



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعرييرج-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم

التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص ماستر إدارة مالية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الإدارة المالية

تحت عنوان

## واقع وآفاق الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ(ة) :

\* د- بوعيطه ع. الرزاق

إعداد الطالبة :

• حريزي نجاه

لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ محاضر -أ-	بوعافية سمير
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -أ-	د- بوعيطه ع. الرزاق
ممتحنا	أستاذ محاضر -أ-	بوبكر ملياني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر و عرفان

نحمد الله ونشكره أن أمدنا بالقوة والتوفيق لإنجاز هذا العمل المتواضع.

أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان لأستاذي "الدكتورة عبد الرزاق بو عيطة " لقبوله الإشراف على هذا العمل وتخصيصه لجزء من وقته ومجهوداته لتقديم النصائح والارشادات ليست في مرحلة التأطير فحسب بل أنه كان كذلك وأكثر في مرحلة الدراسة فكان مثالا في التعامل وقدوة في العمل فله مني كل التقدير والاحترام.

دون أن ننسى كل من ساعدنا في إنجاز وإتمام هذا العمل كما أتقدم بالشكر لكل من سعى إلى إثراء هذه المذكرة بالنصح والإرشاد والنقد.

# إهداء

الحمد لله و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى و أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لشمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه ثمرة الجهد و النجاح بفضلته  
تعالى.

بداية اهدي هذا التخرج لمن كانت سندي و أختي و صديقتي و قررة عيني هي أمي

نعم هي أمي هي من كانت سببا فيما انا عليه اليوم بفضل دعائها و تحفيزها شكرا لكي يا من أنت الآن  
تسكنين القبور اعلم انك لن تقرئي ما كتبت و والله لو كتبت آلاف الكتب لن أوفيك حقلك و لن تقدر  
مدى وجع فراقك فالدنيا لا طعم لها من بعدك رحمة الله عليك يا من رحلتى شهيدة و هي المترلة التي  
أكرمك بها الله و اختارها لك

إلى صديقتي و حبيبي و خطيبي و سندي فالدنيا إلى من كان معي خطوة بخطوة من اجل إتمام هذا العمل على  
أكمل وجه أقول لك شكرا ولا استغرب وقوفك معي فطالما كنت بجانبك أدامك الله بجانبك و سند لي  
"وليد"

إلى عائلتي أبي حفظه الله لنا أخواني و إخوتي سندي و أحبائي شكرا لكم فانتم من يحتوييني بعد رحيلي أمي  
و أولاد أختي أطفالي و أصدقائي وشكر خاص إلى أختي و صديقتي و الأقرب إلى قلبي "سماح"

إلى صديقات المشوار الدراسي و أخواني سلمى، روميسة، إكرام، وسيلة شكرا على كل شيء كانت أيام  
رفقتكم جميلة .



## مقدمة:

يمر الإنسان بعدة مراحل في حياته من طفل، فشاب، كهل فشيخ هذه المراحل تحمل تغيرات اجتماعية متعددة كالتمرس، العمل، زواج، وعدة ظواهر اجتماعية أخرى ويكون العمل المحرك للتغيرات التي تظهر على مستوى الفرد والجماعة.

إن من بين هذه المراحل انقطاع الحياة العملية، وتوقف المسيرة المهنية الرسمية، والتقاعد الذي يعتبر تحول كبير في حياة الفرد فالحياة لا تدع أي شخص بدون تغيير ليجد المتقاعد نفسه في إعادة النظر لكل من يحيطون به ممن هم في سنه أو ينتمون إلى أجيال أخرى وإعادة النظر إلى أسرته وعلاقته مع باقي الأفراد خارج البيت وفي الشارع والمؤسسات والتنظيمات الاجتماعية والسياسية والثقافية.

لموضوع التقاعد اتجاهات وأفكار مختلفة باختلاف إشكاليات الباحثين المتطرقين لهذا الموضوع ومن ناحية الزوايا التي عولج بها فلوريستون "floristone" تكلم عن التقاعد كمؤسسة اجتماعية وتطور اجتماعي ككل يكون بفضل القرارات السياسية التي تؤثر على التنظيمات والمؤسسات الكبرى والخاصة، وبالتالي يعكس السلوك اتجاه العمل ومؤسسات التقاعد والضمان وتأمين الاجتماعي.

ووضع كل من مارتن ريم ودافيد تشيلس "tchilse" إستراتيجية لسياسة التقاعد للخفض من حدة صراع القيم المادية، فالضمان الاجتماعي لا بد أن يحترم ثلاث قيم قاعدية مورد اقتصادي جيد للمتقاعدين، إنتاجية المؤسسات واستقلالية الفرد (العمال) الموارد للمتقاعدين يكون حسب حاجاتهم ومصالح المؤسسات الإنتاجية التي تتناسب مع ادخار العمال مدى الحياة العملية.

وبالتالي يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحقاً من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد والتي تختلف من بلد إلى بلد ومن شيك من صكوك من حقوق الإنسان إلى شيك آخر حيث تحرص الدولة على كفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلتها لجميع شرائح المجتمع .

لقد واجهت العديد من الدول في العقود الأخيرة وبدرجة متفاوتة صعوبات في تمويل أنظمتها مما استلزم ضرورة إدخال إصلاحات على هذه الأنظمة للحفاظ على ديمومتها والوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين ومسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دائمة التحول.

وفيما يتعلق بالنظام الوطني للتقاعد، فقد نشأ إبان المرحلة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983 مميّزا بتنوع الأنظمة تبعاً لتنوع قطاعات النشاط إلى أن جاء توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي في يوليو 1983 .

لقد تأثر نظام التقاعد بالتحولات الاقتصادية والديمقراطية للمجتمع (الشيخوخة، البطالة، سوق

العمل، انخفاض مستوى الخصوبة وتراجع عائدات النفط) بسبب الأزمة البترولية 2014 وكذا التهافت الكبير نحو التقاعد المسبق وتقاعد إطارات سامية في الدولة، مما أدى إلى تراجع في دفع الاشتراكات لصندوق التقاعد. لقد فرضت هذه الوضعية إصلاحا جديدا في نظام التقاعد بموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

### أهداف الدراسة:

أما عن الأهداف المتوخاة من وراء هذه الدراسة فتتمثل في تقييم فعالية نظام التقاعد بخصر المشاكل الحقيقية و اقتراح الحلول المناسبة على ضوء التجارب المقارنة لأن التقاعد ليس فقط إحالة من يستوفي الشروط إلى وضعية ومركز جديد، بل طريقة حساب المنحة وكيفية مراجعتها وشروط التحويل ونقل المعاش و آليات التمويل و تسيير و كذا الخلافات و المنازعات ذات الصلة بهذه الجوانب .

- إمكانية إفادة مؤسسات الدولة وأصحاب القرار المعنيين بنظام التقاعد بنتائج البحث لإجراء إصلاحات تتماشى وطموحات الفئة المتقاعدة من هم على أبواب التقاعد.
- إظهار مدى تأثير الوضعية الاجتماعية والظروف الاقتصادية على إصلاح منظومة التقاعد

### أهمية الموضوع:

إن الموضوع محل الدراسة يكتسب أهمية كبيرة في جانبين رئيسيين هما العلمية والعملية و سنتطرق لكل جانب على حدى.

### أولا :الأهمية العلمية

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع كونه يتعرض لقطاع مهم له انعكاسات كبيرة على حياة الإنسان وهو قطاع العمل و تشغيل الضمان الاجتماعي فبالتالي فموضوع التقاعد من المواضيع الحديثة و التي تكتسي أهمية بالغة في العلوم السياسية.فدراسة تقييم سياسات التقاعد في الجزائر يفتح مجالا معرفيا لتتبع نظام التقاعد فعن طريق تقييم يمكن لتحليل السياسة العامة معرفة مخرجات هذه سياسات التقاعد وعوائدها ومعرفة مواطن الخلل.

### ثانيا : الأهمية العملية

يساعد تقييم النشاط الحكومي في ميدان صنع تنفيذ و تقييم سياسات التقاعد كما يساعد على الوقوف على أهم الهياكل والصناديق و فواعل الرسمية والغير الرسمية المؤثرة فيها مما يجعل الحكومة قادرة على تحسين سياستها مع المستجندات و المتغيرات البيئية الحاصلة باستمرار

### إشكالية الدراسة:

إن سياسة التقاعد في الجزائر مرت بمراحل مختلفة واكبت و تطور المجتمع فيه مختلف مناحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هذا التطور حتم على صانع السياسة العامة أن يواكبه من خلال اعتماده مختلف

السياسات مترجمة في جملة من الإجراءات والتدابير والقوانين التي توطن نظام التقاعد بما يستجيب لضغوطات قوى مجتمعية مختلفة من جهة، و يحفظ توازنات مؤسسات الدولة من جهة ثانية، وبالتالي اعتمدت الجزائر نظام تقاعد جديد استجابة لدروس سياسية واقتصادية مستجدة يجعل من هذه الظاهرة محل اهتمام وبحث على اعتبار أن هذا النظام ينعكس بشكل أو بآخر على توازنات المالية مدونة بدورها تفرض حفاظا على مؤسسات سياسية واقتصادية للدولة.

وعلى هذا الأساس يمكننا طرح التساؤل التالي:

### ما مدى نجاح سياسات التقاعد في الجزائر؟ وما هي آفاقها؟

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

- ما المقصود بسياسات التقاعد؟ وكيف تم تكريس سياسة التقاعد في المنظومة القانونية في الجزائر؟
- ما هي أهم الإصلاحات التي أدخلت على قانون التقاعد والدوافع التي أدت إلى ذلك؟ خاصة الإصلاح الأخير الذي مس بشكل جذري شروط الاستفادة من بعض أنواع التقاعد الذي كان ساري المفعول.
- ما هو واقع وآفاق سياسات التقاعد في الجزائر؟ وما هي أهم السيناريوهات المتوقعة في إصلاح سياسات التقاعد؟

على ضوء هذه الأسئلة الفرعية تتبلور الفرضيات التالية:

#### الفرضية الرئيسية:

التقاعد نظام تأمين تساهمي يوحد يعمل بالتضامن بين الأجيال(العاملين والمتقاعدين)

#### الفرضيات الفرعية:

- 1- تركز قاعدة سياسات التقاعد على أساس توزيع و تضامن بين الفئات العاملة و الأجيال.
- 2- إن نظام التقاعد لا يتأثر بالنشاط الاقتصادي للدولة.
- 3- يقوم نظام التأمينات الاجتماعية و بعض الصناديق على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن له و مساعدة الدولة و هو نظام إلزامي.

#### الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ما يلي:

- 1- دراسة: نوال قاسم " إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية"، رسالة دكتوراه، كلية علوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 29 يناير 2012. لقد تمت في هذه الدراسة إلى التطرق إلى التطور نظام التقاعد في الجزائر كضرورة حتمية نتيجة لوجود التزامات ، بالإضافة إلى أن سياسة الاجتماعية التي تقرها الدولة تتلاءم مع وضع مقارنة مؤسساتية وقانونية لحماية العمال.
- 2- دراسة: بدوي محمد "سياسات التقاعد في الجزائر"، دراسة ميدانية بمنطقة الحناية

(تلمسان)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع ، جامعة وهران 2008 - 2009 حيث تطرقت هذه الرسالة و التي تلخص فيها حكاية المتقاعد و همه الأول و الأخير لقضاء وقت الفراغ و الذي يسبب له عدة مشاكل في البيت و مع أسرته ، فالتوقف عن العمل و بعد مشوار طويل يظنه الناس بداية للراحة التامة ، إلى أن العمل كان يوفر للعامل عدة أمور تجعل منه يعيش حياته بشكل عادي و إحالته على التقاعد ما هي إلا إحالته على نمط معيشي متغير عن سابقه.

3- دراسة :ضرار عايش"أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني"، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء casnos ،شبكة بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة يوسف بن خده، الجزائر، السنة الجامعية 2005/2004 . حيث تناولت فيها تحليل إيرادات و نفقات المؤسسة و ذلك بتوضيح أهمية الصناديق التي تتطور فيها إيراداتها و نفقاتها من سنة إلى أخرى .

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تتناول طبيعة نظام التقاعد في الجزائر ومدى تجاوبه مع المستجدات الحاصلة في شتى الميادين لاسيما مع انتهاج سياسة الخصخصة، وما ترتب عنها من آثار اقتصادية واجتماعية نتيجة لذلك ، فقد غدت مسيرة الحماية الاقتصادية للطبقات العاملة تواجه اليوم مأزقا حقيقيا ، إذ لا يخلص دعاة تحرير الأسواق والخصخصة عداءه لكل القواعد التي تنظم سوق العمل ، فهم يستهدفون أساسا القواعد التي تحمي حق العامل في ضمان استمرارية عمله و حصوله على الحد الأدنى من الأجور ومكافأة نهاية الخدمة .

4-الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية 24-25 جوان 2019 جامعة الجزائر 3 ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير بالتعاون مع مخبر العولة و السياسات الاقتصادية .

