتوزع على فترات هذا التنفيذ، وتتضح أهمية المدة الزمنية في العدد بالنسبة للمؤمن باعتبار أن تنفيذ التزامه مرهون بوقوع الخطر المؤمن عليه.

الفرع الثالث: عقد التأمين عقد معاوضة

إن التزامات الطرفين في عقد التأمين تؤكد على هذه الصفة إذ أن كل طرف في العقد يأخذ مقابل ما يعطي، فالمؤمن يلتزم بدفع الخطر مقابل الأقساط يدفعها المؤمن له، والمؤمن له يقوم بدفع الأقساط مقابل درء الخطر الذي يلتزم به المؤمن[2].

الفرع الرابع: عقد رضائي

فهو ينعقد بمجرد تطابق الإرادتين على إحداث الالتزام، ورغم الشروط الشكلية التي يتطلبها هذا العقد فهي للإثبات وليس للانعقاد، ونضير في هذا المجال إلى أن عقد التأمين قد يكون عقدا إلزامياّ، كما يحدث ذلك غالبا في التأمينات الإجبارية مثلا التأمين الإجباري ضد حوادث السيارات والتأمينات الجوية..... الخ.

إضافة إلى الخصائص العامة، التي تتسم بها غالبية العقود المنصوص عنها في القواعد العامة فهناك بعض الخصوصيات التي ينفرد بها عقد التأمين.

1- الدكتورة حميدة جميلة، المرجع السابق، ص20.

2- المرجع نفسه، ص12.

أولا: اعتبار عقد التأمين عقد احتمالي

يندرج عقد التأمين ضمن عقود الغور وهي العقود التي لا يستطيع المؤمن له ولا المؤمن معرفة ما سيأخذه من مقابل أو ما يقدمه من التزام (كالالتزام بتغطية الخطر) لأن هذا لا يتحقق إلا بعد وقوع الحادث المؤمن عليه وللإشارة فهناك من اتجه إلى القول بعدم توافر الصفة الاحتمالية للعقد بالنسبة للمؤمن مادام أنه يأخذ مبلغا محددا من المؤمن له ويبقى المؤمن له فقط الذي لا يعلم مدى جسامة الخطر وما المبلغ الذي سيدفعه المؤمن لتعويض له عند وقوع الحادث.[1]

ثانيا: اعتبار عقد التأمين من عقود الإذعان

لو تأملنا عقد التأمين بدقة لوجدنا أن هناك أحد الطرفين وهو الطرف القوي الذي يملي شروطه على الطرف الآخر وهو الطرف الضعيف في العقد، لأن المؤمن له ليس له الحرية في مناقشته بنود العقد أو تعديلها، فالطرف القوي هو الذي يملي شروطه وهو ما تقوم به شركات التأمين حاليا، كما نلاحظ ان هذا تغلب عليه العلاقة القانونية أكثر من العلاقة التعاقدية وبالتالي فهو تنظيم قانوني لمجموعة من العلاقات تأتي على شكل بنودية يتدخل فيها المشرع بنوع من الصرامة من أصل تحقيق هدفين: الهدف الأول هو فرض رقابة على شركات التأمين أما الهدف الثاني فهو حماية الطرف الضعيف في العقد.

ثالثا: اعتبار عقد التأمين من عقود حسن النية

تظهر سمة حسن النية في عقد التأمين في اعتماد المؤمن في تقري قبوله على مدى صحة البيانات المحيطة بالخطر والتي يمليها عليه المؤمن له، كما تظهر أيضا عند تنفيذ العقد لأن المؤمن له ملزم بالتصريح بالخطر كما هو دون زيادة أو نقصان أي تفادي التصريحات الكاذبة التي تؤدي إلى الزيادة في الخطر المؤمن عليه ويترتب على ذلك أن البطلان يلحق بعقد التأمين إذا قام المؤمن له بإدلاء بمعلومات خاطئة ومخالفة للواقع.

---

[1] – جديدي معارج، **مدخل الدراسة قنون التأمين الجزائر(**، ديوان المطبوعات الجامعية، الج ا زئر، 2000 ، ص10 .

أنواع عقود التأمين:

إن التأمين يتصف بعدة أنواع فهناك التأمينات الخاصة وهي تتضمن ثلاث أنواع: تأمينات برية، تأمينات جوية، وتأمينات بحرية، وهناك التأمين الاجتماعي وهو التأمين الذي يهدف إلى تحقيق مصلحة اجتماعية عامة:

وسنستعرض إلى هذه الأنواع تفصيلا:

عقد التأمين البري: هو التأمين الذي يهدف إلى تغطية الأخطار التي تهدد الأشخاص أو الممتلكات برا وهي تتضمن نوعين من التأمين:

التأمين على الأضرار والتأمين على الأشخاص وهو التقسيم الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون التأمينات حيث نظمها في الكتاب الأول ضمن الباب الأول تحت عنوان التأمينات البرية ويندرج ضمن التأمين على الأشخاص على أنواع التأمين المتعلقة بالإنسان من حيث حياته أو صحته أو سلامة جسمه، بينما يتضمن التأمين على الأضرار قيام المؤمن بتعويض المؤمن له عن الأضرار التي تلحق ذمته المالية نتيجة تحقق خطر معين كما نجد أن أهم ما يميز هذا النوع من التأمين صفته التعويضية بخلاف التأمين المتعلق بالأشخاص.[1]

التأمين على الأضرار: يتصف هذا النوع من التأمين بالمبدأ التعويضي وهو ينقسم إلى التأمين على الأشياء والتأمين من المسؤولية، فالتأمين على الأشياء يشمل التأمين على الأضرار التي تصيب الأموال أو الذمة المالية بصفة مباشرة.

ومن أنواعه: التأمين من خطر الحريق والأخطار اللاحقة به. تأمين البضائع المنقولة، التأمين من المسؤولية.

[1] – جديدي معارج، مدخل الدراسة قنون التأمين الجزائر، المرجع السابق، ص13.

التأمين على الأشياء: يعتبر التأمين على الأشياء نوعا من تأمين الأضرار وهو يهدف إلى تعويض المؤمن له عن الخسارة التي تلحق بأحد أمواله عند تحقق الخطر المؤمن منه وهو يتصف بمجموعة من الخصائص أهمها:

- وجود طرفي العقد (المؤمن والمؤمن له).
- الشيء المؤمن عليه يكون معنيا بالذات وقت التقاعد.
- إذا كان الشيء غير معين بالذات وقت التقاعد يجب أن يكون قابلا للتعيين وقت التقاعد.

المطلب الثالث: التأمين من الحرائق:

إن التأمين من الحريق هو نوع التأمين على الأشياء والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يقدم لنا تعريفا للمقصود بخطر الحريق وإنما ذكر فقط مشتقات هذه الأنواع من الأضرار وهي جميع الأضرار التي تنتسب فيها النيران[1] .

الفرع الأول: مفهوم التأمين من الحرائق:

عرفه البعض الفقه[2] بأنه الخسارة الناجمة عن الحريق الناتج عن الالتهابات والاشتعال العدواني للنيران، بما في ذلك التلف المباشر أو الضرر الذي ينجم عن الحريق، وعموما فإن المؤمن حسب قانون التأمينات الجزائري يتحمل الأضرار المادية الناجمة مباشرة عن الحريق أو الانفجار أو الصاعقة أو الكهرباء[3]. كما يشمل أيضا كافة الأضرار المادية المباشرة اللاحقة بالأشياء المؤمن عليها من جراء الإسعافات وتدابير الإنقاذ[4]. كما يلتزم المؤمن بضمان الأشياء المؤمن عليها من خطر الضياع أو الفقدان أثناء

---

[1]- د/ غالب فرحات، التأمين عن الأموال، دراسة مقدمة في المؤتمر العالمي بجامعة بيروت العربية، بيروت 24-26 أفريل 2006 منشورات الحلبي الحقوقية ص 261-320. (منشور في كتاب الجديد في مجال التأمين والضمان).

[2]- د/ عاطف النقيب، المسؤولية الناشئة عن الفعل الشنعي منشورات عويدات بيروت.

[3]- د/ عبد الرزاق بن خروف مرجع سابق، ص 192.

[4]- د/ المرجع نفسه، ص 194.

الحريق باستثناء التي تفقد بسبب خطأ المؤمن له[1] كإحراق ثوب بسبب ترك سيجارة مشتعلة عليها إلا باتفاق على ذلك[2].

أولا: الأضرار المشملة بعقد التأمين من الحريق:

يشمل التأمين من الحريق جميع الأضرار المادية التي تلحق بالأموال وهي تتضمن جميع الأضرار التي يمكن أن يقع على الأموال التالية:

الأبنية وتوابعها

المنقولات الشخصية للمؤمن له: وهي تتضمن الأثاث والأشياء المخصصة للاستعمال المنزلي، وليست للحاجات المهنية المؤمن له ولعماله ولموظفيه أو لأي شخص يتواجد معه في الأبنية.

البضائع: وهي الأشياء القابلة للتمويل أو تلك المباعة كالمواد الأولية.

وبمفهوم المخالفة لنص المادة 46 تستبعد أيضا من نطاق تأمين الحريق أيضا أضرار غير المادية ومنها عدم إمكانية المؤمن له التمتع والتصرف بشكل كامل في ماله أو الخسارة عن الربح المنتظر من جراء الحادث مثال ذلك: احتراق مصنع يؤدي إلى توقف نشاط المؤمن له وبالتالي توقف الربح المنتظر من جراء احتراق مالكا مؤجرا ضمان فقدان الأجرة التي يتلقاها من المستأجر بفقده الانتفاع بها سواء انتفاعا كليا أو جزئيا مما يضطره إلى البحث عن محل آخر قد يكون أكثر تكليفا له حيث يكون ملزما بدفع أجرة أكثر من الأجرة الأولى[3]. إن هذه الأضرار لا يضمنها المؤمن إلا إذا اتفق الأطراف من خلاف ذلك.

[1]– راجع المواد 495-496 قانون المدني.

[2]– راجع المادة 124 مكرر ق م.

[3]– المادة 48 من ق. ت.

2-التأمين من هلاك الحيوانات:

هو تأمين يهدف منه المؤمن له إلى تعويض الأضرار الناجمة عن موت المواشي نتيجة لمرض معد أو لحادث مرور أو حادث ناتج عن اشتعال أو حريق أو نتيجة لتسمم المواشي وهو ما تضمنته المادة التاسعة والأربعون من قانون التأمينات ويسري هذا الضمان حسب المادة حتى في حالة قتل الحيوانات بغرض الوقاية أو تحديد الأضرار إذا تم ذلك بأمر من السلطات العمومية أو من المؤمن ذاته[1].