### الإطار المنهجي:

المنهج يعني مجموعة من القواعد العامة التي يضعها الباحث بقصد الوصول إلى الحقيقة فاستخدام المناهج و طرق البحث العلمية تختلف حسب طبيعة الموضوع محل الدراسة و يمكن استعمال مجموعة من المناهج في دراسة مختلف الظواهر و هذا في إطار التكامل المنهجي المتعارف عليه و المعمول بت من طرف الباحثين الأكاديميين في مختلف العلوم الإنسانية و الاجتماعية على الخصوص و تكتسب طبيعة البحوث الكمية و الاستطلاعية خصائص معينة تحتم علينا استخدام مجموعة من المناهج ، و بالنظر إلى كون موضوع بحثنا هذا يدخل ضمن هذا الإطار قمنا باستعمال المناهج التالية:

**المنهج الوصفي التحليلي :** الذي نجده مناسباً للموضوع ، إذا تناولت سياسات التقاعد و كيفية إصلاحه وصفا و تحليلا بالتطرق إلى مبادئه و أسسه و مراحل التطور و الوضعية المالية و الإجراءات الإدارية والإصلاحات المتخذة لضمان ديمومته.

كما يساهم هذا المنهج لا محالة في تقديم الاقتراحات و التوصيات لمعالجة هذا الموضوع و يفيد في فهم أفضل وأدق الجوانب وإبعاد ظاهرة التقاعد.

إضافة إلى ذلك ، فان هذا المنهج سيسمح بتحسين المعلومات المستقاة حول الموضوع من حيث (عدد المتقاعدين ، نسبة ومبلغ الاشتراك، مدة العمل ، كيفية حساب مبلغ المعاش، معدلات البطالة)

#### منهج دراسة حالة:

تمت الاستعانة بهذا المنهج من خلال جمع البيانات العلمية المتعلقة بالوحدة ، محل الدراسة وذلك لمعرفة مختلف المراحل التي مرت بها نظام التقاعد وكيفية بنائه وإطار تشريعه.

#### المنهج الإحصائي:

لا تخلو أي دراسة في العلوم السياسية والاجتماعية عموما من لغة الأرقام كأدلة صادقة وشواهد و كأحد أساليب وصف الظواهر.

ويثبت الحقائق العلمية وذلك من خلال إعطاء بعض الإحصائيات حول المعلومات المقدمة من مصادر صناع السياسة.

**المنهج المقارن:** من خلال التطرق إلى تجارب بعض الدول في مجال نظام التقاعد ، و كذا توظيفه من خلال مقارنة الظاهرة محل الدراسة من خلال تناول مراحل مختلفة التي مرت بها نظام التقاعد.

#### المنهج التاريخي :

يقوم المنهج التاريخي في البحث على أساس دراسة الإحداث لماضي و تفسيرها و تحليلها ، بهدف التوصل إلى قوانين عامة تساعدنا على تحليل أوضاع الحاضر و التنبؤ بالمستقبل ، و هو بذلك يصف الحوادث بطريقة موضوعية و يحاول إن يربطها في سياق زمني من اجل تقديم ظاهرة مستمرة.

لقد قمنا باستعمال المنهج التاريخي في هذه الدراسة المتواضعة من خلال التطرق إلى خلفيات تاريخية لتطور التقاعد في الجزائر ببعض الوثائق و الكتابات التاريخية و مجمل التطورات الحاصلة عبر فترات زمنية ومكانية.

و لتدعيم هذه المناهج العلمية تم استخدامنا لبعض الاقتراب و المداخل المنهجية:

#### الاقتراب القانوني:

أثناء التحدث في الإطار القانوني الذي يحكم عملية صنع السياسات العامة ( سياسات التقاعد) بالإضافة إلى الاقتراب المؤسساتي و الذي سمح لنا بتشخيص دور المؤسسات الرسمية و الغير الرسمية في عملية تقييم سياسات التقاعد و ذلك بالرجوع إلى النصوص القانونية و الدستورية و إجراءات التنظيمية المنظمة للهيئات المعنية.

#### حدود الدراسة:

#### الحدود المكانية:

إن الدراسة تخص سياسات التقاعد في الجزائر بين الواقع والمأمول وأهم الإصلاحات التي أدخلت عليه، وكيف تتأثر بالوضعية الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت بها البلاد.

### الحدود الزمانية:

أما فيما يخص الحيز الزمني فإن فترة الدراسة تمتد من سنة 1983 مع الرجوع في بعض الأحيان إلى ما قبلها للوقوف على الأحداث مروراً بإصلاحات 1990 إلى إصلاحات 2017 دخول قانون رقم 15 - 16 حيز التطبيق .

### تحديد مفاهيم الدراسة:

#### معاش التقاعد:

هو مقدار من المال يدفعه الصندوق الوطني للتقاعد بشكل منتظم لشخص أحيل على التقاعد ، حيث تسبق له العمل بمدة معينة دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي.

#### الإحالة على التقاعد:

إن الإحالة على التقاعد هي إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً ، على أن يخصص له معاش تقاعد.

#### التقاعد:

هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة النشاط المهني و المتمتع بمعاش و ذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.

**الأجير:** هو كل شخص رجل أو امرأة تقوم ببذل جهد بدني أو عضلي أو فكري لصاحب العمل مقابل اجر يدفعه له.

**الغير الأجير:** هو كل شخص رجل أو امرأة يقوم ببذل جهد بدني أو عضلي أو فكري لذاته

#### صعوبات البحث:

من أبرز الصعوبات والمطبات التي اعترضتنا أثناء إعدادنا لهذا البحث اذكر منها:

1- قلة الدراسات والبحوث المتخصصة، الدراسات الفقهية الأكاديمية التي تناولت موضوع التقاعد في الجزائر.

2- الاضطرار إلى الترجمة في بعض الأحيان مما قد يخل بالمعنى الحقيقي وتضييع الوقت كون المراجع الموجودة على قلتها هي باللغة الأجنبية.

3- صعوبة الحصول على المعلومات و خاصة فيما يتعلق بالميزانيات من الوكالة المحلية للولاية

#### هيكل الدراسة :

لقد تم إعداد خطة مشكلة من ثلاث فصول أساسية حيث تضمن الفصل الأول الإطار

النظري و القانوني لنظام التقاعد و التي تم الاستعراض فيها حول ماهية السياسة العامة من خلال تحديد المفاهيم و بعض المصطلحات للتقاعد أما عن **الفصل الثاني** خصص لواقع سياسات التقاعد من خلال التعرف للإطار التاريخي للتقاعد و الفواعل المؤثرة في تقييم هذه السياسات الرسمية و الغير الرسمية في عملية تقييم أما عن **الفصل الثالث** فتم التطرق إلى تحليل واقع موارد و استخدامات الصندوق الوطني للتقاعد حاولنا من خلال هذا الفصل إلى إسقاط تلك الأسس على أرض الواقع من خلال محاولة تبيان سيرورة العمل من خلال تحليل إيرادات و نفقات الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر و من تم التطرق إلى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد

برج بوعريبيج .

وفي الأخير انتهت هذه الدراسة بوضع خاتمة ضمن حوصلة لمختلف الاستنتاجات و التوصيات المتوصل إليها و التي أمل من الله سبحانه و تعالى إن أكون قد وفقت فيها بإذنه السميع العليم.

الفصل الأول :

الإطار النظري والقانوني

لنظام التعاقد



تمهيد:

تشكل سياسة التقاعد أحد الموضوعات الهامة في الدراسة القانونية والسياسية التي أصبحت اليوم حديث الساعة، حيث لقيت اهتماما بالغاً وتداولاً واسعاً لدى الباحثين المتخصصين في علم الإدارة وعلماء السياسة وهم كثيرون الذين أسهموا في دراستها وتحليلها وتحديد مجالاتها وتصميمها أيضاً السياسة العامة تجلب الكثير من المعاني كالحكومة، الإدارة العامة فهي بذلك المعنى الذي وصفها البعض: "ذلك الممر الحزوني المؤطر واللامؤطر أحياناً."

في هذا الصدد قدم وطور علماء السياسة عدة نماذج ومداخل لدراسة سياسة التقاعد لأغراض تحليلها وتقديم المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها، وانطلاقاً من هذه النقاط والخلفيات سوف نتطرق في هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

**المبحث الأول: حوصلة مفاهيمية حول الصندوق الوطني للتقاعد**

**المبحث الثاني: الجانب التنظيمي والتمويلي لصندوق التقاعد**

سننتظر في هذا المبحث إلى مجموعة هامة من العناصر التي تكشف لنا حقيقة هذا الصندوق بطريقة سلسلة وسهلة للفهم وذلك من خلال التطرق إلى كل من

## المبحث الأول: حوصلة مفاهيمية حول الصندوق الوطني للتقاعد

سنقوم بالتطرق إلى محاولة تغطية كل ما يتعلق بسياسات التقاعد ، تحديد مفاهيمه بداية من نشأته ، تعريفه ثم عناصره وأخيرا برامج وأهداف سياسات التقاعد.

المطلب الأول: تدقيق نظري حول مفهوم التقاعد (السياسة العامة)

يصعب تقديم تعريف من جملة واحدة لمصطلح السياسة العامة، وذلك نظرا لأن المفاهيم الرائجة في أدبيات الدراسة مختلفة، لذا نحتاج لفهم حقيقة هذا الحقل الجديد وفوائده التعليمية.

قبل الولوج إلى تعريف السياسة العامة لابد علينا أن نتطرق إلى مفهوم السياسة فجاءت التعاريف كالآتي:

### تعريف السياسة:

السياسة بالكسر من ساس الأمر سياسة بمعنى القيام بالأمر وسوس هو الطبع والخلق فيقالوا الفصاحة من سوسه والكرم من طبعه<sup>1</sup> ، كما يعرفها ماكس فير السياسة بأنها: " بدل كافة الجهودات للمشاركة في السلطة أو التأثير على توزيع السلطة وبين الجماعات المختلفة ذات نفس الدولة".

حيث تكون السياسة وفقا للمصطلح اليوناني القديم من شقين أي المدينة و فن التدبير والإدارة<sup>2</sup> وتوحي كلمة السياسة بشيء يتعلق بشؤون العامة للبشر وفي اللغة العربية اشتقت كلمة السياسة من كلمة سوسن بمعنى الرئاسة<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: المفهوم العربي للسياسة العامة:

لقد وضعنا فيما سبق مفهوم السياسة في وجه عام ومنتقل لتعريف مفهوم السياسة العامة ومدلولاتها التي اختلفت فيها زوايا النظر إلى المصطلح والمنطلقات الفكرية لعلماء السياسة والمفكرين والباحثين أيضا، وكذا المدخل المستخدمة لدراسة هذا المفهوم حيث صنف الدكتور فهمي خليفة الفهداوي مفهوم السياسة العامة على النحو الآتي:

<sup>1</sup> سامي محمد الصلاحيات ، معجم المصطلحات السياسية في تراث الفقهاء، القاهرة : مكتبة الشروق الدولية، ط1، 2006، ص 138-139.

<sup>2</sup> إسماعيل علي سعد، قضايا علم السياسة، الإسكندرية: دار المعرفة، (بدون طبعة)، 2003، ص 64.

<sup>3</sup> حديقي يحيى فاضل، مبادئ علم السياسة، جدة، مؤسسة المدينة للصحافة، ط 2003، ص 19.

على أنها برنامج عمل هادف يعينه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو لمواجهة قضية أو موضوع.

جاء في تعريف خيرى عبد القوي: بأكثر تفصيل: " تلك العمليات والإجراءات السياسية و غير هي السياسية التي تتخذها الحكومة بقصد إلى اتفاق على تعريف المشكلة، والتعرف على البدائل وحلها وأسس المفاضلة بينهما تمهيدا لاختيار البديل الذي يقترح قرارات في شكل سياسة عامة ملزمة تنطوي على حل مرضي للمشكلة وبهذا توصف الحكومة على انها السلطة التي تمارس السيادة في الدولة لأجل حفظ النظام وتنظيم الأمور داخليا وخارجيا"<sup>1</sup>. أما ما جاء في تعريف قاسم القزويني من جهته أنه يوضح بأن السياسة العامة تعنى بدراسة كيف ولماذا ولأي هدف تتخذ الحكومات مسارا معيناً في عملها، حيث تهتم السياسة العامة بالتعرف على كيفية الحكومات مسارا معيناً في عملها وكيفية اختيار القرارات.

### الفرع الثاني: المفهوم الغربي للسياسة العامة:

ترجع الجذور الفكرية السياسات العامة إلى أفكار الكاتب هارلود لازويل سنة 1951 من خلال دعوته إلى تأسيس علم جديد يقوم على أسس تطبيقه، تتضمن الأساليب الاجتماعية والرياضية إلى جانب الأساليب الوصفية في تحليل السياسات العامة.

وبالتالي كانت دعوة هارلود لازويل تأسيس علم يعني بداية لتقنية من الناحية الأكاديمية، حيث ارتبط هذا العلم بتطوير العلوم الاجتماعية من تطور منهجي وهذا يتجلى في ظهور الثورة السلوكية في القرن 50 في الولايات المتحدة الأمريكية التي أدت انتقال التحليل من الأطر الفلسفية إلى الأطر العلمية<sup>2</sup>.

ومن هنا تكمن أهمية دعوة لازويل "lazouil" إلى ضرورة استخدام المناهج الكمية في حل

المشكلات التي ترتبط بالأساس بالصراعات في المجتمعات الإنسانية في حل، حيث يرى مهمة حقل السياسة العامة يكمن في حل المشكلات الجوهرية. ففي الواجهة الأولى هناك اهتمام وتركيز على احتياجات على عملية

<sup>1</sup> محمد قاسم القزويني، رسم و تقييم و تحليل السياسة العامة، عمان: دار المكتبة للنشر و التوزيع، ط 2006، ص 71.

<sup>2</sup> عبد الفتاح ياغي، السياسة العامة: النظرية و التطبيق، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، ص 30

صنع السياسة العامة وتنفيذها، أما الوجه الثاني والذي يهتم بتطوير محتوى المعلومات وتفسيرها لصانع السياسات فإنه يقع خارج نطاق العلوم السياسية<sup>1</sup>.

ومنه لازويل "lazouil" حاول بناء إطار منهجي يقوم بمهمة توحيد معطيات العلوم الاجتماعية كأساس لعلم صنع السياسات، ليقوم بهذه المهمة بعد 15 عاما الكاتب yechezkeld والذي يعتبره البعض المؤسس الحقيقي لهذا الحقل، ومن ثم صارت السياسة العامة المقارنة جزءا أساسيا ومكملا لحقل السياسة المقارنة، ومع منتصف الثمانينيات حدثت أحداث مهمة في السياسة العامة المقارنة زادت من أهميتها في دراسة الدول المختلفة، وأعطت لي حقل السياسة المقارنة دفعا مهما وجديدا.

و خلال مرحلة التسعينيات أحدثت الأزمات غير متناهية للدول المتدخلة في كل القطاعات والعولمة المشاركة في التغيرات على دور الدولة بإدخال فاعلا جديدا كالمجتمع المدني والقطاع الخاص في عملية صنع السياسة العامة، بحيث أصبحت هذه الأخيرة محصلة للتفاعلات داخل ما يدعى بالشبكة السياسية<sup>2</sup> و مما سبق يمكن القول بأن علم السياسة العامة قد تطور من الوصف إلى التحليل إلى المقارنة ليصبح الآن حقلًا شاملا.

### الفرع الثالث: مفهوم السياسة العامة من المنظور الإسلامي:

حتى لا نكون منحازين إلى أي مدرسة أو إسهام فكري رغم اعترافنا بمدى الاهتمام الكبير والمتزايد الذي تحظى به الدراسات السياسية في المدارس الغربية، وكذلك بوضع الأسس الفلسفية والإطار المفاهيمي للسياسة كعلم قائم بذاته، وكما يشمل بها من مفاهيم لكن تبقى المدرسة العربية الإسلامية ذات إسهامات فذة في هذا الحقل، حيث نحد لمصطلح السياسة أصولا وإرهاصات في التراث العربي الأصيل، وإلا كيف نفسر ما ورد على لسان العرب القيام بالأمر بما يصلحه، وقد فهم العرب السياسة بمعاني كثيرة، فالحكم هو مناط سياسة عند الفقهاء المسلمين الذين شغلهم موضوع الأمة والإمامة التي قصد بما تدابير شؤون الرعية والراعي بما يتفق وأحكام الشرع.

<sup>1</sup> أحمد مصطفى الحسين، تحليل السياسات، مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية، الإمارات: سلسلة الدراسات الاجتماعية، 1994، ص 32.

<sup>2</sup> فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة من منظور البيئة و التحليل، عمان: دار المسير، بدون طبعة، 2001، ص 29.

أي أن السياسة بالمنظور الإسلامي مناطها السلوك الذي يشيد خير الأمة كما ربط المفهوم كذلك بعدة مصطلحات كالتدبير عند(حامد الربيع )، والقيام بشؤون الناس والإصلاح والرئاسة و العمران هذا ما ورد في أدبيات ابن خلدون الذي تعد نظرتة للسياسة من باب النشاط والممارسة.

وعليه ومن خلال كل هذه التعريفات نستنتج أن السياسة العامة هي مجموع النوايا والأهداف التي تسعى الحكومة لتحقيقها متضمنة الخطط و البرامج لتحقيق الأهداف، وذلك قصد القضاء على أي مشكلة أو محاولة للحد منها، والحكومة تحاول إيجاد حل في إطار المصلحة العامة و ذلك مع وضع خطط التنفيذ.

### المطلب الثاني: تدقيق نظري حول مفهوم التقاعد

يعتبر التقاعد من المواضيع الشائكة والتي تدخل في دراسته عدة علوم كالعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية والمالية....، وبالتالي فله عدة تعاريف متباينة كل حسب الزاوية التي عولج منها، والجزائر مثلها مثل باقي الدول النامية، لم يحظى هذا الموضوع بدراسات وأبحاث كافية تعالج جميع جوانبه وأبعاده باعتباره موضوعا أو مصطلحا جديدا نوعا ما، حيث أنه لم يكن معروفا قبل 30 سنة تقريبا ولهذا سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى بعض التعاريف الفقهية التي تناولت هذا الموضوع بشكل عام وصولا إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: مفهوم التقاعد

هنالك عدة تعاريف المصطلح التقاعد ، لذلك سنحاول التطرق من الناحية اللغوية أولا، ثم من الناحية الاصطلاحية ثانيا للوصول إلى كيفية تعريفه في القانون الجزائري .

لغة: التقاعد مصدر الفعل " تقاعد " ومعناه جلس بعد أن كان واقفا، وقعد بمعنى أقعده أي كفاه شطة العمل والكسب وتقاعد فلان من الأمر أي لم يعطيه حقه، أما تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى التقاعد وتوقف عن العمل لبلوغه سن القانونية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: مفهوم التقاعد اصطلاحا:

بداية من تعريف الضمان الاجتماعي قبل الخوض مباشرة في تعريف التقاعد باعتبار هذا الأخير أحد فروع نظام الضمان الاجتماعي، حيث يعرف هذا الأخير على انه نظام عيش الفرد في حدة المعقول عن طريق تأمين

<sup>1</sup> فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة من منظور البيعة و التحليل، عمان: دار المسير، بدون طبعة، 2001،ص32

<sup>2</sup> المنجد الأجمدي ، دار المشرق، ط1، بيروت، 1968، ص 28.

العمل له، وحماية قدرته عليه وتعويضه في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارجة عن إرادته، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، وكذا نفقات الأعباء العائلية، والتقاعد يعتبر أحد الحالات التي يغطيها الضمان الاجتماعي.

ما يجب الإشارة إليه أنه لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا في السابق مما أدى إلى عدة تعاريف من طرف الفقهاء.

### الفرع الثالث : مفهوم التقاعد من منظور التشريع (فقهاء القانون الإداري)

نجد أن الأستاذ العبيدي عرفه بأنه الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد، حيث يقتطع من راتبه نسبة معينة أثناء فترة الخدمة للحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض لإنهاء العمل، سواء بالاختيار أو الإكراه أو حدث يمنعه من العمل كعجز كلي أو جزئي<sup>1</sup>

وفي تعريف آخر هو : "نهاية المدة القانونية للحياة المدنية للعامل في النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب الحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل"

كما يعرف : التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، و بالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل، كما يعرفه الأستاذ عطاء الله بوحميده بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سن معينة مع استثناء سنوات الخدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد<sup>2</sup>.

أما التقاعد حسب القانون الجزائري فإنه يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال والتي كرسها الدستور، حيث تنص المادة 55 في فقرتها الثانية على أنه يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة والحق في الراحة المضمونة، ويحدد القانون كيفية ممارسته<sup>3</sup>.

ومن هنا فإن الدستور أحال كيفية ممارسة هذا الحق للقانون حيث يأتي دور القانون رقم

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، الجزائر، 1998، ص 340.

<sup>2</sup> بوحميده عطاء الله، الفصل الغير تأديبي لقانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعمال، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 1996/12/07 يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28/11/1996 في الجريدة الرسمية. ج. ج. ش، الجريدة الرسمية، عدد 76، الصادر التاريخ 1996/12/08 المعدل و المتمم.

11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل ليعتبر التقاعد من الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد سواء كان عاملاً أو صاحب العمل<sup>1</sup> ، وبالتالي التقاعد مظهر من مظاهر الحماية الاجتماعية للعامل وهو حق شخصي ذو طابع نقدي يستفيد منه الموظف أو العامل مدى الحياة متى توفرت فيه شروط الاستفادة.

وبالتالي هناك فرق بين مصطلح معاش التقاعد والتقاعد، فالأول يقصد به المبلغ الذي يتقاضاه المتقاعد إلى حين وفاته لينتقل بعد ذلك إلى ذوي الحقوق ما يسمى بالمعاش المنقول<sup>2</sup>

أما التقاعد في حد ذاته فهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بمعاش تقاعدي، وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية المذكورة في المادة ستة (06) من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: تدقيق نظري حول مفهوم سياسة التقاعد

#### الفرع الأول: أهداف سياسة التقاعد

باعتبار أن التقاعد كما سبق ذكره يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعامل فإن له عدة أهداف أساسية يسعى إلى تحقيقها وهي مفصلة في العناصر التالية :

**أولاً : العدالة :** يساهم نظام التقاعد في الشعور بالأمن والاستقرار الاجتماعي، وكذا الارتياح من الجانب النفسي بالنسبة للمستفيدين، ذلك لأنهم يتقاضون مقابل نقدي معاش التقاعد بعد أن كانوا قد ساهموا بجزء من راتبهم في دفع الاشتراكات لحساب هذا المعاش. أما بالنسبة للفئة العمالية فينظرون إلى التقاعد على أنه ضمان لمستقبلهم، وبالتالي يشعر العامل بالاستقرار والطمأنينة في عملة مما يحفزها على الزيادة في الإنتاج، وكذا قدرته على الإبداع والابتكار، وهذا ما يؤدي لترقيته إلى درجات أعلى يستفيد على أثرها من أجور مرتفعة تهيء له حياة كريمة في المستقبل.

<sup>1</sup> المادة 66، فقرة 08 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 المعدل و المتمم بقانون رقم 29/91 المؤرخ

في 21/12/1991، الجريدة الرسمية، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25/04/1990

<sup>2</sup> الفونس شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار الوليد للطباعة الحديثة، القاهرة، 1981، ص 35.

<sup>3</sup> المادة 06 من قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد.

**ثانيا : الإنصاف:** من أهداف نظام التقاعد الإنصاف في توزيع الدخل بين الأجيال العاملة والمتقاعدة. بمعنى أنه على من مبادئ التسيير المعتمد عدم فصل جيل عن جيل آخر، أي أن استفادة الفرد من معاش التقاعد الذي يحوله نظام الحماية الاجتماعية بكيفية منصفة يدعم مبدأ التضامن الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع<sup>1</sup>.

**ثالثا: الإستمرارية :** إن نظام التقاعد يتميز بالدوام و الذي يعطي رؤية واضحة لحماية العامل و تأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره و مصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها في حاضره أو مستقبلة، إضافة إلى هذا هناك أهداف ثانوية يمكن حصرها في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي من الاشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام إضافة إلى تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد نفقات الحماية الاجتماعية و حماية للمنخرطين في هذا النظام عن الانحراف الاجتماعي وتفشي الفساد ومحاربة تمهيش العامل المحال على التقاعد.

#### **الفرع الثاني: برامج سياسة التقاعد**

إن الإحالة على التقاعد تعطي للمستفيد وضعية جديدة ذات برامج متعددة و المتمثلة في الجانب الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي والنفسي.

**أولا : الجانب الاقتصادي :** إن الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا عضويا بالأجور إذ أصبحت الأجور محور نظريات عديدة في مستوى الدراسات الاقتصادية والذي أدى بها إلى التدخل مع عوامل مرتبطة بمسيرة التنمية، فإذا كان . الأجر إحدى عوامل الرواج الاقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية فانه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة - أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة به ومستوى إنفاقها واحتياجاتها. ومما يلاحظ أن كبار السن تزداد حاجتهم حسب عدد اليومية عكس ما يتصوره البعض فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم إلى الرعاية الصحية والغذائية وخدماتية المتنوعة مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002 - 2003، ص 32

<sup>2</sup> حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002 - 2003، ص 32



ونظرا للاحتياجات المتعددة للمسنين خاصة من الناحية الصحية يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات التقاعد، غالبا ما يكون معاش التقاعد أقل أو يساوي الأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل و إحالته على التقاعد ما يخلق على المتقاعد آثار اقتصادية واجتماعية سلبية.

**ثانيا: الجانب الاجتماعي :** يساهم نظام التقاعد بقدر معين ونسبي في الامتصاص من ظاهرة البطالة فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف آخر جديد يدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوج. فظهور فئة اجتماعية الشيوخ من الشيوخ لها نمط متشابه من الحياة والظروف والمطالب<sup>1</sup> ، يتزايد عدد أفرادها مع مرور الأيام، إلا أن تصبح طبقة اجتماعية متميزة تؤثر بشكل أو بآخر في بعض جوانب الحياة، فبعد إحالة العامل على التقاعد يفقده مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها، كما تنقطع علاقته بأصدقائه في المهنة وسلوكياته المهنية هذه العلاقات التي كانت تعبر على جانب من شخصيته الاجتماعية طوال حياته المهنية.