3-عقد التأمين البحري:

يعتبر عقد التأمين البحري من العقود الرضائية كغيره من عقود التأمين الأخرى فإنه لا يثبت إلا كتابه و تصدر بذلك وثيقة التأمين البحري التي تتضمن كافة البيانات الجوهرية[2]. وتعبّر وثيقة التأمين حجة على طرفيها بما تتضمنه من شروط وبيانات لا يجوز إثبات عكس ما هو ثابت إلا كتابة.

أنواع التأمين البحري:

يمكن القول أن التأمين البحري يتضمن مجموعة من العقود منها ما يتعلق بالتأمين على الأشياء وهو يشمل كل من التأمين على السفينة والتأمين من المخاطر البحرية.

التأمين على الأشياء:

إن عبارة التأمين على الأشياء قد تتعلق بالسفينة بحد ذاتها وقد تتعلق بالبضائع التي يتم نقلها عن طريق البحر.

التأمين على السفينة: يعد هذا النوع من التأمين أهم أنواع التأمينات البحرية وقد نص المشرع الجزائري على هذا النوع من التأمينات تحت عنوان التأمين على هيكل السفينة.

[1]- المادة 2/49 ق ت

[2]- المادة 97- 98 ق ت.

وتقضي المادة 122 من قانون التأمينات أنه يمكن للتأمينات على السفن لرحلة واحدة أو لعدة رحلات متتالية أو لزمن معين.

1- ففي تأمين السفينة لرحلة أو لعدة رحلات يضمن المؤمن الأخطار المؤمن عليها منذ بداية الشحن إلى نهاية التفريغ الخاص بالرحلة الواحدة. أو الرحلات المؤمن عليها ويعتمد المؤمن هذه الأخيرة خلال 15 يوما على الأكثر وحول السفينة ميناء الشحن أما إذا كانت الرحلة لا تحمل بضائع فإن المؤمن يضمن الرحلة إلى غاية وصول السفينة[1].

وهو الموقف الذي تبنته المحكمة العليا في قرار لها جاء فيه ما يلي: لا يعد حادثا بحريا وتبقى مسؤولية شركة التأمين قائمة عندما يقع حادث أثناء خطر السفينة عند خروجها من الميناء بسبب خلل في محرك السفينة[2].

التأمين على البضائع المشحونة: هو النوع الثاني للتأمين من الأضرار يشمل تعويض كافة الأضرار التي تصيب المؤمن له وكل ما يترتب عن وقوع الخطر من خسائر وفي هذه الحالة تبقى الأخطار مغطاة حتى ولو حدث تغيير في الطريق أو الرحلة أو السفينة شريطة أن يكون هذا التغيير خارج عن الإرادة المؤمن له ورقابته ويتم تغطية البضائع بوثيقتين[3].

1- وثيقة تأمين على شحنة معينة لرحلة واحدة:

يصدر المؤمن في هذه الحالة وثيقة تأمين بمبلغ معين لضمان بضائع لرحلة واحدة وهناك من يسميها وثيقة تأمين لشحنة معينة[4] ففي هذه الوثيقة عادة ما يقوم المؤمن والمؤمن له بتحديد وقت وبداية الرحلة ونهايتها. يسري التأمين من وقت شحن البضائع

1- المادة 123 ق ت.

2- قضية الشركة الجزائرية لتأمينات النقل ومن معها ضد شركة ايروك شينغ القرار الصادر في 04-04-2007 مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2007. الصفحة من 371 إلى 375.

3- المادة 137 ق ت.

4- جلال وفاء البدري محمدين، التأمين البحري على البضائع بوثيقة الاشتراك دراسة مقدمة في مؤتمر بيروت 24-26 أفريل 2007 من 07 إلى 109 أنظر ص 17-18.

على السفينة ويستمر أثناء نقل البضائع وحتى إتمام تفريغها بسلام على البر بما في ذلك إيجار السفينة ومرورها على مختلف الموانئ أو أية أمكنة أخرى خلال الرحلة البحرية ويغطي التأمين في هذه الحالة كافة مخاطر التفريغ في ميناء الوصول.

2- وثيقة التأمين المفتوحة:

إن هذه الوثيقة تختلف عن الأولى في كون أن الطرفين يتفقان على أن يلتزم المؤمن بتغطية جميع ما يشحنه المؤمن له من بضائع خلال مدة معينة والوثيقة لا تتضمن تحديدا للبضائع أو الأشياء المؤمن عليها.

ومن مزاياها: أنها تسهل المعاملات التجارية إذ أن العلاقات بين التجار تمتد بين المصدرين والمستوردين خصوصا في التجارة البحرية عندما يقدمون بتصدير واستيراد البضائع على شحنات متتابعة إلى جهات مختلفة وإلى أوقات طويلة[1]. مما يعجز معه التجار على إبرام وثيقة تأمين لرحلة واحدة بينما وثيقة التأمين العائمة فهي تغنيهم عن هذا العناء بما توفر لهم من تغطية تأمينية لكل البضائع وجميع الشحنات.

وقد أكد القضاء الإنجليزي في العديد من القضايا أن الوثيقة العائمة هي التي تشمل جميع الشحنات التي يقوم بها المؤمن له وعلى غرارها لا يجوز استبعاد شحنة أو شحنات بعينها وهذا بغرض منع التحاليل أو الغش، من ذلك الحكم الصادر في 06 سبتمبر 1996 وكذلك الحكم الصادر من القضاء الإنجليزي أيضا في 02 ماي 1997.

4-عقد التأمين الجوي:

إن التأمين الجوي يعد بمثابة وسيلة للحد من انعكاسات والآثار المالية السلبية التي تترتب على تعرض الطائرات لحوادث الطيران التي قد تصيب المسافرين أو أمتعتهم أو بضاعتهم لا سيما أن النشاط الجوي هو من النشاطات الخطيرة لأن وقوع الكوارث الناجمة عن الطيران الجوي يترتب عنها أضرار جسيمة خصوصا على السطح الأرض.

[1]- جلال وفاء البدري محمدين، المرجع السابق، ص 19.

والتأمين الجوي لم يزدهر إلا بعد تطور التكنولوجيا صناعة الطائرات وتقرير المسؤولية المحدودة للناقل أو لمستغل الطائرة سواء على المستوى الوطني أمر الدولي.

وتكمن أهمية الجوي فيما تحققه من فائدة بالبنية للمضرورين من أجل الحصول على التعويضات المستحقة عن الأضرار التي قد تلحق بهم.

أنواع التأمين الجوي:

من خلال استقرائنا للنصوص القانونية الخاصة بالتأمين الجوي سواء تلك الأحكام الواردة في قانون التأمينات أو ضمن المرسوم 98/ 412 المشار إليه أعلاه فإن التأمين الجوي ثلاث أنواع:[1]

1- التأمين على جسم المركبة:

يشمل هذا النوع من التأمين جسم المركبة الجوية والتجهيزات الضرورية لاستعمالها والتابعة لها. بما فيها أجهزة اتصال وآلات الخاصة بتشغيلها ويغطي التأمين في هذه الحالة كل المخاطر التي تتسبب في أضرار وخصائص مادية للمؤمن له بما في ذلك مخاطر الاصطدام.

الطابع الدولي للتأمين الجوي:

ما يلاحظ على عقد التأمين الجوي أنه يغلب عليه الطابع الدولي[2]. حيث أبرمت العديد من الاتفاقيات الدولية المنظمة للنقل الجوي. منها اتفاقية روما لعام 1952 الخاصة بالأضرار التي تلحقها المركبات الهوائية الأجنبية بالغير على سطح الأرض التي تضمنت تنظيما مفصلا للتأمين عن مسؤولية مستغلي الطائرة وهذا استنادا لأحكام المادة 15 إلى المادة 18 بالإضافة إلى البروتوكول الموقع في لاهاي بتاريخ 28 سبتمبر 1955 المتعلق

---

[1]- المادة 198 ق ت.

[2]- د/ هاني دويدار، التأمين الجوي دراسة مقدمة في المؤتمر العالمي لجامعة بيروت العربية المنعقد في 24-26 أفريل 2006 ص112.

بالمسؤولية الجزائرية والمعاقبة على الجرائم التي ترتكب على ظهر المركبة الجوية سواء كانت في حالة طيران أو على سطح الأرض.

التأمين على المخاطر البحرية:

يشمل الخطر البحري كافة الأخطار والأضرار المادية التي يتحمل فيها المؤمن كافة النفقات والمصاريف التي يقوم بتسديدها لصالح المؤمن من أجل تفادي الضرر أو الحد من أثاره مثال على ذلك نفقات التفريغ والتخزين في الميناء غير ميناء الوصول من المخاطر البحرية أيضا والتي تلتزم المؤمن بتغطيتها التصادم البحري بين السفن أو تصادم السفينة المؤمن عليها بأي جسم آخر سواء كان ثابتا أو عائما.

ثانيا: التأمين من المسؤولية المدنية:

يتضمن التأمين من المسؤولية المدنية تغطية الأضرار التي ينتسب فيه الناقل الجوي والتي تصيب الغير من الركاب أو من غيرهم وهو تأمين ذو طبيعة إلزامية إذ نص المشرع على أنه يجب على كل مستعمل لمركبة جويّة مسجلة في الجزائر أو مستأجرة للتأمين على مسؤولية تجاه الغير على سطح الأرض على ألا يقل المبلغ المؤمن عليه لتغطية الأضرار عن مقدار مسؤولية المستغل.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد

لا بد أن يكون تحديد السن القانونية للتقاعد في ضوء أسس عملية وعلمية حديثة، ومرتبطا بأوضاع البلاد الاقتصادية والسكانية والاجتماعية، كما ينبغي أن يخضع هذا التحديد لتخطيط بعيد المدى، إذ "أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة العمل ونوعيته من حيث الظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه.[1]

لذلك فإن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل والجنس والفرد العامل، ومما لاشك فيه أن كل عمل من الأعمال له خصائص معينة وهذه

[1] – ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، ص 43.

الخصائص تؤثر تأثيرا فعالا على مدى إنتاجية الفرد وصحته (القدرة البيولوجية للعامل)، فهناك العديد من الدول التي قامت بتحديد سن التقاعد حسب طبيعة الأعمال، فتحدد السن الأعلى للعاملين في الاعمال العادية والسن الأدنى للعاملين في الأعمال الخطيرة أو المضرة أو الشاقة وغير الصحية، ويعرف هذا النوع "بالتقاعد الفارق"، ومعناه أن تختلف سن التقاعد من مهنة إلى اخرى حسب ما تتطلبه هذه المهن من قدرات بيولوجية للعمل.