**ثالثا: الجانب السياسي :** من الجانب السياسي يهدف نظام التقاعد إلى حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد وتفاذي بروز الشيخوخة، وتتم هذه الحماية عن طريق اخذ بعين الاعتبار الحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية في اتجاهها إذ انه بتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا في أعلى مستويات السلطة وتناقش وضعياتهم على صعيد السلطة التشريعية وتصبح فئة المتقاعدين ذات دور استراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا.

**رابعا: الجانب الصحي :** إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط و الضعف الصحي و نقص الفعالية والمردودية والاقتراب من النهاية وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية التي تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذائه وبالتالي على نفسه وصحته<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002 - 2003، ص 34-35

<sup>2</sup> حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002 - 2003، ص 36

## المبحث الثاني:

### المطلب الأول: أشكال التقاعد

بعد أن خلصنا إلى تدقيق نظري حول مفهوم التقاعد وتحديد برامجه وأهدافه وبما انه يعتبر حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى حياته سنقوم بتحديد أنواع التقاعد وأشكاله والتي قسمت بذلك حسب نمط كل دولة (التقاعد الكلي والتقاعد النسبي والتقاعد المسبق).

### الفرع الأول: التقاعد الكلي(العادي)

يعرف بنظام التقاعد العادي الذي يهدف من خلاله إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية:

- 1- القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- 2- القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتوحيد التمويل كما أن الإحالة على التقاعد في هذه الحالة لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي من المواد 13-14-122-فقرة 2<sup>1</sup>.

ويعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعامل ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد يسري على جميع العمال أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر<sup>2</sup>.

ويستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو عمال غير أجراء ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربط مستخدمهم، ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه.

### بلوغ السن القانوني:

لقد تم بموجب القانون رقم 14 / 72 المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية والمحدد بموجبه السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد الموظفون المستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، والذي تم بموجبه مراجعة المقاييس المحتسبة لاحتساب معاش التقاعد، والمتمثلة في الأساس في حد السن التي : يجب أن يحال فيها الموظفون والمستخدمون المنخرطون في نظام المعاشات الحديثة على التقاعد ومدة الخدمة المطلوبة للاستفادة من التقاعد

<sup>1</sup> الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج ر، عدد 38، الصادر بتاريخ 1996/06/04

<sup>2</sup> سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات عمل فردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1998، ص

قبل بلوغ حد السن والنسبة المثوية من الأجر المرجعي المعتمد لتصفية المعاش والأجر المرجعي لاحتساب المعاش و نسبة المساهمات والاقطاعات . وفي هذا الإطار تم اعتماد طريقة تدريجية لتزليل أحكام القوانين التي دفعها المنخرطون في نظام المعاشات المدنية فهي بذلك حقوق مكتسبة.

حد سن الإحالة على التقاعد:

لقد تم بموجب القانون رقم 72/14 الرفع من حدث سن الإحالة على التقاعد في ن.....إلى 63 سنة لموظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمملكة الأردنية. 65 سنة في ما يتعلق بالموظفين والمستخدمين المعيّنين، علما بان هذا السن يطبق عند الاستمرار في مزاوله المهام. أما بالنسبة للأساتذة الباحثين، فقد تم الاحتفاظ بهم بحد السن لإحالتهم على التقاعد والمحددة ب70 سنه. وبالنسبة للمنخرطين غير المحدد تاريخ ازديادهم بشكل دقيق في رسوم الولادة أو الوثائق التي تقوم مقامها المدني بما عند التوظيف والمحتفظ بها في الملفات الإدارية أو ملفات الانخراط في نظام المعاشات المدنية فانه 2 يتعين تحديث سن إحالتهم على التقاعد اعتمادا ليوم الأخير من شهر ديسمبر<sup>1</sup>

لقد حدد القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد في المادة (6) منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة للعمال الإجراء ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء السن التي تحول الحق في معاش التقاعد 65 سنة كاملة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء العاملات .

ويتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل، من حيث الظروف المحيطة به، والقوة البدنية المطلوبة فيه والمخاطر الموجودة فيه، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد. وبالتالي يمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها: • العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بالخطورة.

• العامل المصاب بعجز تام أو نهائي في العمل.  
• الإطارات السامية والتنفيذية في الدولة يحكم هاته الفئات أحكام خاصة حسب المرسوم التنفيذي رقم 83/ 617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة والمعدل والمتمم<sup>2</sup> —

<sup>1</sup> امر رقم 16 / 2016 السيد رئيس الحكومة، الصادرة بتاريخ 21 صفر 1138 الموافق ( 23 نوفمبر 2016 بشأن كيفية تطبيق إصلاح المقاييس السلام حمد خالد الرعي، الضمان الاجتماعي (حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية، الأردن نموذجاً، دراسة تحليلية عمان، دار وائل النشر.

<sup>2</sup> العمال الأجراء: هم الأشخاص الذين يودون عملا فكريا أو يدويا لصاح ولحساب صاحب، العامل خاص أو عام مقابل راتب، مثل العمال في المؤسسات العمومية، أعوان الدولة والمستخدمين في قطاع الصناعة، التجارة، النقل إلخ. الملحقون المشبهون بالأجراء: هم العمال في المنازل، الغنائي، الممثلين، السائقين، السوانين والخام.

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

ومنذ سنة 1987 أدخلت تسهيلات على السن القانوني للتقاعد كما سبق ذكره كما يلي: • التقاعد دون شرط السن إذا قضى العامل 32 سنة من النشاط المدفوعة الاشتراك . • التقاعد المسبق ( خمسين سنة بالنسبة الرجل و 45 سنة بالنسبة المرأة).

- التقاعد النسبي ( ابتداء من 50 سنة بالنسبة الرجل وأربعون سنة بالنسبة للمرأة ).

### دفع الاشتراكات:

يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات 60 شهرا (5 سنوات الأخيرة) وبالتالي أن شرط المدة والسن للاستفادة التقاعد أصبحا غير متلازمين بعد التعديلات التي أ أدخلت على قانون التقاعد.

### الفرع الثاني: التقاعد النسبي

لقد حصر تطبيق التقاعد النسبي مجاله على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة والإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا ؛ لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة حيث يجب أن :

- أن يبلغ على الأقل سن 50 سنة بالنسبة للرجال و 45 سنة بالنسبة للمرأة العاملة.
- ان يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل 20 سنة الرجل و 15 سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراكات للضمان الاجتماعي.

ومثال عن ذلك من هذا النوع من التقاعد: العامل الذي بلغ 50 سنة واستوفي مدة 25 سنة من العمل أدى خلالها دفع اشتراكات للضمان الاجتماعي فإنه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 50.62 % محسوبة على أساس 5.2 سنة كما يلي:  $5.2 \times 25 = 5.62\%$ <sup>1</sup>.

العمال الغير أجراء : هم الأشخاص الذين مارسون عملا مهيا لصالحهم والحساهم الخامس كالتجارة الحامين، الأطباء.  
<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 الصادر تاريخ 05 أكتوبر 1998.

### الفرع الثالث: مفهوم التقاعد المسبق ودون شرط السن

من خلال الاستقراء للأحكام التشريعية نلاحظ أنه لم يعطي تعريف دقيق للتقاعد المسبق لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نصوص المواد " يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها الأجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في أحكامه وتطبق أحكام هذه المراسيم التشريعية على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

وبالتالي يمكن مفهوم التقاعد المسبق على أنه إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص للتفاعل. ولكن نحن نفضل أن نعرف التقاعد المسبق كما يلي " إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، نتيجة لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة.

ونستنتج من ذلك أن:

سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة ولا تطبق أحكام التقاعد المسبق إلى على أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي وفي إطار تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. من شروط التقاعد المسبق:

لتطبيق التقاعد المسبق لابد من توفر ثلاث شروط أساسية تتمثل في شرط الظرف الاقتصادي والشروط الخاصة بالعامل الأجير وبالمستخدم<sup>1</sup>.

#### 1- شرط الظروف الاقتصادية:

لا يمكن تحويل العامل على التقاعد المسبق، إلا إذا توفرت الأسباب الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة التي يزاوّل فيها العامل نشاطه، وتنقسم الأسباب الاقتصادية إلى أسباب اقتصادية ظرفية وأسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة الهيكلة في المؤسسة.

#### أ- الأسباب الاقتصادية الظرفية:

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المنضمّن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 الصادر بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

تتمثل هذه الأسباب في تلك التي تنتج عن القوة الخارجة عن إرادة المستخدم وتتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي أو فقط على المستوى الوطني ومثال عن ذلك الأزمات العالمية، غلاء أسعار بعض المواد، السلع والتي لا تستطيع المؤسسات الاقتصادية شرائها بهذه الأسعار الباهظة.

#### ب- الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة الهيكلة في المؤسسة:

هذا النوع من الأسباب الاقتصادية . هي التي تخرج عن النوع الأول مما يعني إن هذه الأسباب لم تقع لأسباب خارجية عن إرادة المستخدم، إنما هي تلك الناتجة عن إعادة تنظيم العمل في المؤسسة وهيكلته اما باتخاذ عدة مؤسسات وجعلها في مؤسسة واحدة أو في حالة تزويد المؤسسة إما بآلات حديثة ومتطورة ذات تكنولوجيا عالية.

**تمييز التقاعد المسبق عن التقاعد دون شرط السن:** من بين أنواع التقاعد نجد التقاعد دون شرط السن وبذلك نحاول تمييزه عن التقاعد المسبق من حيث شرط السن ومدة العمل فمن حيث شرط السن فالمشرع يشترط سنا معيناً للاستفادة من التقاعد دون شرط السن أما من حيث مدة العمل للاستفادة من التقاعد دون شرط السن على العامل الأجير أن يتم مدة العمل الفعلي ينتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي 32 سنة على الأقل<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: شروط التقاعد وتميزه عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة عقد التشغيل.** كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي الحالة البيولوجية للعامل أو الموظف فقد كان المستخدم يمارس مهامه، منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن ويأخذ من المرض والشيخوخة كل المآخذ فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة، ثم جاء نظام الضمان الاجتماعي وسن قوانين التقاعد فنظمت بذلك شروط إلزامية الاستفادة من الأداء كشرط السن للحفاظ على صحة العامل براحته عند الكبر وعلى مصلحة الشغل بتزويده بطاقات شابة متجددة، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات المساهمة في تمويل نظام التقاعد.

**الفرع الأول: شرط السن القانونية:** وهي السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة العاملة، ويتوقف مجهوده الإنتاجي وبناء عليه يمكننا السن المقررة قانوناً والتي بلغها العامل والتي أجبرته على إحالته على التقاعد بغض القول بأن التقاعد هي النظر عن صحته ومقدرته على العمل .

كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد:

تعتبر علمية تحديد السن القانونية للتقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل، تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العمالية بشكل اقتصادي عن طريق إيجاد التوازن المستمر بين الأعداد المتدفقة من القوى العاملة وفرص العمل المتاحة كما أن تحديد السن القانونية يختلف

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 317/98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المنضم توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 الصادر تاريخ 05 أكتوبر 1998.

حسب العمل ومجالاته وحسب نظرة الدولة وفلسفتها في قضايا العمل والعمال والسياسة التخطيطية الخاصة بها.

تقوم كل دولة بتقدير وتحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه للسن القانونية وهو غير قادر على العمل وذلك بعد دراسة عملية دقيقة وتحليل قوى العمل في الدولة، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغيرة برغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبيرة يجبرهم على العمل وهم لا يقدرون عليه.

### الحكمة من تحديد السن القانوني:

إن الحكمة من إقرار حد السن القانونية الموجب للإحالة على التقاعد أبعاد كثيرة يمكن حصرها فيما يلي :

#### 1- البعد السياسي والاقتصادي والاجتماعي:

والحكمة تتمثل في أن خروج بعض الموظفين كل عام ببلوغ السن القانونية يخلق فرصا جديدة للشغل، وذلك بتوفير مناصب مالية تسمح بتوظيف فئات شابة جديدة وبالتالي تساهم في التخفيف من البطالة كما أن التقاعد ذوي المناصب العليا عند بلوغهم سن التقاعد يحقق طموح كل عامل أو موظف بالتقدم في مدرج السلم الوظيفي وتقلد المناصب المسؤولية مما ينتج خلق مناصب دنيا لتعيين خريجي المدارس والجامعات والمعاهد العليا وذوي الخبرة الذين يلزمون الدولة بإفصاح المجال لهم لشحن طاقاتهم الجديدة في خدمة البلد، مما يؤدي إلى تشييب الإدارة والقطاعات ويساعد تحديث 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 من خدماتهم طيلة حياتهم النشيطة عن طريق إحالتهم على التقاعد في السن المناسبة حتى يتاح لهم الخلود إلى الراحة خلال أيامهم الباقية والتمتع بمعاش التقاعد كثمرة لكفاحهم.