كما "قد يتأثر تحديد سن التقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمدها أي دولة في ظروف خاصة ولاسيما في الظروف التي ترتفع فيها نسبة البطالة. مما يستلزم تخفيض سن التقاعد كي يسمح ذلك بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل وامتصاص حدة البطالة. كما حدث في فرنسا سنة 1936، وفي الجزائر سنة 1997، وتعمد دول أخرى إلى رفع هذه السن لاعتبارات مالية وسكانية.

وتستطيع الدول المتقدمة اقتصاديا رفع سن التقاعد إلى حد كبير بما يتيح لها الاستفادة من القوى العاملة إلى أكبر قدر ممكن، مثلما حدث في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، ويحدث العكس في الدول النامية، غير أن المشاكل الاقتصادية أو المتعلقة بالبطالة ليست وحدها المؤثرة – وإن كانت الأهم – في تحديد سن التقاعد صعودا أو نزولا، بل هناك عوامل أخرى مرتبطة بالوضع الجغرافي والمناخي والاستراتيجي، بمعنى موقع البلد في المحيط الدولي، فضلا عن أثر بعض العوامل الاخرى (تقليدية ودينية).[1]

أولا: الحكمة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد

إن للحكمة في إقرار حد السن الموجب للإحالة على التقاعد، أبعادا كثيرة يمكن حصرها فيا يلي :

أ– **بعد قانوني :** يكمن في أن المشرع قد حدد السن الموجبة للإحالة على التقاعد كما حدد سن التوظف والسن الجنائي والسن المدني ... إلخ. وانطلاقا من هذا يعتبر تحديد

[1] – ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 47.

سن التقاعد من الضمانات الأساسية للموظف أو العامل، وحق مكتسب لا يمكن الإخلال به، حيث يحال العامل حتما على التقاعد بعد بلوغ السن المحددة إذ أراك ذلك، ولا يمكن إجباره أو إلزامه على الاستمرار في ممارسة العمل بل يحق له أن يتوقف نهائيا ويتقاضى كل حقوقه التقاعدية بقوة القانون.

ب- **بعد سياسي واقتصادي واجتماعي:** والحكمة فيه تتمثل في أن خروج نفر من العاملين كل عام ببلوغ السن القانونية يخلق فرصا جديدة للشغل بتوفير مناصب مالية تسمح بتوظيف فئات شابة جديدة وبالتالي تساهم في التخفيف من البطالة كما أوضحنا سلفا.

كما أن تقاعد ذوي المناصب العليا عند بلوغهم سن التقاعد يحقق طموح كل عامل أو موظف بالتقدم في مدراج السلك الوظيفي وتقلد مناصب المسؤولية (قمة المناصب) مما ينتج خلو المناصب الدنيا لتعيين خريجي المدارس والجامعات والمعاهد العليا، وذوي الخبرة الذين يلزمون الدولة بإفساح المجال لهم لشحذ طاقاتهم الجديدة في خدمة البلد، مما يؤدي إلى تشبيب الإدارة وقطاعات الأعمال.[1]

ويساعد تحديد السن في عملية إحصاء المسنين من الطبقة العاملة وحصر عدد السكان النشيطين في المجتمع لتقدير نسبة التقدم في التنمية الاقتصادية.

ويتجلى البعد الاجتماعي في مكافئة كبار السن من العمال عن خدماتهم طيلة حياتهم النشيطة عن طريق إحالتهم على التقاعد في سن مناسبة، حتى يتاح لهم الخلود إلى الراحة خلال أيامهم الباقية والتمتع بمعاش التقاعد كثمرة لكفاحهم.

كما أن تخفيض سن التقاعد لأصحاب الأعمال الشاقة والنساء والمجاهدين أو رفعها بالنسبة لمن يؤدوا خدمات جليلة للوطن، هو تقدير وتكريم لهم من الدولة على ما قدموه من خدمات للصالح العام.

---

[1]- ابراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 55.

ثانيا: شرط مدة الخدمة والاشتراكات

أولا ماهية المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد (مدة الخدمة) والهدف منها

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكالا عدة تتغير بسياسة تغير الدولة، فهناك نظم تقضي بوجوب تسديد عدد معين من الاشتراكات بينما هناك تشريعات تقضي بالبقاء في حقل عمل مؤمن عليه لمدة محدودة وأخرى تجمع بين الاثنين معا، وفريق رابع من النظم يشترط الاقامة في الدولة لمدة معينة.[1]

ويمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداءا من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل احالته على التقاعد، والهدف منها أساسا هو ضمان تمويل يكفي للاستحقاق التقاعدي خصوصا في النظم الخاصة التي تكفل تغطية فئات محددة والتي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها، فإذا كان النظام لا يمول من اشتراكات المؤمن فيتطلب الامر ضرورة استكمال مددا محددة لاستمرار العمالة أو لعضوية المؤمن عليه في النظام وتقل المدة المؤهلة إلى قدر كبير.

[1] – خالد راغب الخطيب، التأمين من الناحية المحاسبية والتدقيقية، دار كنوز للنشر والتوزيع، عمان ، 2009، ص 79.

الفصل الثاني

الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

تمهيد:

يعتبر التقاعد حالة من حالات انتهاء العمل بسبب وصول العامل الى سن معينة يستفيد فيها العامل من ضمانات تحول له حق التقاعد بعد استحداثه كألية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية، فان ذلك لا يكون الا مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية، فيتم دفع هذه الاشتراكات الخاصة بهم الى الصناديق المتعددة والتي وضعها المشرع الجزائري كألية لحماية العامل الاجير وغير الأجير في مجال التقاعد حيث تم تجميعها في ثلاث صناديق متمثلة في الصندوق الوطني للتقاعدCNR ، والذي سنتناوله كموضع في الفصل الثاني.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للصندوق الوطني التقاعدي في الجزائر.

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة المنظومة للحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وايديولوجياتها وبما انه من أهم الحقوق الاجتماعية، ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وانواعه، وتطور في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد و المستفيدين منه بعد التنويه للشروط، و كذا الآيات القانونية الكافلة له يقتضي منا ان نتعرض إليها كالتالي من خلال المبحث الاول المعنون الاطار المفاهيمي لنظام التقاعد[1]

المطلب الأول: تأسيس ومفهوم صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر.

إن الصندوق الوطني لمتقاعد هو مؤسسة اقتصادية ذات طابع إداري ينصب اهتمامها عمى تسديد منح ومعاشات فئة المتقاعدين كتعويض على اشتراكهم في صناديق الضمان الاجتماعي خلال عهدة عملهم وتواجد هذه الصناديق عمى مستوى كل ولاية وتتمتع بالاستقلالية في تغطية تكاليفها.

الفرع الأول: تأسيس صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

تأسس الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 233-85 المؤرخ في 1985/08/20 المتمم والمعدل للمرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 1992/01/04 المتعلق بالقانون الاساسي لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي له الصناديق القيمة التي كانت تتكفل بالتقاعد: إن نظام التقاعد في الجزائر قديما كان يسير من قبل عدة صناديق كل صندوق يتكفل بتغطية تقاعد عمال مهنة أو وظيفة معينة وهذا ما يعني أن نظام التقاعد في الجزائر كان يسير من عدة صناديق وهي:

- SGRA: تتكفل بالتوظيف العمومي؛
- CASOMEN: تتكفل بعمال المناجم؛

[1]– عيدودي فاطمة الزهراء، قصاب سعدية، **أثر تحولات سوق العمل على الصندوق الوطني للتقاعد**، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، المجلد 11 ، الجزائر، / 02 / 15 2020،الصفحات8 – 65 .

- CRMA: تتكفل بعمال القطاع الفلاحي؛
- GAPAS: تتكفل بعمال سونلغاز؛
- CAAV: تتكفل بالعمال بصفة عامة (مؤسسات خاصة والعامة)؛
- CAVNOS: تتكفل بعمال الاعمال الحرة وهذه التي اصبحت تعرف حاليا بـــ: CASNOS؛
- LACHOMINECAS: تتكفل بعمال السكك الحديدة وبعد سنة 1985 تم توحيد الصناديق المذكورة اعلاه الى الصندوق اداري عام.

المعروف بالصندوق الوطني للتقاعد CNR حاليا وبعد هذا التاريخ تكون قد زالت الصناديق السابقة وظهرت الصناديق التالية التي تنشط تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حيث يختص كل صندوق بمهام مختفة عن الآخر وهي كالتالي:

- الصندوق الوطني للتقاعد CNR: المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ 1985/08/20؛[1]

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS المنشاة بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ 20/08/1985.

- الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعي لغير الاجراء CASNOS المنشاة بالمرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ بتاريخ 1993/05/15.

- الصندوق الوطني لتامين عن البطالة CNAC المنشاة بالمرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 1994/07/09.

[1] حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص14.

- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATHالمنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 97/45 المؤرخ في 1997/02/04.

الفرع الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

هو هيئة عمومية ذات شخصية معنوية يتمتع بالاستقلال المالي، ويتكفل بتسيير المنح والمعاشات لفائدة المتقاعدين من كل القطاعات ويعمل على ضمان الاجر المالي لمختلف الشرائح العمالية التي كانت تساهم باشتراكات في حدود الشروط المقبولة للحصول على اجر أو منحة التقاعد.

في جويلية 1983 تم انهاء العمل بنظام التقاعد السابق الذي كان يتكفل بالتامين معاش المسنين منذ سنة 1953 أي خلال الفترة الاستعمارية، وتم وضع برامج اصلاحية ابتداء من هذا التاريخ ليتم انشاء صندوق خاص بالتقاعد CNR بموجب المرسوم رقم: 85-223 من 20 اوت 1985 ثم الغي وحل محله المرسوم رقم 92-07 من يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي[1].

المطلب الثاني: التسيير الاداري لصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

يتم تسيير الصندوق الوطني للتقاعد من طرف عدة أشخاص، مكونين في المجلس الاداري والمدير العام وكذلك العون المكلف بالعمليات المالية والمتصرفين ومستخدمو الصناديق.

[1] المادة 26-05 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، والمتمم بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

أ- المجلس الإداري:

يتكون المجلس الاداري من 29 عضوا مكونين من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين "18 ممثلا للعمال تابعا للصندوق تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للعمال وذلك حسب نسب تمثيلهم (9) ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم ومن بينهم ممثلين (2) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلين (2) من مستخدمي الصندوق تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما".[1]

تتحدد صلاحيات المجلس الاداري من خلال المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 كما يلي: يداول حول الجداول التقديرية الخاصة بالإرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي، يصادق مجلس الادارة على ميزانيات التسيير الاداري للعمل الصحي والاجتماعي والوقاية، وإذا اقتضى الأمر للمؤسسات التي يسيرها الصندوق ويلحق بكل ميزانية جدول يحدد للسنة عدد الوظائف حسب الفئات بحيث لا يتعدى عدد اعوان كل فئة عدد الوظائف، ويصادق كذلك على ميزانيات التجهيز الخاص بكل برنامج للاستثمار، والاعانات أو المساهمات المالية وهذه الأخيرة تبين المبلغ الاجمالي لكل برنامج مرخص يجب ان تنصب على خصم المدفوعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب ان يتم هذا الدفع خلالها، كما يراقب مجلس الادارة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وكذا تنفيذ مداولاته عن طريق المدير والعون المكلف بالعمليات المالية، ويراقب محاسبة الصندوق ويوافق على الحصيلة والتقرير السنويين لنشاطه، كما يتخذ كل الإجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق وتلك التي ترمي الى تحسين سيره وتسييره، كذلك فإن لمجلس الادارة صلاحية الادلاء برأيه فيما يخص: تعيين المدير العام، اقتراح المدير العام لوظائف المديريات الأخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير

[1]- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، المرجع السابق، ص 59.