#### 2- البعد القانوني:

يكمن في ان المشرع قد حدد السن الموجبة للإحالة على التقاعد كما حدد سن التوظيف، السن المدني، السن الجنائي إلخ...

#### الفرع الثاني: شرط مدة الخدمة والاشتراكات:

##### مفهوم المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد:

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من في شروط الاستحقاق وتأخذ هذه المدة المؤهلة أشكال عدة تتغير بتغير سياسة الدولة. ويمكن تعريف المدة المؤهلة

أو مدة الخدمة بأهما فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداءً من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه إلى التقاعد أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاوله عمله قبل إحالته على التقاعد<sup>1</sup>

### المدة المؤهلة والاشتراكات:

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر وهو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهرياً أو سنوياً عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد الاشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة.<sup>2</sup>

وتشترط بعض التشريعات عدداً من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته<sup>2</sup>.

إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل، ويهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص المدة المؤهلة لتقاعدته تبلغ عدة سنوات، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل وإلا رفض طلبه لإحالته على التقاعد أو تخفيض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات غير أنه لا يشترط أن تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليها تعويضاً كما تقتضي نظم التقاعد في بعض الدول بحساب فترات التغطية العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

### المدة السابقة على الاشتراك والمدة الاعتبارية أو الجزافية:

إن التعديلات التي غالباً ما تطرأ على أنظمة التقاعد من حين لآخر تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش، وبما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد فهم المعنيون بالاستفادة. أحكامه، من فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقتضي باحتساب مدة الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد بالإضافة إلى المدة السابقة على الاشتراك، والتي تكون متصلة معه وذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل

<sup>1</sup> محمد حسين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية، الرباط: الهلال العربية للطباعة والنشر 1992 ص 82

<sup>2</sup> كما يحدث ذلك في النظام الساري في المملكة العربية السعودية، الذي يشترط على المؤمن عليه دفع الاشتراكات لمدة 03 سنوات خلال 05

سنوات الأخيرة من تشافه، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، أهمية المرونة في ربط من التقاعد، لاستحقاق معاش الشيخوخة.



كبار السن ممن لا يستطيعون تغيير حساب مدة خدمتهم السابقة لاستكمال المدة الموجهة لاستحقاق معاش التقاعد<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة (الاستقالة، التسريح)

يطرح نظام التقاعد مشكله تتعلق بطبيعة القانون هل هو اختياري ام إجباري؟ إذ أن اعتباره اختياري أي تبقى الحرية للعامل في طلب التقاعد في حاله بلوغه لسنا معينه يعني أن نعتبره نوع من الاستقالة بالمقابل إذا كان صاحب العمل الإمكانية في وضع جدل علاقة العمل التي تربطه بالعامل فهل هذا يعتبر إحالة على التقاعد أم تسريح: لهذا يجب التمييز بين نظام التقاعد وبعض الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل بالتحديد الاستقالة أو التسريح.

#### أ- تمييز التقاعد عن التسريح الغير تأديبي:

تشابه هاتان الصورتان من صور إنهاء علاقة العمل أي عدم وجود إرادة العامل أو الموظف ففي التسريح الغير تأديبي هو جزء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة، ولا يكون فيها لإرادة العامل أو الموظف أي دور يذكر أما الإحالة التلقائية على التقاعد فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت لدى الشروط المطلوبة قانونا... السن أو أقدميه العمل<sup>2</sup> ولا يختلف التسريح الغير تأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في فحوى هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف وبعد التوقيع على محضر التبليغ عن المعني الإحالة على التقاعد من خلال التشابه بين هاتين الحالتين فإن التمييز بينهما صعب، وبذلك يبدو الفرق بينهما في حالة المخالفة التأديبية مما جعل التشريعات ترتب الإحالة التلقائية على التقاعد. ضمن حالات التأديب<sup>3</sup>، والحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل الغير التأديبي، ومن ثم فإن اعتبار الإحالة التلقائية على التقاعد جزءا تأديبيا وليست فصلا بغير تأديب ولكنها أقرب إلى الأخير من الأول. وقد أضمن القانون الجزائري في القانون الأساسي العام الصادر 1978 والقوانين والمراسيم المطبقة له، إذا لم يدرج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن العقوبات التأديبية بل ألغى العزل دون الاحتفاظ بالمعاش كجزء تأديبي<sup>4</sup>.

وزعا ليساير في ذلك الاتجاه العالمي الحديث، وفي ذلك احترام لحق العامل الإنسان الذي قضى زهرة شبابه مثابرا خلال سنين طوال من عمره، فإذا أدركه التوقف عن الخدمة التي انتظره طويلا، فلماذا نحرمه من

<sup>1</sup> محمد حسين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعاون الجماعات المحلية، الرباط : الهلال العربية للطباعة والنشر 1992، ص 83-84.

<sup>2</sup> حسين جعيجع، مرجع سابق ص 37.

<sup>3</sup> الأمر 33-66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 46 ص542، المادة 55 منه .

<sup>4</sup> المرسوم رقم 85-09 المؤرخ في 1985/03/23 يحدد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة التي تطبق على أسلاك المساعدين في الأعمال الإحصائية، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرامية، ص 04، ص 52، المادة 124

الاستفادة مما كان يرفعه إلى صندوق التقاعد طيلة حياته المهنية، فذلك مخالفة حقيقة لمبادئ المساواة والعدالة الإنسانية.

## ب / تمييز نظام التقاعد عن الاستقالة:

مفهوم الاستقالة على أنها حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية دون تعليق قبولها على صاحب العمل<sup>1</sup> بحيث يمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه في طرد الارتباط بذلك الفقد<sup>2</sup> كلما قدر إن ذلك أصلح له وهي بهذا الشكل طريقة قانونية وشرعية لنسخ علاقة العمل وإنائها وهذا المبدأ اعتمده القانون الجزائري في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى، بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل وأكد أن الاستقالة حق معترف به للعامل ورخص للعامل بتقديم استقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة ويمكنه مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات الجماعية.<sup>3</sup>

ويلاحظ أن الاستقالة والإحالة على التقاعد يتشابهان في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من الموظف أو العامل ولأسباب شخصية، والنتيجة المترتبة عليها واحدة، وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية ويختلفان في الشروط المؤدية إلى كل حالة ونتائج المترتبة في كل منهما، إذ أن الإحالة على التقاعد لشروط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة..... حالة الاستقالة لا تشترط ذلك كما ورد في مفهومها، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه، عكس الحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقال معاشه إلى ذوي الحقوق بعد وفاته.<sup>4</sup>

## المطلب الثالث: شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد

يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة مباشرة يضاف إليها علاوة من الزوج المكفول وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة (منحة التقاعد) إلى منحة التقاعد المنقول بذوي الحقوق

• اعتمادا الأجر المتوسط لثمان سنوات الأخيرة من العمل كقاعدة لاحتساب المعاش بشكل تدريجي على مدى ثمان سنوات.

<sup>1</sup> عدوي مصطفى عبد الحميد، الاستقالة واتفاقيات إنهاء الاقتصادي دعم العمل غير محدد المدة، جامعة المنوفية 1990 ص 19.

<sup>2</sup> القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 18 أوت 1978 الجمهورية ج، الجريدة الرسمية عدد 38 ص 724، المادة 66.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، مرجع السابق ص 366.

<sup>4</sup> حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 37.

• مراجعة النسبة المثوية كتاب المعاش 5.2%.

كما ينص القانون إلى تعديلات تقنية، تتعلق بمراجعة المدة الدنية للاستفادة من المعاش قبل بلوغ حد السن وبتصفية المعاش وسن استحقاق الزوج للمعاش.

**جدول رقم(1):** يوضح الاختلاف بين المقاييس المعتمدة في احتساب المعاش في أنظمة التقاعد في المملكة المغربية والأردنية.

النظام	نظام المعاشات	النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	الصندوق المهني المغربي للتقاعد
حد السن	60 سنة بالنسبة للعموم الموظفين، 65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين.	60 سنة، 65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين، 55 سنة فيما يتعلق بالخدمات المتبعة	60 سنة، 55 سنة بالنسبة لعمال المناجم	60 سنة.
نسبة احتساب المعاش	2.5%	2%	50% من الأجر المرجعي عن كل 3240 يوم عمل	/
وعاء احتساب المعاش	أجر آجرة خضعت للإنتطاع	معدل أجر حياة العملية	معدل الأجر المقبوضة خلال 8 سنوات	على أساس الإمكانيات المالية لهذا النظام

المصدر: منشور رقم 16 / 2016 للسيد رئيس الحكومة، الصادرة بتاريخ 24 صفر 1438 الموافق لـ 23 نوفمبر 2016 بشأن كيفية تطبيق إصلاح المقاييس لنظام المعاشات المدنية، المملكة المغربية.

### الفرع الأول: معاش التقاعد

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة<sup>1</sup>.

#### عناصر تصفية معاش التقاعد:

بالإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش التقاعد تتم تصفيته (وعاء حساب المعاش) وفق ثلاث عناصر أساسية:

#### أ- الأجر المرجعي (متوسط الأجر):

هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، والذي على أساسه يحسب المعاش، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد التي (60 شهرا) أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس تقاضي فيها التي العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> أنظر المادتين (01, 02) من قانون 12/83 سالف الذكر.

<sup>2</sup> أنظر المادة 13 من قانون رقم 12/83 سالف الذكر

## جدول رقم (2): يبين تطور الأجر المرجعي خلال فترة من 1996\_2000

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

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

### حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد):

يحتسب على أساس العناصر الثلاثة سالفه الذكر بضرب عدد السنوات المحصل عليها في فترة التامين في نسبة الاعتماد (5.2%) للحصول على نسبة المعاش، وللحصول على معاش التقاعد تضرب بنسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي<sup>1</sup>.

مبلغ معاش التقاعد = [(عدد السنوات المعتمدة ( المثبتة ) × نسبة اعتماد السنوات) × الأجر المرجعي مثال:

عامل اشتغل ودفع اشتراكاته لمدة 23 سنة، وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة

يقدر 25000.00 دج بحسب مبلغ معاشه كما يلي:

$$\text{نسبة معاشه} = 2.5\% \times 23 = 57.5\%$$

$$\text{مبلغ معاشه} = 57.5\% \times 25000.00 = 14.375 \text{ دج}$$

### الفرع الثاني: منحة التقاعد

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ما عدا فيما يتعلق بالحد الأدنى، فالعامل الأجير او غير الأجير الذي لم يستوفي مدة العمل الواجب الاستفادة من معاش التقاعد عليه ان يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 20 ثلاثيا أي خمس سنوات من العمل الفعلي مدفوعة الاشتراك<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Tarik sahli, Les Voies de Réforme du Système de Retraite en Algérie: Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale, thèse de doctorat en science commerciales, faculté des science économique, commerciales et des sciences de gestion, université d'oran 2, 2014/2015, P126

<sup>2</sup> أنظر المادة 47 من قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعامل والمتسم بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22 سالف الذكر.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم لمدة دنيا تقدر ب 7 سنوات ونصف على الأقل وتجدر الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من 60 سنة بالنسبة للعامل الأجير و 65 سنة بالنسبة للعامل غير الأجير.

### الفرع الثالث:

#### أولا : مفهوم المعاش المنقول ( معاش ذوي الحقوق):

ب وفاة صاحب المعاش يستفيد ذوي الحقوق من منحة ومعاش التقاعد المنقول وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى وذلك من اجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية<sup>1</sup>. ومن ثم نستنتج أن المعاش المنقول هي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها بعض أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين كانوا يعتمدون في معيشتهم على دخل المتوفى. من المستفيدين من المعاش المنقول؟

أ- الزوج: ولا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا<sup>2</sup>. وفي حالة تزوج الأرملة ينقل المعاش إلى الأولاد ويقسم بينهم بالتساوي كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأراامل في حدود الأربعة ويقسم بينهم بالتساوي<sup>3</sup>، غير أن الأراامل لا يسقط حقهم في المعاش الذي استفاد منه عند وفاة زوجته.

ب- الأولاد المكفولين طبقا لأحكام المادة 87 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والتمم فان الأولاد المكفولين هم:

- الأولاد المكفولين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
  - الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
  - البالغون اقل من 25 سنة والذين أبرموا عقد تمهين بمنحهم أجرية الأجر الوطني الأدنى المضمون .
  - البنات والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
  - الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.
- ونجد أن القانون الجزائري قد أورد وصول المتوفى ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكون تحت كفالته في حياته،

<sup>1</sup> أمال بن رحال، المرجع السابق، ص 138 المتعلق بالتقاعد.

<sup>2</sup> أنظر المادتين 31 و32 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد

<sup>3</sup> أنظر المادة 38 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

إذا كان الدخل الشخصي بكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى من معاش التقاعد (أقل من 75%) من الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>

### ثانيا : كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق:

تحدد المادة 34 من قانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 نسب معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق المذكورين أنفا، وهذا حسب درجة قرابته من صاحب المعاش المتوفي ( 75% ) من مبلغ المعاش المنقول في حالة وجود الزوج وحيدا غياب ذوي حقوق آخرين. 50% للزوج و 30% لذي حق وحيد في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد ولد أو أحد الأصول ويحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%. - في حالة وجود اثنين أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج: يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، ويقسم على ذوي الحقوق الآخرين بنسبة 40% منه .