المكلف بالضمان الاجتماعي ويبث في مشاريع الصفقات التي يعدها، كما يبدي رايه حول اي مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.[1]

يوافق مجلس الادارة على توظيف الأموال والعمليات المقارية وعلى مشاريع الاقتناء والكراء ونقل المباني ذات الاستعمال الاداري، وكذلك يرخص فك الرهن على التسجيلات الامتيازات أو رهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق، كما له القرار في قبول الهبات أو الوصاية. يمكن المجلس الإدارة تشكيل لدى كل وكالة لجنة اتصال يعين اعضاءها وتتكون من ممثلي العمال والمستخدمين يتم اختيارهم تناسبا مع عدد المقاعد المخصصة لكل فئة حين تشكيل مجلس الادارة والتي تتحدد صلاحيات بمداولات مجلس الادارة ويوافق عليها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويمكنه تعيين لجان داخله وتعويضها جزاء من صلاحياته.

يوافق مجلس الادارة على الاتفاقيات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-11 والمتمثلة في تلك المبرمة مع الاطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية، كما يوافق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين.[2]

ب-المدير العام: يسير الصندوق الوطني للتقاعد مدير عام يعين بموجب مرسوم باقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بعد استشارة مجلس الادارة، فحدد المشرع صلاحياته من خلال المرسوم التنفيذي رقم 92-07، حيث يتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت مراقبة مجلس الادارة ويتمتع بالسلطة على المستخدمين، تتمثل هذه الصلاحيات في: تحديد تنظيم العمل في المصالح، ويتخذ وحده كل قرار ذو طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين، باستثناء اعوان المديرية واعوان المحاسبة، وعلى وجه

[1] زبان مريم، **انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية**، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية الحقوق والعلوم سنة 2017-2018 ، ص 84-88.

[2] زبان مريم، المرجع السابق، 88.

الخصوص يعين في الوظائف ويقرر التسريح ويضبط الترقيات ويضمن الانضباط في ظل احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك، كما على المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد ان يعرض على مجلس الادارة خلال كل سنة الميزانيات التي يجب على الهيئة أن تصنفها تطبيقا للمرسوم التنفيذي 92-07 وكذا البيانات التقديرية قبل أول أكتوبر من كل سنة وتخص هذه التقديرات الايرادات والنفقات المخصصة لتسيير تقاعد العمال الأجراء، كما يعرض على مجلس الادارة تقرير عن التسيير الاداري للصندوق قبل 31 مارس من كل سنة، وبيان اقساط الاشتراك الباقي تحصيلها المحدد من العون المالي في اليوم الاخير من الثلاثة اشهر السابقة، وكذا تقرير يبرر التدابير المتخذة لأجل تحصيل أقساط الاشتراك والضمانات أو تأمينات الضمانات المتخذة لحفظ الدين ويتضمن جميع المعلومات عن مقدرة الدفع للمدينين وكل هذا قبل نهاية الشهر الأول من كل ثلاثة اشهر للمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد صلاحيات اخرى وهي تمثيل الصندوق امام المحاكم في جميع اعمال الحياة المدنية ويجوز أن يوكل اعوان من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم وفي اعمال الحياة المدنية، كما يمكنه ان يأمر بإيرادات ونفقات الصندوق ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون.[1]

أما في حالة شغور منصب المدير العام أو غيابه أو حصل مانع له يحول دون ممارسة مهامه يمارس المدير العام المساعد وظائف المدير العام، أما إذا تزامن تغيب المدير العام والمدير العام المساعد فانه يقوم بالصلاحيات المخولة لهما عون مديرية الصندوق.

ج- العون المكلف بالعمليات المالية:

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت السلطة الادارية للمدير العام، يمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة، وتحت مراقبة مجلس الإدارة، تحدد صلاحياته والكيفيات التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان

[1] زيان مريم، مرجع سبق ذكره، ص 89.

الاجتماعي، تتمثل هذه الصلاحيات في: تنفيذ إيرادات ونفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما يؤهل وحده المسؤول عن تحويلها وصحة الكتابات الحسابية، كما يعد الحواصل التي تعرض على مجلس الإدارة.

د- المتصرفون ومستخدمو الصناديق:

يتم تعين متصرفي الصندوق الوطني للتقاعد من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابية الوطنية المعنية، تكون مدة المتصرفين اربع سنوات قابلة للتجديد، وقد حدد المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 92-07 مجموعة من الأشخاص لا يمكن أن يعينوا كمتصرفين لدى الصندوق الوطني للتقاعد يتمثلون في الأشخاص من جنسيات أجنبية، الاشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية، الأشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من اقساط الاشتراكات الضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعا الحكم صدر عليهم تطبيقا للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، اعوان ادارات الوصاية أو المراقبة، الاشخاص لاسيما الأطباء الذين لهم مصلحة مباشرة في تسير مؤسسة علاجية تدر ارباحا، الاشخاص الذين يمارسون وظائف متصرف أو مدير أو وكيل شركة أو مؤسسة ويتمثل هؤلاء في الذين استفادوا أو يستفيدون من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي أو الذين يشاركون في انجاز اشغال أو تقديم خدمات لسد حاجات احدى هيئات الضمان الاجتماعي.

أما فيما يخص مستخدمو الصناديق فتحدد شروط العمل ومنح مرتباتهم في الاتفاقيات الجماعية للعمل.[1]

[1] زيان مريم، مرجع سبق ذكره، ص 90.

المطلب الثالث: مصالح الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

للصندوق الوطني للتقاعد عدة مهام تختص بها عدة مصالح من حيث الطبيعة والمهمة الموكلة إليها:[1]

- **المصلحة التقنية:** هي التي تختص بتكوين ودراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين من حيث الوثائق مع المراقبة الدائمة واعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة؛

- **مصالح التصفية:** هي التي تختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين وتصفيتها والتحقق من صحة المعلومات؛

- **مصالح المحاسبة:** هي ايضا تختص بحساب نفقات وايرادات الصندوق الوطني للتقاعد والخزينة وحساب الصكوك البريدية اما بالنسبة لمصلحة المنازعات فهي تنظر للقضايا بالصندوق كاسترجاع المستحقات الزائدة عند المتقاعدين أو تمثل الصندوق امام المحاكم، بحيث يقوم رئيس المصلحة بدراسة ملفات الشاكي ثم يقوم بالدفاع بالوكالة.

- **مصلحة المراجعة:** تقوم هذه المصلحة بالمراجعة ملفات التقاعد العادية والملفات المختلفة للتقاعد المباشرة كما يقوم بدراسة الزيارة في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين حسب التعليمة الوزارية أو الرئاسية.

- **مصلحة الفلاحة:** تعمل هذه المصلحة على تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة بالفلاحة والفلاحين وكانت هذه المصلحة في السابق تابعة للصندوق الوطني الجهوي للتنمية الفلاحية.

- **مصلحة تسيير المسارات المهنية:** تقوم هذه المصلحة بالتحقيق واثبات فترات العمل بحيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقا وكذا التحقق

[1]- امال بن رجال، **حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري**، دار بيرتي للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2010.

من المؤمن قد دفع اشتراكاته خلال الفترة التي قضاها في العمل كما تقوم باستخراج كشوف فترات العمل للمؤسسات المنحلة أو التي تعرض أرشيفها للتلف حيث يستخرج له كشف يتضمن فترات العمل والاجر الذي يتقاضاه العامل سابقا، بحيث يعتمد على الكشف في اثبات الفترات القانونية اللازمة لإتمام اجراءات احالة المستفيد على التقاعد.

- **مصلحة المراقبة:** تقوم هذه المصلحة بمراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفر للوثائق اللازمة.[1]

- **مصلحة الحوالات:** تقوم هذه المصلحة بحساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والأولوية وذلك ابتداء من تاريخ ايداع الملفات وهذا بالنسبة للمتقاعدين، أما فيما يخص العاملين في القطاع الوظيف العمومي فيبدأ حساب المستحقات من تاريخ انتهاء فترة العمل وتخضع الوصاية وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي.

المطلب الرابع: مصادر التمويل الصندوق الوطني للتقاعد

صندوق التقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي فهو بحاجة إلى تمويل لتغطية اجور المتقاعدين والنفقات فهو ممول بنسبة كبيرة من طرف الدولة حيث أن هناك أطراف مشاركة في دعم الصندوق لاستمراره وبقائه من اجل تقديم خدمات لفئة المتقاعدين.

وهذه الأطراف متمثلة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومديرية الادارة العامة Siege وهما يعتبران مصدران هامان في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.

1- **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:** يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بجمع مجموع الاشتراكات التي يساهم بها كل فرد. اجبر في كل القطاعات وهذه المشاركات تعرف بوعاء الاشتراكات وهو المبلغ الكلي الخاضع للاقتطاع وفقا للقوانين المعمول بها، تتمثل بنسبة المشاركة الخاصة بالتقاعد بـــ 9% يشارك بها المتقاعد

[1] عموش محمد عادل، عموش مالك، **مرجع سبق ذكره**، ص 37-38.

وهي كمساهمة في اجر التقاعد و 10.5% هي طبيعة التقاعد وتدفعها المؤسسة المستخدمة المكلفة بالأجير ومبلغ الاشتراكات لسن محدد يختلف باختلاف عدد الاجراء المساهمين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

2- **مديرية الادارة العامة siege:** أن مديرية الادارة العامة تتكلف بعدة واجبات اتجاه كل الوكالات القائمة عبر التراب الوطني فيما يخص قطاع التقاعد ومن هذه الواجبات ضمان تسيير المستخدمين في اطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تنظىم اعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق وتجديد معلوماتهم، الدعم المالي الذي تحتاجه كل وكالة وهذا الدعم مقدر حسب احتياجات كل وكالة ويقدر في اغلب الاحيان بـــ 60 مليار سنتيم.[1]

[1] ابن يطو مريم، بن كيشو مريم، **واقع نظام تقاعد في الجزائر وعلاقته بالضمان الاجتماعي دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني**، التقاعد مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علوم الاقتصادية تخصص ادارة واقتصاد المؤسسة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت لسنة 2016-2017 ، ص61.