ولا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي بمعاشات ذوي الحقوق بنسبة 90% في حالة ما إذا لم يكن للمتقاعد المتوفي زوجا، يقسم ذوي الحقوق الآخرون 90% مبلغ معاش التقاعد وهذا ضمن حد أقصى يبلغ 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.

30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

### الفرع الرابع: مصادر التمويل نظام التقاعد.

تتمثل مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد في الاشتراكات المدفوعة من العمال والمستخدمين والضرائب المحصلة، حيث يعتمد نظام التمويل الضمان الاجتماعي أو الحماية الاجتماعية كما في المغرب، الأردن، سوريا وفي بعض الدول بصفة عامة على مصدرين هما التحويل عن طريق الاشتراكات المحددة بنسب قانونية حسب طبيعة كل قطاع، والتمويل من ميزانية الدولة عن طريق الضرائب التي تقوم الدولة بتقديمها للقطاع في حال سجلت صناديق الضمان الاجتماعي عجز مالي.

### أولا : مصادر تمويل نظام التقاعد للعمال الأجراء في الجزائر:

لقد حدد الأمر 95-01 الصادر في 21 يناير 1995 أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، إذ بموجب المادة الأولى منه يتكون أساس الاشتراكات من الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو العطل

<sup>1</sup> آمال من رحال، المرجع السابق، ص 140 المتعلق بالتقاعد،

المتناسبة ونتائج العمل باستثناء الأداء ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص، والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة.

#### أ- الإشتراكات :

تعد الاشتراكات الاجتماعية مساهمة من كل مؤمن اجتماعي أخير ومن أصحاب العمل في تمويل صندوق التقاعد قبل الاستفادة من الحماية الاجتماعية، وهذا ما يفسر وجود علاقة بين قيمة مساهمة الخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها<sup>1</sup>، حيث تعد هذه الطريقة أكثر فعالية في التمويل مقارنة بمساهمة الضرائب لأنها تشكل الركيزة الأساسية للإيرادات نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر، تحدد النسب الإجمالية للاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي ( التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل، الأمراض المهنية، التقاعد، التقاعد المسبق والتأمين على البطالة) 34.5%.

#### ب- الدعم من ميزانية الدولة:

إن الدعم من ميزانية الدولة يكون عن طريق الضرائب، وهو ما يقصد به اللجوء إلى المساهمات الأخرى غير الاشتراكات المبنية مباشرة على المداخل المهنية أو ما شابه ذلك<sup>2</sup>، فقد التزمت الدولة بإنشاء صندوق وطني لاحتياجات التقاعد.

#### ثانيا : مصادر تمويل نظام التقاعد للعمال غير أجراء:

تمول الخدمات المقدمة للعمال غير أجراء بما فيها التقاعد باشتراك يدفعه المستفيدون كاملا حيث تكون اشتراكاتهم محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر وفقا للشروط المحددة، لا يمكن أن يقل أساس الاشتراك المنصوص عليه من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتجاوز (20) مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر، وتحدد نسبة الاشتراك ب15% من الأساس المذكور أعلاه، ويوزع كآلاتي:  
7.5% بعنوان التأمينات الاجتماعية و7.5% بعنوان التقاعد، يكون الاشتراك مستحقا ابتداء من أول يناير من كل سنة ويدفع قبل 30 يونيو من نفس السنة، غير أن اشتراك الأشخاص الغير أجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص حصريا نشاطا فلاحيا أو تجاريا يدفع قبل أكتوبر من كل سنة مدنية

#### المبحث الثالث: مرحلة التقاعد ونهاية المسار المهني

<sup>1</sup> بن دهمية هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر. دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص 107

<sup>2</sup> محمد زيدان، محمد يعقوب: " فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي"، الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير، تجارب الدول، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 03، 04 ديسمبر 2012، ص 15

## المطلب الأول: مرحلة ما قبل التقاعد

تعتبر مرحلة التقاعد من المراحل المهمة التي تحدد دورة الحياة عند الإنسان وهي المرحلة التي تخصص العمل فينتقل العامل من النشاط إلى عدمه ومن الالتزام في اتجاه المهام والأشخاص إلى التحرر من المسؤوليات، ومن وقت ممتلئ إلى وقت فراغ، ومن علاقات مكثفة واتصالات كثيرة إلى تقلص وتهميش وعزلة اجتماعية، ومن مكانة اجتماعية ذات رقي في العمل إلى فقدان المكانة المحترمة، وضعف الدخل الشهري كما أن التقاعد يبقى حق الراحة بعد العمل، والذي تحول إلى وسيلة إدارية لتسيير العمل بالنسبة للسلطات العامة والمؤسسات<sup>1</sup> إن إحالة كبير السن إلى التقاعد وتبديله بالشباب فيما يخص النشاط وإفادة المجتمع، هو اعتراف من طرف الدولة والمؤسسة والمجتمع إن هذا الأخير أصبح غير مجدي للنفع بالنسبة لهم، هذه الصدمة تعود عليه بالمضرة من الناحية النفسية والاجتماعية مع اكتشافه بمرور الزمن انه تقدم في السن وأصبح لا يستطيع أن يأتي بمردود كما كان في السابق وأدائه قد انخفض بشكل كبير أمام الشباب في المؤسسة وأبنائه في المنزل كما يواجه تغيرات في بنية الأسرة وأدوارها ونوعيتها والأفكار الجديدة للجيل الجديد الأبناء من مع ظهور تغير المعايير الاجتماعية ومساومته في مكانته وسلطته ككرب أسرة.

### الفرع الأول: أسباب التقاعد:

التقاعد كمرحلة تخص العامل الذي كبر في السن، ومع كبر سنه فيه عدة أمور تمس خاصة مردودة في العمل، ما يعود على إنتاجية المؤسسة، وما يصيب أغلبية من يصلون سن الستين سنة تقريبا فما فوق ليعيق الإنتاج بالشكل المراد من طرف المؤسسة حيث يصرح احد المبعوثين ان السبب الرئيسي للتقاعد هو المرض المزمن الذي يعاني منه المتقاعد على سبيل المثال لا الحصر مرض السكري.

- كبر العامل في السن مع مزاوته للمهنة لمدة طويلة يؤثر هذا على صحته ومردوده لتظهر فيه نقائص لم تكن موجودة من قبل، ليبدل بشباب آخر لتعود دورة العمل من جديد، ومن أسباب تخلي المؤسسة عن خدمات العامل كبير السن يرجع إلى أسباب عدة:
  - ضعف في نظام توازن الجسم الذي يفسر كثرة الحوادث.
  - تقلص فعالية الحاستين الرئيسيتين لأخذ المعلومات كالسمع والبصر.
  - بطء في معالجة المعلومات وبالتالي القرارات ما يفسر تطور سلوك التدقيق، التحليل والمراجعة وتصبح عبارة عن ضغوطات لأوقات قاسية.
  - ضعف الذاكرة القوي.
- كلها أسباب تكون عائق أمام العامل الذي بلغ من العمر ما بلغ.

<sup>1</sup> بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 69



ونلاحظ على العمال الذين دخلوا سن 60 سنة فما فوق هذه المظاهر تختلف حسب اختلاف الأفراد وحسب مسيرتهم المهنية والأعمال التي كانوا يمارسونها والاجتهاد الذي تلقوه<sup>1</sup> كما أنه تدخل اعتبارات أخرى لأسباب التقاعد منها ما هو ثقافي الذي يحدده المجتمع ومنها ما هو فردي أي الاستمتاع بالراحة بعد مدة طويلة دامت سنوات من العمل، فالمرور إلى مرحلة التقاعد واختيار السن 60 و65 سنة يعود لأسباب منها:

- 1- أسباب بيولوجية: راجعة إلى تناقص قدرة الفرد، وضعف الصحة وتدهور الجسم.
- 2- أسباب ثقافية واجتماعية: راجعة إلى اتجاهات الشخص المتقاعد وقبوله للتقاعد وخبراته في التقاعد.

### 3- تغيرات في قيمة وقت الفراغ:

حيث يميل البعض إلى فتح مجال جديد للحياة، بينما يفضل البعض الآخر بين العمل والاستمرارية فيه التطور التكنولوجي وما يسمى بالانفجار التكنولوجي الذي أدى إلى تغيير في طبيعة الكثير من المهن والأعمال، والحاجة المستمرة للتدريب لمواجهة هذه التغيرات وبالتالي فإن مهارات المتقدمين في السن ومعارفهم لا تكون ملائمة لذلك<sup>2</sup> التعقيد في نظم العادات الصناعية والحكومية:

إن سيطرة الطابع البيروقراطي على الكثير منا أدى إلى سيطرة القواعد والنظم الجامدة التي تركز على الإنتاجية ومصصلحة العمل دون النظر إلى جوانب الإنسانية.

ظهر نظام التأمينات والمعاشات هياً أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد العمال المتقدمين في السن<sup>3</sup>، رغم استمرار العامل في مسيرته المهنية يأتي يوم أين يكون بحاجة إلى التقاعد كفترة الراحة وبشكل من شكل الضمان الاجتماعي، وتأمين الدخل يسمى بمعاش التقاعد دون بذل أي جهد مقابل ذلك، لتبقى رغبة العامل في التقاعد تختلف من عامل إلى آخر حسب الظروف العائلية والمجتمع والوظيفة التي يمارسونها، وكذا الطبيعة الإنسانية فهي مختلفة من فرد إلى آخر ومن عامل إلى آخر.

### الفرع الثاني: الرغبة في التقاعد

هناك وعي عند بعض العمال الذين بلغوا سن الخمسينات بالمرحلة التي هم مقبلين عليها، من خلال احتكاكهم بالزملاء الذين تقاعدوا وجربوا هذه المرحلة بكل سلباتها وإيجابياتها، تكونت لديهم صورة عن المرحلة المقبلة دون أن يعيشونها فعلاً، وحسب نمط الصورة المكونة عند العامل، وكذا نظرة المجتمع للإنسان

<sup>1</sup> بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر: دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 70-80

<sup>2</sup> بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر: دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 70

<sup>3</sup> بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر: دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 71

التقاعد عن العمل والرغبة النفسية لهذا الأخير مع الدخول في الحاجات والمتطلبات التي لم يؤمنها بعد في سياقه العائلي تكون الرغبة موجهة إلى التقاعد أو عدمه.

وتختلف الرغبة في التقاعد حسب شخصية المتقاعد، وظروف عمله وضغط المجتمع، ونظراته المستقبلية لحياته الجديدة والتي أخذها عن أفراد آخرين في المجتمع، وكذا مشاريعه وأهدافه التي يريد الوصول إليها في المستقبل فهناك أفراد يرغبون فعلا في التخلص مما يلقي عليهم من أعباء ويرفضون الاستمرار في القيام بالنشاط والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وهناك أفراد آخرون يرفضون الإحالة إلى المعاش حتى يرغبهم المجتمع على ذلك قصرا أو ترغمهم عليه ظروف الصحية، بينما يظل نشطا ممتلئا بالحياة إلى آخر عمره، وأصبح. 60 أول 65 كسنة يفرض فيها التقاعد بعقد إداري مرغم في حالة الرضا أو عدمه من طرف العامل.

وتختلف الرغبة في التقاعد من شخص لآخر، وهذا حسب المشاريع والأهداف المسطرة في حياته، بعد العمل استمتع بعضهم بالوقت الحر، واستغاله في السفر والرحلات والتعارف على أشخاص آخرين فيمثل له التقاعد التحرر من القيد خاصة من كان يمارس أعمال شاقة ومتعبة، وليس راضي على العموم ولا تعطيه مكان اجتماعية مرموقة في المجتمع، وهناك من يعتبر التقاعد هو انتقال إلى مرحلة كلها عزلة وهميش من طرف المجتمع، وفقدان العلاقات التي كان يكتسبها في مجال عمله.