المبحث الثاني: احصائيات عامة حول صندوق التقاعد في الجزائر

يعتبر التقاعد وسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الانسان عن العمل بسبب عدة مخاطر اجتماعية فهو مستقبل العامل بعد التوقف عن العمل، لهذا سوف نتطرق في هذا المحور الى دراسة احصائية عامة حول نظام التقاعد في الجزائر وهذا خلال الفترة الممتدة من 2009-2018.

المطلب الأول: تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني

لقد شهد نظام التقاعد تطورا ملحوظا بالنسبة لعدد المنتسبين، حيث تم احصاء أكثر من 3.2 مليون مستفيد في سنة 2018 مقابل أقل من 2 مليون مستفيد في سنة 2008 وهذا ما يوضحه الجدول أدناه:

الفرع الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر وتسييره.

الهدف من أي نظام للتقاعد هو ضمان دخل مرض للأشخاص الذين ليس لهم قدرة على العمل بسبب تقدمهم في السن، حيث تتوافق أنظمة التقاعد في بعض الخصائص وتختلف في أخرى، وتوجد ثلاث نقاط للتميز بين أنظمة التقاعد هي الطابع الإلزامي أو غير الالام النظام التقاعد، طرق تمويله، وطبيعة المساهمة:[1]

1- أنواع أنظمة التقاعد حسب طريقة التمويل:

على العموم يوجد نموذجين أساسين تنبثق منهما أهم تنظيمات التقاعد ها نموذج بسمارك و بيفردج، فبعد الحرب العالمية الثانية تطورت أنظمة الحماية الاجتماعية وأخذت مبادئها من هذين النموذجين، ومن ابرز هذه التنظيمات بعد تنظيم التقاعد عن طريق التوزيع المستوحى من نموذج بسمارك وتنظيم الرسملة المستوحى من نموذج بيفردج، وفيما يلي خصائص كل من النظامين:

[1] Tarik Salhi, les vois de reforme du système de retraite en algerie : vers la distinction entre les attributions de l etat et de securité sociale, these de doctorat en science commerciales, université d oran, mohamed ben ahmed, faculté des sciences économique commercilaes et des sciences de gestion. 2015, p32.

- **نظام التقاعد التوزيعي:** يقوم هذا النظام على تمويل معاشات التقاعد للفترة الحالية الجارية عن طريق الاقتطاعات المحصلة من الفئة النشطة لنفس الفترة، ولهذا فهو يستمد تسميته من عملية توزيع الموارد من النشطين إلى المتقاعدين، فنمط تمويل هذا النظام يعتمد علي التحويلات بين الأجيال، وهو ما يتطلب نظريا أن تكون المساواة بين معاشات التقاعد المدفوعة والاشتراكات المقتطعة محققة في كل وقت،[1] وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداخيل وفيرة نظرا لقلة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا من الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال علي عدد المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا ما حدث عجز تتدخل الدولة لضمان التوازن [2]، والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكون الأداءات الاشتراكات تكفي لتغطية أداءات التقاعد أي أن تكون الإيرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد.

- **نظام التقاعد الممول بالرسملة:** هذا النوع من أنظمة التقاعد ينتشر اعتماده في العديد من الدول الأوروبية، حيث قاموا باعتماد هذا النظام لأنه يسمح لكل فرد من أن ينشئ تقاعده الخاص بطريقته وهذا بدلالة مداخيله، حيث يقوم المنظمين بالاشتراك اثناء حياهم المهنية بمساعدة أرباب عملهم، فتحول الاشتراكات طيلة فترة العمل إلى مدخرات توظف لتغطية نفقات التقاعد وأثناء التوقف عن النشاط يستطيع المشترك استرجاع رأسماله مع الفوائد وهذا سوف يولد له دخل مدى الحياة[3]، ومن مزايا هذا النظام أنه يحقق

---

[1] عكريش كمال، **سياسة تمويل التقاعد في إطار التحولات الديموغرافية والاقتصادية –دراسة تطبيقية لحال الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسابي**، أطروجة دكتوراه في الاقتصاد المالي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سيدي بلعباس، 2018، ص 12.

[2] جعيجع حسين، **النظام القانوني للتقاعد في الجزائر**، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 137.

[3] العلواني عديلة، **تقييم تمويل التقاعد وفق نمط التقاعد عن طريق التوزيع –دراسة حالة فرنسا–**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 33، 2014، ص 94.

تراكما كثيرا للودائع من خلال تكديس رؤوس الأموال وكلما ارتفع عدد المنخرطين فيه وطالت مدة أداوات الاشتراكات تكون الأرباح مهمة تبع لرأس المال المستثمر ، وبالتالي ترتفع نسبة الفائدة المخولة لكل منخرط والعكس صحيح.[1]

- **معايير الاختيار بين نظامي التوزيع والرسملة:** إن اختيار النظام الذي يجب إتباعه يخضع لمعايير يتحدد على أساسها الاختيار بين هذا وذاك من هذه المعايير نجد:[2]

❖ **القدرة على مواجهة الصدمات الديمغرافية:** معيار الاختيار بين نموذج علي حساب الآخر يقاس بقدرته على احتواء الصدمة وتحقيق العدالة بين الأجيال، فيما يتعلق بالصدمات الديمغرافية يمكن التميز بين نوعين: صدمة معدل النمو الديمغرافي وصدمة امتداد مدة الحياة، فيما يخص الصدمة الأولي فإن نظام التقاعد الممول بالرسملة يكوم محميا منها عندما يوظف أموال التقاعد في بلد لا يعاني من صدمات ديمغرافية أما في حالة اقتصاد مغلق فيكون النظامان متكافئان من حيث تأثرهما بالصدمات، فيما يخص النوع الثاني من الصدمات الديمغرافية التي تؤثر على نظام التقاعد هي امتداد مدة العيش، فمدة حياة طويلة مما يعي جهود مالية للتحضير للتقاعد ومعاشات ضعيفة مهما كانت طبيعة النظام وسواء في اقتصاد مغلق أو مفتوح .

وعلى هذا الأساس فإن توجهات الإصلاح السائدة تقضي باعتماد نظام التقاعد بالرسملة لأنه أقل حساسية للصدمات الديمغرافية

❖ **مردودية النظام:** يعتبر هذا المعيار مالي محض، وهو يعبر عن قدرة النظام على ضمان تقاعد كاف للأشخاص المسنين، يمكننا اعتبار مردود الأصول المالية (r)، كبديل لمعدل مردود نظام الرسملة، وبالنسبة لنظام التوزيع فإن المردود يمكن قياسه مجموع معدل نمو السكان ومعدل الأجور، وهناك مقياس آخر هو معدل النمو

[1] جعيجع حسين، **مرجع سابق**، ص 138.

[2] عكريبش كمال، **مرجع سابق**، ص 32.

الاقتصادي (g) وهو مجموع معدل نمو السكان وعدل نمو الناتج الفردي مع ثبات معدل الاشتراك.

فإذا كان معدل مردود رأس المال أكبر من معدل النمو الاقتصادي $(g < r)$ فإن الأفضلية تكون لصالح نظام التقاعد بالرسملة، وإلا فإن الأفضلية هي لصالح نظام التقاعد بالتوزيع، أما إذا كان المعدلان متساويان فإن اختيارنا يكون حياديا اتجاه نمطي التمويل. وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض البلدان تعمل بنظام مختلط يقوم على أساس المزج بين نظامي التوزيع والرسملة، للجمع بين الامتيازات التي يحتويها كل نظام، ومهما كانت طبيعة النظام المتبع في التمويل، فإن تدخل الدولة ضروري لتحقيق التوازن وضمان حقوق الأفراد في معاشات التقاعد.

2- التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر:

يرجع نظام التقاعد الجزائري في نشأته إلى العهد الاستعماري، وقد عرف تغيرات جذرية إبان الجزائر المستقلة، كان أهمها إصلاح سنة 1983 الذي شكل القطيعة مع المرحلة السابقة، لتؤسس نظام للتقاعد يقوم على مبدأ التوزيع، وعرف هذا التطور مرحلتين: ويسير من طرف الدولة عن طريق الصندوق الوطني للتقاعد.[1]

الفرع الثاني: نظام التقاعد في الجزائر قبل الاستقلال: [2]

قبل الخمسينات من القرن العشرين، كانت تستفيد فيه قليلة من نظام التقاعد، وهي الفئة التي كانت منخرطة في صناديق تقاعد متواجدة في فرنسا، لكن وتحت ضغوط احتجاجات العمال وتزايد عددهم عملت السلطات آنذاك على منح بعض المزايا الاجتماعية في الجزائر وبذلك تم إنشاء صناديق مختلفة ناكر منها: الصندوق العام للمتقاعدين الجزائريين في سنة 1949.

---

[1] عكريبش كمال، **مرجع سابق**، ص 93.

[2] أقاسم نوال، **إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص 167-168.

- صندوق الضمان لقطاع المناجم في سنة 1950؛
- الصندوق الجزائري لتامين الشيخوخة في سنة 1954؛
- صندوق علاوات الشيخوخة لغير الأجراء 1957.

في هذه الفترة هو عدم المساواة في تطبيق تشريعاته المطبقة في فرنسا مع التشريعات المطبقة في الجزائر كما يميزها عدم التطابق في مجال الأداءات المقدمة.[1]

– **نظام التقاعد في الجزائر بعد الاستقلال: قبل 1983**، استوحي نظام التقاعد في الجزائر من النظام الفرنسي للتقاعد حيث كان يشتمل على أنظمة عديدة تغطى عدة أصناف من العمال الذين ينتمون إلى قطاعات مختلفة، وقد عمل قانون 12/83 جويلية 1983 على توحيد مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي،[2] ولقد تلخصت الأسس التي بنيت عليها منظومة التقاعد في الجزائر في أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون 12/83 والتي تضمنت القواعد التالية:

- يهدف القانون إلى تأسيس نظام موحد للتقاعد؛
- توحيد القواعد المتعلقة بالحقوق؛
- توحيد القواعد المتعلقة بالامتيازات؛
- توحيد التمويل.

حيث يوجد حاليا بالنسبة لفئة الأجراء نظام تقاعد إلزامي، وحيد وعام، ويرتكز على مبدأ التوزيع، ويسير من طرف الصندوق الوطن للتقاعد (CNR)، أما بالنسبة لنظام

[1] بربار نور الدين، **التحولات الراهنة وإشكالية التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي في الجزائري**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 02، 2016، ص 137.