ويبقى قرار التقاعد قرارا صعبا خاصة عند بعض ممن يعيشون في جو عائلي يفرض عليهم مواصلة العمل حتى ما بعد التقاعد الإرادي، ومن لهم استعداد نفسي غير مهيا للدخول في هذه التجربة الجديدة في حياتهم<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: مرحلة التقاعد

### الفرع الأول: التحضير للتقاعد

الانتقال من مذكرة واستعمال زمن مليء بالنشاطات إلى التقاعد مباشرة وهي مرحلة هامة في حياة العامل، كما أنها نهاية مسيرة مهنية تعسفية وبعنف بعد استنزاف طاقة هذا العامل الجسدية والذهنية باستمرار من حتى آخر يوم ليصبح صبيحة الغد متقاعدا، فهي ضربة قاسية يتلقاها بصفة مفاجأة والتحضير للتقاعد طرف العامل يكون فرديا أي عدم وجود برامج المؤسسة للتحضير النفسي أو التأقلم مع الحياة الجديدة للعامل بعد التقاعد. إن الصورة والنظرة المستقبلية هي الوسيلة الوحيدة التي يحضر بها العامل كبير السن للتقاعد، كالأستعداد النفسي للدخول في العالم الجديد بالنسبة له، ولنقل وطأت الصدمة لديه ولهذا هناك أهمية للتحضير للتقاعد ومنح العمال كبار السن وقت حر بصفة كبيرة لأخذ التدابير والاستعدادات للتقبل التدريجي للمرحلة الجديدة في حياتهم والتميز بغياب العمل، فمن العمال من يفضلون التقليل التدريجي من كثافة العمل بدلا من النهاية

<sup>1</sup> بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية،

المباشرة للسيطرة المهنية ومنهم من لا يريد حتى التقاعد ويجب الاستمرار في العمل حتى مع بلوغهم السن القانوني له، وللتسهيل على العمال كبار السن الانتقال إلى مرحلة التقاعد والتخفيف من الصدمة بعد المرور من الحياة النشطة إلى حياة وقت حر ومشكلة كبيرة وضعت ثلاث طرق لتسهيل نهاية المشوار بالنسبة للعمال<sup>1</sup>

**عطلة ما قبل التقاعد:**

عطل ما قبل التقاعد تستطيع مساعدة كبار السن والمقبلين على هذه المرحلة الانتقالية العمل تقاعد بالاستعداد التدريجي عن طريق التمرن على حياة التقاعد قبل مغادرة عملهم.

### **برنامج التحضير للتقاعد:**

هي برامج تساعد العمال على عملية التكيف مع المرحلة الجديدة، والتوضيح بشكل مسهل لنموذج الحياة المقبلة وهذه البرامج تمس عدة ميادين منها الرعاية الصحية، التخطيط المالي، السكن، تنظيم وقت الترفيه .

**التقاعد التدريجي:**

بالنسبة للتقاعد التدريجي تعمل المؤسسات والإدارات بتقليص وقت العمل لكبار السن الذين يقتربون من سن التقاعد وذلك بصفة تدريجية بدلا من نهاية عنيفة، وذلك من المرور من الوقت الممتلئ إلى وقت مليء بالفراغ ويؤخذ شكلين<sup>2</sup> :

1-تقليص ساعات أو أيام العمل قبل التقاعد.

2-استعمال زمن جزئي (ظرفي) قبل الخروج للتقاعد بالنسبة للعمال الذين يتمنون مواصلة العمل.

ويوفر التقاعد التدريجي الفائدة والمنفعة للعمال وكذا لأصحاب المؤسسات حيث يسمح بالحفاظ على العمال المسنين المؤهلين ذوي الخبرة الكبيرة الذين يساعدون على تدريب يد عاملة شابة وبديلة لهم مع تكاليف برامج تدريبات، وسرعة تكيف العمال الجدد وتقبلهم واكتسابهم لهوية عمل خاصة وثقافة مؤسساتية تسهل الاستمرار في العملية الإنتاجية بشكل جيد<sup>1</sup>.

### **الفرع الثاني: التوافق مع التقاعد**

انتقال العامل إلى مرحلة التقاعد تتغير عدة أمور في حياته ودرجة توافق وتكيف المسن مع مرحلة جديدة يعود بذلك إلى ثلاثة عوامل أساسية هي:

<sup>1</sup> بدوي محمد، سوسولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2009/2008، ص 77

<sup>2</sup> بدوي محمد، سوسولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2009/2008، ص 81

**الجنس:** بالنسبة لتوافق النساء يكون أفضل من توافق الرجال لأن التقاعد عند المرأة . يعني التخلص من ازدواجية العمل داخل البيت وخارجه، وتفرغ إلى مسؤولياتها الأسرية، أما تقاعد الرجل فهو إبعاده من مسؤوليته وصلاحياته ونفوذه وأدواره الاجتماعية خارج البيت.

**الصحة:** ما دام المتقاعد في صحة جيدة يريد العمل ولا يتخلى عنه ويصل حتى انه يمرض إذا ما انقطع . عنه فما زال بالنسبة له قادرا على أن يكون معطاء ولا يريد أن يكون عالة على الآخرين، فكبار السن ذوي صحة جيدة يكون التوافق مع التقاعد صعبا بالنسبة لهم لأنهم قادرين على منح المنفعة لعائلاتهم والمجتمع ككل.

أما من هم في صحة متدهورة ولا يستطيعون العمل أو يصعب عليهم فإن التقاعد يمثل لهم راحة كبيرة من أتعاب العمل ومسؤولياته، وكسب وقت كافي لمعالجة أمراضه والعناية بنفسه فمن هو في صحة جيدة أغلبهم يبحثون عن عمل ما بعد التقاعد بعدم إيجاده ودخولهم في البطالة يسبب لهم أزمة وإحباط ويصبح التقاعد أزمة ووكرا للأمراض المتتالية نتيجة عدم القيام بأي نشاط رياضي أو سباحي أو ترفيهي<sup>1</sup>

**ج- الرضا من العمل قبل التقاعد:** إن التعلق وحب العمل بشكل كبير يجعل من التقاعد يحس وكأنه مازال يعمل وذهنه مشغول إليه بقوة ولم يدرك انه فقد العمل وأحيل على التقاعد، فإن حب العمل بالنسبة للعامل الذي أحيل على التقاعد والذي كانت له نسبة عالية من الرضا المهني في عملة مع توفر كل الشروط المادية والبشرية التي تجعله سعيدا في عمله، فسيكون التقاعد بالنسبة له وكأنك تحرمه من تحقيق ذاته وسعادته مما يسبب الشعور بالفشل والإحباط والقلق، وتظهر ما هو تصرفات غير مألوفة كوسيلة الاستسلام للأمراض النفسية، أما العامل غير مرتاح في عمله ويقلقه زملائه ورضاه المهني منخفض أو منعدم يكون التقاعد بمثابة تخليص له من الساعات التي يتضايق فيها ويحس بالراحة والطمأنينة نتيجة إبعاده عن العمل<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد أو الإحالة على المعاش يمكن أن تكون وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة أي بمعنى إجراءات التنظيم الداخلي وذلك إذا تمت بناء على طلب العامل أي بإرادته أو بتدخل الإدارة لبلوغ العامل السن القانونية اللازمة لإحالاته على المعاش.

### الفرع الأول: آثار الإحالة على التقاعد بقوة القانون :

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية للعامل الذي المحال على التقاعد والمرفق الذي يمثل الإدارة المستخدمة فيما يلي:

<sup>1</sup> بدوي محمد، سوسبيولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية

العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009، ص 82

<sup>2</sup> بدوي محمد، سوسبيولوجيا التقاعد في الجزائر : دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية،

جامعة وهران، 2008/2009، ص 83

## أ- بالنسبة إلى الإدارة المستخدمة (المرفق العام):

إن إحالة الموظف أو العامل يترك فراغاً وظيفياً بالنسبة للمنصب الذي كان يشغله، والواقع أن الإدارة تسعى إلى استقطاب وجلب الموظفين المستخلفين محل قرارات الإحالة على التقاعد لأنها تعلم تاريخ مغادرة هؤلاء دون إنكار أثر ذلك في نوعية الخدمات المقدمة من قبل هذا المرفق العام، إذ لا يستوي عمل من كرس حياته للقيام بتلك الخدمات أو الوظائف مع خدمات شخص آخر لم يباشر العمل من قبل وليس لديه خبرة على الأقل لتلك الوظيفة الشاغرة بسبب إحالة من كان يشغلها على التقاعد أو المعاش، وهذا اعترافاً بما يسمى في حل التشريعات بالخبرة ودورها في الحياة الوظيفية<sup>1</sup>

## ب- بالنسبة للموظف:

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين (الإدارة المختصة) وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للعامل إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

وينتج عن ذلك الأثر حق في المعاش (معاش التقاعد) وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب ويسد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد، ويتم تقييم وتحديد مبلغه بناءً على معيارين:

- مبلغ المرتب الذي قد تتقاضاه الموظف في السنوات الأخيرة أي 05 سنوات بمعدل 60 شهر<sup>2</sup>.
- عدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد على الأقل بنسبة 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وألا يتعدى نسبة 80% . الأجر الخاضع للاشتراكات ، من والذي تقطع منه اشتراكات الضريبة والضمان الاجتماعي<sup>3</sup>

## الفرع الثاني: آثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف:

تنتج عن إحالة الموظف أو العامل على التقاعد بطلب منه عدة آثار تختلف باختلاف نوع التقاعد المحال إليه، سواء كان تقاعد نسبي أو تقاعد دون شرط السن القانونية، كما تختلف هاته الآثار عند الحديث عن أطراف علاقة العمل سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة للإدارة المستخدمة، وتتلخص هذه الآثار في:

## أ- الآثار المترتبة على التقاعد النسبي:

### 1- بالنسبة للموظف :

لا يختلف الأثر في ظاهر الحال عن سابقه من النظامين السابقين، وهو التوقف النهائي عن ممارسة النشاط الوظيفي، ولكن بالنسبة للتقاعد النسبي فيكون رغبة من الموظف، وبالتالي تظهر حرته في التوقف عن ممارسته للنشاط الوظيفي، هاته الحرية تبقى مرتبطة بأداء الرغبة وتقديم الطلب الذي يؤكد لها لتبدأ حرية الإدارة

<sup>1</sup> حربي هاشمي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 32

<sup>2</sup> حربي هاشمي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 33

<sup>3</sup> ديدان مولود، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2011، ص 32

المستخدمة في الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة العامة وبالموافقة على ذلك الطلب ينتهي المسار المهني للموظف أو العامل المحال على التقاعد وينشأ له حق آخر في معاش التقاعد والذي يختلف عن المعاش الناتج عن التقاعد العادي<sup>1</sup>

## 2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

فالاختلاف بسيط بينها وبين النظامين السابقين يمكن أن يتجلى هذا الاختلاف في إمكانية رفض طلب الموظف المعني لضرورة تسيير المرفق العام، ومن جهة أخرى إن أمر الإحالة على التقاعد لا يكون إلا بناء على طلب المنتمي إليها، ولا يتوقع مسبقاً أمر إحالته على التقاعد، وبالتالي قد تستحق وقتاً أطول لاستخلافه.

الآثار المترتبة عن التقاعد دون شرط السن: وتمثل في ما يلي:

## 1- بالنسبة للموظف :

إن الآثار المترتبة بالنسبة للموظف فانه يفقد تلك الصفة وما يتبعها من حقوق وواجبات فتنتهي العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة، ومن بين هاته الحقوق الحق في الراتب الذي يعوض في هذه الحالة بمعاش التقاعد، ومثلما هو عليه الحال بالنسبة لأنواع التقاعد لكن في هذه الحالة يكون كاملاً فلا يمكن الاعتماد أكثر من 32 سنة لحساب المعاش، حتى وإن امضي الموظف أكثر من ذلك لان معاش التقاعد له حد أقصى لا يمكن تجاوزه والمقدر ب80%.

## 2- بالنسبة للإدارة المستخدمة:

أما بالنسبة للمرفق العام أو الإدارة المستخدمة فالآثار المترتبة عن إحالة الموظف على التقاعد هي نفسها الآثار المترتبة عن إحالته على التقاعد النسبي وفي كلتا الحالتين للسلطة الإدارية سلطة تقديرية لقبول طلب الإحالة على التقاعد أو رفضه أو بإرجائه<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، الجزائر، 1998، ص 67

<sup>2</sup> خرفي هاشمي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 40

## خاتمة الفصل :

وفي الأخير يمكن القول بان السياسة الاجتماعية تلعب دورا مهما وبارزا وإسهاما فعالا في توجيه وتحقيق الرفاهية والرعاية الاجتماعية داخل المجتمع وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و الحرية و المواطنة والاستقرار وتحسين نوعية الحياة.و بالتالي ارتكزت هذه السياسة على إيديولوجيات سائدة في مجتمع ما وأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى و برامج و مشروعات خدمتية وإنتاجية التي تتضمنها خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

الفصل الثاني :

واقع سياسة التقاعد

في الجزائر



ينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث ، المبحث الأول : التطور التاريخي للنظام الوطني للتقاعد ، المبحث الثاني : الهياكل والأجهزة الفاعلة والمبحث الثالث : تأثير البيئة الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد.