[2] أقاسم نوال، **المرجع نفسه**، ص 168.

التقاعد لغير الأجراء فهو يسير من طرف صندوق التأمين الاجتماعي الوطن غير الأجراء (CASNOS).[1]

وقد عرف القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد عدة تعديلات بموجب مراسيم و أوامر، نذكر منها: المرسوم التشريعي المؤرخ في 26 ماي 1994، الأمر 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المؤرخ في 06 جويلية 1996

- القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون 12/83 ج ر ج، العدد:78).

حيث كرست هذه النصوص القانونية لكل من كان أجير منحة أو معاش للتقاعد بحسب السن ومدة التامين وكذا مدة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، فإن كان الأجير يرغب في الحصول على التقاعد يستوجب توفر عدة شروط فيما يخص السن وفترة النشاط وهذه الشروط تختلف حسب تعلقها بمجموعة من العوامل وفيما يلي مختلف **أنواع التقاعد:**

- **التقاعد عن سن 60 سنة:** إذا كان العامل سنه 60 سنة ويوفر 15 سنة من النشاط على الأقل، يمكنه فإن من حقه الاستفادة من معاش التقاعد هذا بالنسبة للرجل، أما بالنسبة للمرأة تستطيع التقاعد، عند سن 55 سنة، كما تستفيد من تخفيض سنة لكل طفل في حدود ثلاثة أطفال.

- **التقاعد النسبي:** كرس الأمر 13/97 التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، حيث يتم الحصول عليه بطلب من الأجير، ويستوجب بلوغه سن 50 وأن يثبت 20 سنة عمل اشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للعاملات فيشترط سن 45 سنة

[1] أقاسم نوال، **مرجع سابق**، ص 176.

وإثبات 15 سنة إشتراك، فمثلا عند بلوغ العامل 50 سنة، ويستوفي 24 سنة عمل يمكنه الاستفادة من تقاعد نسبي يحسب بناء على 24*2.5=60%.

- **التقاعد بدون شرط السن:** إن الشروط الواجب توافرها لحصول العامل على التقاعد بدون تحديد لسن معين هي استفاء العامل لـــ 32 سنة عمل بناء على طلبه، أي 32*2.5=80%، وهو أكبر نسبة يستفيد منها العامل.

- **المعاش المنقول لذوي الحقوق:** يستفيد منه ذوي الحقوق الذين هم تحت كفالة المؤمن له بعد وفاته، ولا تتجاوز النسبة 75% من معاش المؤمن له.

- **التقاعد المسبق:** أنشأ التقاعد المسبق نتيجة للظروف التي مر بما الاقتصاد الوطني نتيجة الانتقال إلى اقتصاد السوق، والذي تسبب في تقليص عدد العمال او توقف نشاط مؤسسات اقتصادية، لذلك تم إحداث التقاعد المسبق وحدد المرسوم التشريعي رقم 94_10 المؤرخ في 26 ماي 1994 شروط الحصول على التقاعد المسبق لكل عامل بقيت له 10 سنوات للاستفادة من التقاعد أي بلغ سنه 50 سنة للرجل و45 سنة للمرأة، وتشمل عمال القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، بشرط إثبات 20 سنة عمل و10 سنوات اشتراك في الضمان الاجتماعي. وقد تم تعديل أحكام القانون 83_12 المتعلقة بشروط الاستفادة من معاش التقاعد من خلال احكام القانون 16_15 على النحو التالي:[1]

- بلوغ سن 60 سنة على الاقل، غير انه يمكن احالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها من سن 55 سنة؛

- قضاء مدة 15 سنة على الاقل في العمل؛

[1] المادة 6 من القانون1516 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، ج ر ج ، العدد 78، ص 03.

- يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الاقل سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي؛

- وتطبق أحكام هذه المادة ابتداء من 1 جانفي 2019 مع تطبيق مدة انتقالية قدرها سنتين خلال 2017/ 2018 للاستفادة ما التقاعد للموظفين الذين اثبتوا 32 سنة من الخدمة الفعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وبذلك فإن هذا القانون المتمم والمعدل قد ألغى كل من التقاعد النسبي والتقاعد المسبق والتقاعد بدون شرط السن، وأبقى التقاعد المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

3- **تسيير نظام التقاعد في الجزائر:** يضطلع كل من الصندوق الوطني للتقاعد، والصندوق الوطني للتأمينات لغير الأجراء مهام تسيير معاشات الأجراء وغير الأجراء.

- **الصندوق الوطني للتقاعد:** كرس المرسوم التنفيذي رقم 85_223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي المعوض بالمرسوم التنفيذي 07_92 المؤرخ في 14 جانفي 1992 الذي يتضمن الوضع القانوني والإداري.

المطلب الثاني: مشكلة العجز في الصندوق الوطني للتقاعد

يعاني صندوق التقاعد الوطني مؤخرا من مشكل تمويل مخصصاته ويرجع ذلك إلى الأسباب الآتية:

- نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر محدد المنافع وليس محدد الاشتراكات، إذ أنه لا يتم ربط المنافع بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي الجزائري: ليس جميع المنتسبين مساهمين، هذا يعني أنه ليس جميع المستفيدين من منافع الضمان الاجتماعي هم يساهمون بالاشتراكات، الطلبة مثلا فهم يحصلون على منح دراسية

خاضعة لاقتطاعات الضمان الاجتماعي ضئيلة جدا، كذلك الأطفال المكفولين والأزواج وأحيانا المنافع التي يستفيدون منها تفوق الاشتراكات؛[1]

- القطاع الموازي يقف عائقا في وجه التخصيص الأمثل لمساعدات ومنح الحماية الاجتماعية المخصصة للشيخوخة، لان هناك من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون من التحويلات الاجتماعية، وهذا ما قد يزيد في اتساع فجوة الفقر والعدالة في توزيع المداخيل؛

- تزايد معاشات التقاعد المسبق ساهم بشكل ملحوظ في عجز صندوق التقاعد، "فحسب وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، فإنه قد استفاد حوالي 89 000 متقاعد من تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد القانوني المحدد بـــ 60 سنة أي بنسبة 52 % من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشر الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة سنوية تفوق 405 مليار دج، وهذا خلال الفترة الممتدة من 1997 إلى 2016 وذلك نتيجة لتطبيق أحكام الأمر 13/97 (المحدث للتقاعد المسبق والنسبي)"؛[2]

- لا يوجد تنسيق بين مختلف هيئات الحماية الاجتماعية وبين الهيئات القائمة على الزكاة والوقف التي قد تكون أداة داعمة لنظام الحماية الاجتماعية في ظل الأزمات المعاصرة؛

- يعد انهيار أسعار البترول عائقا في وجه تغطية نفقات الحماية الاجتماعية خاصة وأن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد ريعي وغير منتج ولا يتوفر على بديل تنموي لخلق الثروة والدخل القومي. فقد شهدت أسعار النفط تراجعا كبيرا في مطلع 2016، حيث انخفض سعر النفط إلى نصف سعره الحقيقي من 110 دولار للبرميل في جوان 2014

[1] مراد بودية سكين، رضية بوشعور، **إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسة تحليلية**، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018، ص 66.

[2] المرجع نفسه، ص 66.

ليصل إلى حوالي 50 دولار فقط للبرميل سنة 2016. فعائدات الجباية البترولية تراجعت إلى 1.6 مليار دج في 2016 بعدما كانت تقدر بـــ 1.7 مليار دج في 2015، أي ما نسبته 2.3%، وهذه التذبذبات والتقلبات تدعو للقلق خاصة فيما يخص تمويل نظام التقاعد الذي يعتمد على 3 % من الجباية البترولية في تمويل معاشات التقاعد.[1]

- سوق العمل الجزائري لا يتمتع بالمرونة مما يؤدي إلى تراجع اشتراكات المؤمنين اجتماعيا ووقوفه عائقا في وجه تمويل صناديق الضمان الاجتماعي؛

- تعد شيخوخة المجتمع وكذا ارتفاع أمل الحياة لأكثر من 15 سنة أكبر من السن القانوني للتقاعد نفقة اجتماعية إضافية تقع على كاهل الدولة، في حين أن الاليات الموجودة حاليا لا تسمح بمواجهة هذا العجز مستقبلا؛

- جهاز الحماية الاجتماعية الجزائري لا يتمتع بالنجاعة والفعالية اللازمة لخلق الرفاهية والعدالة الاجتماعية؛

- الأجور في ارتفاع مستمر مما يعني أن معاشات التقاعد ستكون مرتفعة هي الأخرى.

الفرع الأول: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد بالجزائر ودوافعها

1- دوافع اصلاحات منظومة التقاعد بالجزائر:

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 عالى موحد يطبق على جميع الدول بل لكل منها خصوصياتها، ويبقى الدافع المشترك للإصلاحات هو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد، ومن اهم الأسباب لمراجعة نظام التقاعد في الجزائر نذكر:

[1] مراد بودية سكين، **المرجع السابق**، ص 65.

- التطور الديمغرافي الذي ساهم في زيادة عدد المتقاعدين في المجتمع وبالتالي اتساع الفجوة واختلال العلاقة بين المتقاعدين والمشتركين؛

- ضغوطات العولمة التي أدت إلى تخفيض الرواتب والأجور وهو ما يتعارض مع المساهمات (الاشتراكات) الاجتماعية؛

- تراجع دور دولة الرعاية، فالخزينة العمومية لم تعد المصدر الأساسي لتمويل الضمان الاجتماعي؛

- انخفاض الاشتراكات بسبب تدهور سوق العمل، مما أضعف قدرة اشتراك العاملين أثناء حياتهم العملية.

إن الإصلاح بطريقة شاملة وتدريجية 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 وحيد. وعموما، فإن السلطات العمومية عندما تريد مواجهة مشكلة تمويل أنظمتها للتقاعد، فإنها تعمد إلى رفع سن التقاعد أملا في الحصول على أكبر عدد من الاشتراكات و دفع أقل عدد من المعاشات، و الجزائر كغيرها من هذه الدول عرفت عدة إصلاحات المنظومة الضمان الاجتماعي عبر عدة محطات.

2- الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد بالجزائر:

من أجل التخفيف من العجز المستمر لصندوق التقاعد، فقد تم اقتراح عدة إجراءات قصد إيجاد حلول مناسبة. وسنحاول في هذا المحور التطرق لأهم هذه الاصلاحات والقوانين الصادرة في 2017، لكن قبل التطرق لهذه الأخيرة يجب ذكر الإجراءات المسبقة باعتبارها امتدادا لهذه القوانين والتحديثات.

أ- الإجراءات المقترحة من المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي "CNES" لمواجهة الصعوبات المالية للصندوق الوطني للتقاعد"CNR" :

يعاني الصندوق الوطني للتقاعد من وضعية مالية صعبة منذ 2012 ولمواجهة هذه الاختلالات، قام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي باقتراح مجموعة من الإجراءات قصد إيجاد حلول ملائمة تطبق على المدى القصير، وذلك قبل تدهور هذه الوضعية:[1]

- الإلغاء الكامل والصريح للأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والذي ينظم منحة التقاعد النسبية ومنحة التقاعد المسبقة؛

الغيابات، أو كانت تتعلق بالمقابل المادي الذي يحصل عليه العامل بالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر كمقابل للجهد الذي قدمه في إطار تأدية مهامهم الوظيفية أو اختصاصاته المهنية.[2]

كما يرجع التقاعد في سن مبكرة إلى ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بسبب الرفع من قيمة الأجور، ما أدى بالعديد من العمال إلى التقاعد عن طريق هذين النظامين، وهذا ما جعل المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد يشير إلى ارتفاع عدد المتقاعدين بسبب التقاعد النسبي إلى 07% ابتداء من عام 2012 بعدما كان يقدر بنسبة 04% قبل هذه السنة.[3]

[1] Rapport de Conjoncture Economique & Sociale, **conseil national economique et social**, 1 er semestre 2015, www.cnes.dz, may 2020, p136.

[2] حماد محمد شطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 14.

[3] مريم زيان، **مرجع سابق**، ص 208.

3- تسرب الموارد البشرية في المؤسسات العمومية:

يرجع سبب مراجعة قانون التقاعد حسبما جاء في مسودة التعديل إلى معاناة المؤسسات العمومية من حجم التسريبات لمواردها البشرية سيما ذات التأهيل العالي في قطاعات التعليم والصحة والمحروقات وغيرها من القطاعات الأخرى.[1]

الفرع الثاني: عجز الصندوق الوطني للتقاعد في صرف المنح والمعاشات:

إن الأسباب التي أدت إلى عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن صرف المنح والمعاشات هي مشاكل ترجع في الأساس إلى ضعف مصادر التمويل التي تعود إلى جملة من الأسباب هي:

1- ضعف اشتراكات العمال: إن عجز الصندوق الوطني للتقاعد مرتبط في الأساس باشتراكات العمال، لأن قاعدة صرف المنح والمعاشات تقضي بأن كل متقاعد يحتاج من 07 إلى 08 مشتركين، في حين أن المعدل الحالي هو تخصيص مشتركين لكل متقاعد، وهذا ما أدى بالصندوق إلى تسجيل عجز قدر بـــ 560 مليار سنة 2018 و 600 مليار دينار سنة 2019،[2] وهذه هي الحقيقة التي جعلت وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر يصرح في 08 أفريل 2021 في رده على أسئلة أعضاء مجلس الأمة قائلا: بأن الصندوق المذكور قد شهد عجزا قدر بـــ 640 ملىار دىنار سنة 2020 ويرتقب أن يصل إلى 690 مليار دينار في العام الحالي،[3] وهذا ما يجعلنا نرجع التنامي السريع لعجز هذا الصندوق إلى تزايد حجم النفقات الناجم عن ارتفاع عدد المحالين على التقاعد، بالإضافة إلى الانخفاض السلبي للإيرادات، حيث غطت إيرادات سنة 2018 مثلا

---

[1] بومدين مزعاني، **نظرة على التعديلات الأخيرة المتعلقة بقانون التقاعد، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي**، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 02، العدد 06، 2015، ص 282.

[2] فاطمة الزهراء عيدودي، سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 66.

[3] الشروق أونلاين، **جعبوب فتح التقاعد النسبي يعني استقبال مليون طلب جديد**، 02 ماي 2021، الرابط: https://www.echoroukonline.com/ ، تاريخ المشاهدة: 18 ماي 2021.

ما نسبته 53.33% من نفقات سنة 2018،[1] وهذه نسبة مئوية تدل على أن نقص اشتراكات العمال قد أدى إلى عجز الصندوق الوطني للتقاعد.

2- تراجع دعم الصندوق الوطني للتقاعد من الجباية البترولية: إن تقلبات أسعار النفط وانخفاض سعر البرميل، قد أثر بشكل كبير على موارد الصندوق الوطني للتقاعد التي تعتمد على 03% من الجباية البترولية في تمويل معاشات التقاعد، لأن انخفاض سعر النفط من 110 دولار للبرميل في جوان 2014 لتصل إلى حوالي 50 دولار فقط للبرميل سنة 2016 قد جعل عائدات الجباية البترولية تتراجع إلى 1.6 مليار دينار سنة 2016 بعدما كانت تقدر بـــ 1.7 مليار دينار سنة 2015،[2] وهذا ما جعل الصندوق الوطني للتقاعد يعرف تذبذبات في نسب إيراداته كان لها دور مباشر في عجز الصندوق في تمويل نفقاته المتعددة الجوانب.

3- تثمين معاشات ومنح التقاعد: لقد سمحت عملية تثمين المنح و المعاشات بزيادة إجمالية للمعاشات قدرت بـــ 55 % خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2010، وفي سنة 2013 حددت نسبة التثمين بـــ 10 بالمئة و مست 2019848 متقاعد مستفيد لأثر مالي إجمالي قدر بحوالي 23 مليار دج تكفل بها الصندوق الوطني للمتقاعدين،[3] وفي سنة 2014 قررت السلطات إعادة التثمين معاشات التقاعد بنسبة 12%،[4] وفي سنة 2020

---

[1] ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، **دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية**، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر، رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و25 جوان 2019، ص 07.

[2] مراد بودية سكين، رضية بوشعور، **إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسة تحليلية**، جلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018، ص 65.

[3] وكلات، **الاتحاد العام للعمال الجزائريين ينشر حصيلة الإنجازات الاجتماعية للأجراء والمتقاعدين من 2000 إلى 2014**، 21 مارس 2014.

[4] فاطمة الزهراء عيدودي، سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 72.

قررت الحكومة الجزائرية أيضا تثمين معاشات ومنح التقاعد بعنوان سنة 2020، بنسبة تتراوح من 02 % إلى 07 %، وذلك ابتداء من الفاتح من شهر ماي 2020[1].

4- عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي: ينطبق هذا الوضع على العاملين لحسابهم الخاص، الذين يشكلون الغالبية الكبرى من العمال في الاقتصاد غير المنظم والذين لا يستفيدون عادة من التغطية، لكونهم يعملون في ظروف تكون فيها علاقة الاستخدام غير واضحة أو غامضة أو مستترة، كما ينطبق هذا الوضع على حال العاملين غير المعلن عنهم في المنشآت المنظمة الذين لم يحصلوا على عقود عمل رسمية،[2] شأنهم في ذلك شأن الفلاحين الذين ينبغي أن تضع لهم الدولة جدولا تنازليا لنسب اشتراكهم في الضمان الاجتماعي، وجدولا مشابها له خاص بمعاشاتهم ومنحهم حتى لا يشعر العمال القريبين من سن التقاعد بالضرر نتيجة عجز الصندوق الوطني للتقاعد في تسديد نفقاته.[3]

إن القطاع الموازي وإن كان من شأنه أن يسهم في تحقيق التنمية بطريقة غير منظمة إن صح التعبير كما هو حال فلاحينا الذين يفتقدون لنظام قانوني يحكم نشاطاتهم وحقهم في التقاعد، إلا أن هذا القطاع من شأنه أن يسهم في اتساع فجوة اللاعدالة في توزيع المداخيل، ويقف عائقا في وجه التخصيص الامثل المساعدات ومنح الحماية الاجتماعية المخصصة للشيخوخة، لأن هناك الكثير من العمال من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون في مقابل ذلك من التحويلات الاجتماعية.

---

[1] الإذاعة الجزائرية، **رفع معاشات المتقاعدين بنسبة تتراوح بين 02 و 07 بالمئة بدءا من جوان مع احتساب شهر جوان**، 09 ماي 2020، على الرابط: https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200509/193310.html، تاريخ المشاهدة 13 ماي 2021.

[2] مؤتمر العمل الدولي، **الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة**، التقرير السادس، الدورة مائة، 2011 الوثيقة ilc.100/vi ، ص 23-24.

[3] خالد عطوي، **إصلاح النظام المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر**، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021، ص 135-136.

5- عدم ربط المعاشات والمنح بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي: المقصود بهذا أن الضمان الاجتماعي في الجزائر هو نظام محدد المنافع وغير محدد الاشتراكات، فليس جميع المستفيدون من منافع الضمان الاجتماعي هم مساهمون بالاشتراكات، فالطلبة مثلا يحصلون على منح دراسية خاضعة لاقتطاعات ضمان اجتماعي ضئيلة جدا، كما يستفيد الأطفال المكفولين والأزواج من منافع تفوق بكثير نسبة الاشتراكات التي يساهم بها آباءهم أو أزواجهم.[1]

[1] ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، **دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية**، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و25 جوان 2019، ص 07.

خاتـمة

الخاتمة

لقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أن نظام التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر، فانتشار الافكار الاجتماعية وظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف والأجير والحرفي والتاجر ورب العمل ... وغيرهم، بانخراطهم في نظام التقاعد ودفع اشتراكاته والتأمين على حياتهم ضد المخاطر وأن يضمنوا لأنفسهم وبالتالي لأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم، مدخولا شهريا أو تعويضا محددا كان أو جزافيا، يمكنهم من مواجهة الظروف المستجدة ومتطلباتها عند توقفهم عن النشاط وانقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل.

كما استنتجنا أنه إذا كان الهدف المباشر للنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الاشخاص الخاضعين لأحكامها وحمايتهم من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني واجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من اجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة ومع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل وهي مقررة للعامل حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر، يترتب عنها حقوق وواجبات فالتقاعد حق وواجب في نفس الوقت، حق تأسس من العمل لفترة محددة ودفع اشتراكات معينة، وواجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كافل مواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم، والراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته وقد تم تراكم الاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة.

وللإجابة على الأسئلة الفرعية والتأكد من صحة الفرضيات وكذا الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والمتمثلة: **ما هو واقع نظام التقاعد في الجزائر؟**

أولا: نتائج اختبار الفرضيات

- **الفرضية الأولى:** والتي تنص على أن التقاعد حالات مشابهة له يستوجب التمييز بينها" وقد توصلنا إلى إثبات هذه الفرضية من خلال المبحث الأول من الفصل الأول، حيث لاحظنا أن هناك عدة حالات مشابهة للتقاعد منها الاستقالة والتسريح غير التأديبي وغيرها.

- **الفرضية الثانية:** لم يتغير نظام التقاعد منذ استقلال الجزائر سنة 1962 وهي تم التوصل إليها في المبحث الثاني من الفصل لاحظنا أن نظام التقاعد في الجزائر لم تحدث عليه تغيرات جوهرية منذ الاستقلال.

- **الفرضية الثالثة:** والتي تنص على أن "التقاعد يستند على مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في العامل" وهي فريضة صحيحة وهذا اعتمادا على ما تطرقنا إليه من خلال المبحث الثاني من الفصل الثاني.

- **الفرضية الرابعة:** "ينمو عدد المتقاعدين بوتيرة ومستقرة أي بمعدل ثابت" وهذا صحيح، من خلال النتائج المتوصل إليها في الفصل الثالث من خلال دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس".

ثانيا: النتائج المتوصل إليها

توصلنا من خلال هذا البحث إلى العديد من النتائج وفق سياق معرفي منهجي مترابط مع الإشكالية ونقدمها كما يلي:

- يرتكز النظام الجزائري للتقاعد على قاعدة التوزيع والتضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة، ويستمد موارده المالية من اشتراكات العمال والمؤسسات المشغلة بالإضافة إلى دعم الدولة؛

- يتكفل نظام التقاعد بالخدمات والأداءات كالمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يتفاجؤوا بالتوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة على العمل، أو بسبب الكبر في السن وكذلك لذوي حقوقهم بعد وفاة الشخص العامل؛

- إن عدد المستفيدين من التقاعد في تزايد مستمر من سنة لأخرى ومما يدي إلى ارتفاع المصاريف الخاصة بهم.

ثالثا: الاقتراحات

من خلال دراستنا توصلنا إلى جملة من التوصيات يمكن سردها في النقاط التالية:

- ينبغي أن تظل الدولة بمثابة الضامن النهائي، لحق الحصول على التقاعد بشكل عادل ومنصف لجميع فئات المجتمع؛

- ينبغي إعادة النظر في بعض مواد نظام التقاعد المدني بما يتوافق ومصلحة صاحب المعاش ومن يعولهم؛

- ينبغي على الدولة تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل الخاصة بالنوعين اللذان تم تأسيسهما وهما التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن؛

- ينبغي على الدولة العمل على إيجاد حلول النقص الفادح الذي يشتكي منه الصندوق الوطني في تحصيل اشتراكات رغم العدد المتطور للعمال؛

ينبغي رفع الحد الأدنى المعاش التقاعد ليتناسب مع القدرة الشرائية للشخص المحال على التقاعد

قائمة المصادر والمراجع

أولا: النصوص القانونية

1- القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، والمتمم بالقانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

2- القانون1516 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، ج ر ج ، العدد 78

3- الأمر 12/92 المؤرخ في 09-07-1992. ج- ر- ج- ج العدد 68.

4- القانون 06-04 المؤرخ في 20-02-2006 المعدل والمتمم للأمر 7/95 ج ر عدد 15 المؤرخ في 12-03-2006

5- القرار الصادر في 04-04-2007 مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2007

ثانيا: الكتب

1- أحمد شرف الدين، أحكام التأمين، دراسة في القانون والقضاء المقارنين، الطبعة الثالثة، 1991، مطبعة نادي القضاة

2- ألفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية "دراسات اقتصادية وتحويلية، دار نافع للطباعة، الطبعة الثانية، 1989

3- بومدين مزعاني، **نظرة على التعديلات الأخيرة المتعلقة بقانون التقاعد، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي**، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 02، العدد 06، 2015

4- حديدي معراج، مدخل لدراسة نظام التأمين الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003

5- حسن فرج، أحكام التأمين القواعد العامة للتأمين، ط2، 1996، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية

6- حماد محمد شطا، **النظرية العامة للأجور والمرتبات**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982

7- الدكتورة حميدة جميلة، الوجيز في عقد التأمين –دراسة على ضوء التشريع الجزائري الجديد للتأمينات، دار الخلدونية

8- سليمان أحميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني 1998

9- عاطف النقيب، المسؤولية الناشئة عن الفعل الشنعي منشورات عويدات بيروت.

10- عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، الجزء 1، التأمينات البرية، طبعة 1998، مطبعة خيرة

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

6- ابن يطو مريم، بن كيشو مريم، **واقع نظام تقاعد في الجزائر وعلاقته بالضمان الاجتماعي دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني**، التقاعد مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علوم الاقتصادية تخصص ادارة واقتصاد المؤسسة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت لسنة 2016-2017

7- أقاسم نوال، **إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010.

8- بربار نور الدين، **التحولات الراهنة وإشكالية التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي في الجزائري**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 02، 2016.

9- جعيجع حسين، **النظام القانوني للتقاعد في الجزائر**، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.

10- جعيجع حسين، **النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة المالية، جامعة بن عكنون ، الجزائر، 2002-2003.**

11- زبان مريم، **انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية**، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية الحقوق والعلوم سنة 2017-2018

12- عطا الله بوحميدة، الفعل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام لعمال الدراسة (رسالة ماجستير غير منشور)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990.

13- عكريش كمال، **سياسة تمويل التقاعد في إطار التحولات الديموغرافية والاقتصادية -دراسة تطبيقية لحال الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسابي**، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد المالي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سيدي بلعباس، 2018.

14- نصحي عباس رمضان، الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، (رسالة دكتوراه) القاهرة، دار الهناء 1956

رابعا: المجلات والمقالات

1- خالد عطوي، **إصلاح النظام المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر**، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021.

2- العلواني عديلة، **تقييم تمويل التقاعد وفق نمط التقاعد عن طريق التوزيع -دراسة حالة فرنسا-**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 33، 2014.

3- غالب فرحات، التأمين عن الأموال، دراسة مقدمة في المؤتمر العالمي بجامعة بيروت العربية، بيروت 24-26 أفريل 2006 منشورات الحلبي الحقوقية. (منشور في كتاب الجديد في مجال التأمين والضمان).

4- مراد بودية سكين، رضية بوشعور، **إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسة تحليلية**، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018.

5- مراد بودية سكين، رضية بوشعور، **إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسة تحليلية**، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018، ص 66.

6- نعيم عطية "انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية"، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول السنة العاشرة، 1967.

7- هاني دويدار، التأمين الجوي دراسة مقدمة في المؤتمر العالمي لجامعة بيروت العربية المنعقد في 24-26 أفريل 2006

8- ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، **دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية**، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر، رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و25 جوان 2019.

9- ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و25 جوان 2019.

خامسا: المراجع باللغة الأجنبية:

1- Rapport de Conjoncture Economique & Sociale, **conseil national economique et social**, 1 er semestre 2015, www.cnes.dz, may 2020.

2- Tarik Salhi, les vois de reforme du système de retraite en algerie : vers la distinction entre les attributions de l etat et de securité sociale, these de doctorat en science commerciales, université d oran, mohamed ben ahmed, faculté des sciences économique commercilaes et des sciences de gestion. 2015.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان	
إهداء	
مقدمة	2-1
الفصل الأول: التأمين على التقاعد في الضمان الاجتماعي	
تمهيد:	**04**
المبحث الأول: الإطار المناص للتقاعد	**05**
المطلب الأول: نظام التقاعد وإصداقه	**05**
الفرع الاول: التعريف الفقهي للتقاعد:	**06**
الفرع الثاني: أهداف نظام التقاعد:	**06**
المطلب الثاني: شرط الإحالة على التقاعد	**07**
الفرع الأول: شرط السن القانوني	**08**
الفرع الثاني: كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد:	**12**
المبحث الثاني: مفهوم التأمين	**14**
المطلب الأول: تعريف التأمين	**14**
الفرع الأول: المدلول اللغوي والفقهي للتأمين	**14**
الفرع الثاني: المدلول القانوني للتأمين	**16**
المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين	**19**
الفرع الأول: عقد ملزم الطرفين	**19**
الفرع الثاني: عقد التأمين هو من العقود الزمنية	**20**
الفرع الثالث: عقد التأمين عقد معاوضة	**20**
الفرع الرابع: عقد رضائي	**20**

المطلب الثالث: التأمين من الحرائق:	23
الفرع الأول: مفهوم التأمين من الحرائق:	23
الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد	29
الفصل الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر	
تمهيد:	34
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للصندوق الوطني التقاعدي في الجزائر.	35
المطلب الأول: تأسيس ومفهوم صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر.	35
الفرع الأول: تأسيس صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر	35
الفرع الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر	37
المطلب الثاني: التسيير الاداري لصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر	37
المطلب الثالث: مصالح الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر	42
المطلب الرابع: مصادر التمويل الصندوق الوطني للتقاعد	43
المبحث الثاني: احصائيات عامة حول صندوق التقاعد في الجزائر	45
المطلب الأول: تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني	45
الفرع الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر وتسييره.	45
الفرع الثاني: نظام التقاعد في الجزائر قبل الاستقلال:	48
المطلب الثاني: مشكلة العجز في الصندوق الوطني للتقاعد	52
الفرع الأول: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد بالجزائر ودوافعها	54
الفرع الثاني: عجز الصندوق الوطني للتقاعد في صرف المنح والمعاشات:	57
خـــاتمة	62
قائمة المصادر والمراجع	69
فهرس المحتويات	71

الملخص:

تعالج هذه الدراسة نظام التأمين على التقاعد في الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية و هيكلية قائمة بحد ذاتها، تحكمها قوانين و أنظمة و آليات خاصة بها وأفرز هذا التوجه نحو استقلالية النظام الاجتماعي منظومة متميزة في مجال المنازعات التي تنشأ عن تطبيق هذا النظام القانوني الاجتماعي.

ومن أجل كفاءة هذا النظام لابد من وجود هياكل ادارية تقوم بتسيير هدال الأخير على أكمل وجه وبطريقة سليمة ومنظمة لأن نظام التأمين على التقاعد في الضمان الاجتماعي يتمتع بمجوعة من الامتيازات والمميزات، بالإضافة الى مجموعة من الأنواع التي قسمت من خلال الشروط الخاصة بكل نوع من أنواع هذا النظام

الكلمات المفتاحية: التأمين، التقاعد، الضمان الاجتماعي.

Résumé

Cette étude traite du système d'assurance retraite en sécurité sociale dans les différents systèmes comparatifs qui constituent un système juridique et structurel existant en soi, régi par ses propres lois, règlements et mécanismes sociaux.

Pour l'efficacité de ce système, il doit y avoir des structures administratives qui gèrent ce dernier de manière parfaite, saine et ordonnée, car le système d'assurance retraite dans la sécurité sociale bénéficie d'un ensemble de privilèges et d'avantages, en plus d'un groupe de types qui étaient divisé par les conditions particulières de chaque type de ce système

Mots clés : assurance, retraite, sécurité sociale.