#### مقدمة :

يتميز نظام التقاعد في الجزائر بعدم الاستقرار نتيجة تأثره بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تسود المرحلة، وفي فترة التسعينات التي كانت فيها الدولة ملزمة بالتخلي عن النهج الاشتراكي والانخراط في اقتصاد السوق من خلال إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وخصوصة الكثير منها وهي السياسة التي استوجبت تسريح الكثير من العمال لجأت الدولة إلى إحداث نظام التقاعد المسبق الذي كان في البداية يخص المؤسسات الاقتصادية فقط قبل أن يتم تعميمه إلى الإدارات العمومية<sup>1</sup>

#### المبحث الأول : التطور التاريخي للنظام الوطني للتقاعد

لقد عرف نظام التقاعد في الجزائر عدة مراحل تاريخية منذ ظهور هذا النوع من الحماية الاجتماعية كحق أساسي للعامل بتوفيق معاش له من خلال فترة الكبر والعجز عن العمل<sup>2</sup>

ونقسم هذا المبحث إلى ثلاثة، مطالب ، تناولنا في المطلب الأول تعدد أنظمة التقاعد ، المطلب الثاني الأطر القانونية المنظمة لسياسات التقاعد ، المطالب الثالث إصلاحات 2017 - ( صدور قانون رقم 15/16 )

<sup>1</sup> الملتقى الدولي، اشكالية نظام التقاعد في الجزائر ، مداخلة رقم 20 واقع نظام التقاعدي الجزائري جامعة الجزائر 3 ، محور العولمة والسياسة الاقتصادية ، ص 344 | عبد الحميد حسيني ، مولود هارون ، وليد لوشان

<sup>2</sup> سعدى الطيب ، ملتقى دولي ( اشكالية نظام التقاعد في الجزائر ) ، مداخلة رقم 06 ، جامعة الجزائر 3، محور العولمة والسياسة الاقتصادية ص

## المطلب الأول: تعدد أنظمة التقاعد في الجزائر

### الفرع الأول : مرحلة ما قبل الاستقلال ( 1945 – 1962)

لقد كانت الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية قد ورثت معظم قوانين الضمان الاجتماعي و من بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد من النظام الفرنسي اللبرالي و امتدادا له في أغلبها<sup>1</sup> و تحت ضغط الاحتجاجات العالمية والحركات الاجتماعية اتجهت فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية إلى إحداث ثمانية أنظمة مختلفة سواء بالالتزامات أو الامتيازات لكل نظام تتمثل في :

1/ النظام العام : يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAN انشئ سنة 1954

2/ نظام المواطنين : يقوم بتسييره الصندوق العام لتقاعد الإداري (CGRA) أنشئ سنة 1949

3/ النظام الفلاحي : يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA) انشئ سنة 1957

4/ نظام المناجم : يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم (CSSM) انشئ سنة 1950

5/ نظام العمال غير الأجراء : يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء (CAVNOS)

أنشئ سنة 1957

6/ نظام عمال السكك الحديدية يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية

7/ نظام عمال قطاع الكهرباء يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS)

8/ نظام عمال البحر : يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSRM)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، دار الهدى، عين مليلة 2014 ص 68  
<sup>2</sup> مليكة محديد - واقع و آفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، اطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3 ، 2012، ص 53

## الفرع الثاني : مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 – 1983)

بعد الاستقلال استمرت الجزائري في سياسة الحماية الاجتماعية التي تعتمد على عدة أنظمة والتي يمكن تلخيصها كالتالية :

النظام العام : تشرف عليه كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية يندرج ضمنها :

- الصناديق الجهوية

- صندوق الشيخوخة

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

النظام الفلاحي : والذي تشرف علىه وزارة الفلاحة والثورة الزراعية

الصندوق العام لتقاعد الإدارة : تشرف عليه وزارة المالية

جدول رقم (3) : يبين عدد الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30<sup>1</sup>

الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30	الوصاية
النظام العام ، نظام السكك الحديدية ، الصناديق الجهوية ، نظام غير الإيواء صناديق الشيخوخة ، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، نظام الموظفين نظام المناجم ، نظام عمال البحر، نظام قطاع الكهرباء	كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية
النظام الفلاحي	وزارة الفلاحة والثورة الصناعية

المصدر: قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد

<sup>1</sup> قاسم نوال ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغييرات الاقتصادية الحالية رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التي حاملة الجزائر 03 ، 23 يناير 2012 ، ص 172

من خلال ما سبق ، يمكن القول ان ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط ( النظام العام ، الموانيء ، المناجم ، قطاع الكهرباء ، السكك الحديدية ، الشيخوخة ، النظام الفلاحي ، الصندوق العام لتقاعد الإدارة ) وكذا تعدد الوصاية ( كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية ، وزارة الفلاحة والثورة الزراعية ، وزارة المالية ) إلى أن جاء التخلي عن الأنظمة السابقة وتوحيدها بصدور قانون 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : مرحله ما بعد سنة 1983 :

في سنة 1980 تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر ليساير مختلف المفاهيم والتوجهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد آنذاك ليكون شاملا وموحدا أو قابلا للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو الخاص<sup>2</sup>

وعلى هذا الأساس في سنة 1983 عرفت الجزائر صدور قانون التقاعد الجديد وتم من خلاله توحيد صناديق التقاعد لمختلف الأنظمة التي كانت سائدة بعد الاستقلال، لىكون شاملا كما ذكرنا وتستند على المبادئ التالية :<sup>3</sup>

- مبدأ تقديم الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع

- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل

- مبدأ المشاركة ممثلي العمال في تسيير فئات الضمان الاجتماعي

ولأجل ذلك و عملا بتغطية اكبر عدد من الأشخاص بالحماية الاجتماعية تم إصدار قوانين لتحسين ذلك على كافة القطاعات ووحيد نظام التقاعد في الجزائر من ناحية التمويل والتسيير أهمها :

- قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>4</sup>

- قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83 - 11 المعدل والمتمم<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نوال القاسم مرجع سابق 172

<sup>2</sup> الطيب سماتي ، المرجع السابق ص 71

<sup>3</sup> الطيب سماتي ، المرجع السابق ص 71

<sup>4</sup> قانون 83/12 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد

- قانون الحوادث والأمراض المهنية 83 - 13 متعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية معدل و متمم<sup>2</sup>
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي رقم 83-14 المعدل و المتمم متعلق بالتزامات المكلفين<sup>3</sup>

- قانون 83 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>

و بمرور الجزائر بتطورات اقتصادية واجتماعية سريعة و متلاحقة و بداية من سن 1994 ، عرف التقاعد مراجعة شاملة من ناحية مصادر التمويل و شروط الاستحقاق و طريقة حساب المنحة و كذا إيجاد حل الخلافات و المنازعات التي تطرأ في هذا المجال<sup>5</sup> .

و تم إصدار عدة قوانين بالتزامن مع التحولات الاقتصادية التي فرضت غلق عدة مؤسسات و إحالة العديد من العمال على التقاعد مسبقا ، وجاءت هاته القوانين و التعديلات كواقع فرض نفسه و حماية لهذه الفئة من العمال .

---

<sup>1</sup> قانون 83/11 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد

<sup>2</sup> قانون 83/13 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

<sup>3</sup> قانون 83/14 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين

<sup>4</sup> قانون 83/15 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات

<sup>5</sup> د.خليفة ع.الرحمان ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر ، دار العلوم للتسيير و التوزيع ، 2011 ، ص 931

## المطلب الثاني : الأطر القانونية المنظمة لسياسات التقاعد

قبل سنة 1983 تغير نظام التقاعد في الجزائر بالارتباط مع قطاع النشاط و تعدد الأنظمة ذات الصلة من ناحية التمويل وكذا تقدير الحقوق وتقدير الامتيازات والأجهزة المكلفة بتسييره و هذا إلى غاية صدور أول قانون ينظم هاته الحالة وهو القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد والذي بموجبه تم توحيد نظام التقاعد على كافة القطاعات وإنشاء الصندوق الوطني للتقاعد الجهة المسيرة والمكلفة قانونا بالإشراف على تنفيذ السياسة الحكومية في مجال التقاعد، مستقل ماليا وإداريا - إلى غاية سنة 1994 و باعتماد الجزائر جملة من الإصلاحات الاقتصادية و اختصار نظام اقتصاد السوق بالانفتاح الاقتصادي والسياسي وتماشيا مع المستجدات الداخلية والخارجية ، هذا التحول استلزم مراجعة نظام التقاعد ليتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة ليعدل ويتمم هذا القانون بالنصوص التالية :<sup>1</sup>

- الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 يوليى 1996

- الأمر رقم 13 /97 المؤرخ في 31 مايو 1997

- القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999

-المرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994

إضافة إلى المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق أو المحدث بالتقاعد النسبي<sup>2</sup>

بناء على ما سبق ذكره نذكر أهم أنواع التقاعد المعتمد في الجزائر:

**1/ التقاعد العادى :** حسب القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد لكل العمال سواء كانوا أجراء او ملحقين بالأجراء وعمالا غير أجراء مهما كان النشاط الممارس ومهما كانت نوعية علاقة العمال بمستخدميهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه على ان يبلغ المعنى السن القانوني المقدر بـ (60) سنة بالنسبة للرجل و(55) سنة بالنسبة للمرأة في حالة العمال الأجراء ، أما بالنسبة للعمال الغير أجراء فيجب بلوغ السن (65) سنة بالنسبة للرجل و(60) سنة بالنسبة للمرأة إلا أن هناك استثناءات لبعض

<sup>1</sup> خليفى عبد الرحمان ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم والتسيير والتوزيع ، 2011 ، ص14

<sup>2</sup> المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد النسبي

الحالات الخاصة حيث تستفيد المرأة بحسب عدد الأولاد إلى حدود (3) سنوات ولبعض المهن الشاقة كما يستفيد المجاهد بتخفيض إلى حدود (5) سنوات بنسبة 10% لكل من نسبة العجز جراء حرب التحرير<sup>1</sup>

**2/ التقاعد المسبق:** تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 1994/05/21 يهدف إلى منح الأفضلية للاستفادة من الإحالة على التقاعد للأشخاص قبل بلوغ السن القانونية بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى 10 سنوات<sup>2</sup>

وقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد لفائدة جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب اقتصادي وفي إطار عملية تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم<sup>3</sup>

تكون الاستفادة من التسبيق للإحالة على التقاعد الممنوحة للأجراء في هذا المرسوم بحسب سنوات العمل مى (05) إلى (10) سنوات تسبيق وكل سنة تقابلها مدة العمل

وقد تم توسيع الاستفادة من التقاعد المسبق ليشمل موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98 - 317 المؤرخ في 1998/10/03 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية حيث تطبق الأحكام في هذا المرسوم على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين قد يفقدون<sup>4</sup> مناصب شغلهم بصفة لا إرادية سبب ضبط مستويات الشغل التي قد تقررهما الحكومة

### 3/ التقاعد النسبي:

تم إحداثه بموجب الأمر رقم 97 - 13 المؤرخ في 1995/05/21 المعدل والمتمم للقانون 83 / 12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، حيث سمح القانون لكل شخص ابتداء من سن 50 سنة والذي أدى مدة عمل فصلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل على ان يطالب بالاستفادة من معاش تقاعد جزئي، وتقلص (05) سنوات بالنسبة للنساء العاملات (الأمر 97 / 13 - 1997) .

<sup>1</sup> قانون 83 / 12 المؤرخ في 1983 / 07/02 المتعلق بالتقاعد

<sup>2</sup> مرسوم تشريعي 94 / 400 ، 1994 المادة 1

<sup>3</sup> المرسوم التشريعي 94 - 400 ، 1994 - المادة 2

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 98 - 317 المؤرخ في 1998/10/03 ، المادة 02

وقد استثنى هذا القانون فترات الخدمة الوطنية والتعبئة وكذا فترات العجز في الحساب وهو ما يعتبر فعلا إشكالا ، ويبقى السؤال مطروحا لماذا استثنى المشرع هاته الفترات وقبلها في التقاعد العادي<sup>1</sup>

**4/ التقاعد دون شرط السن :** تم استحداث هذا النوع الجديد من التقاعد بموجب القانون

99-03 المؤرخ في 22/03/1999 المعدل والمتقدم للقانون 83 - 12 المؤرخ في 02/07/1983 حيث كرس هذا القانون الحق والتمتع الفوري دون شرط السن للعامل الأخير شرط ان يكون قد نتج عن مدة عمله دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين سنة على الأقل بالنسبة للرجال والنساء ، وتعتبر مدة العمل الفعلية في الفترات التالية :<sup>2</sup>

- فترات العمل الفعلية ، فترات العطل الفعلية ، الأيام التي تقاضي عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات عن المرض والمسموحة وحوادث العمل والبطالة ، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية .

ولا تدخل في حساب السنوات المطلوبة (32 سنة عمل فعلي) كسنوات الخدمة الوطنية والتهيئة العامة وسنوات العجز

و تصفى نهائيا المعاشات الممنوحة بموجب هذه التدابير ولا تكون قابلة للمراجعة حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد الإحالة على التقاعد

### **المطلب الثالث : إصلاحات 2017 ( صدور قانون رقم 15/16 )**

بعد الاستقلال عرفت الجزائر عدة تحولات و إصلاحات اقتصادية واجتماعية انعكست بدورها على عدة فئات من المجتمع ، تمثلت أساسا في التغيير الديمغرافي بزيادة عدد السكان وتحسن مستوى المعيشة مما أدى الى طول مدة الحياة وبالمقابل اثر تحويل النهج الاقتصادي للجزائر من النظام الاشتراكي الى نظام اقتصاد السوق سلبا على عدة فئات مما استدعى إصدار قوانين حماية اجتماعية للفئات المتضررة في هاته التحولات .

<sup>1</sup> خليف عبد الرحمان ، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دارالعلوم والتسيير والتوزيع ، 2011 ص 34

<sup>2</sup> خليف ، 2011 ، ص 135



## الفرع الأول : التغيير الديمغرافية والاقتصادية

### أولا : النمو الديمغرافي :

يعتبر النمو الديمغرافي أهم المحددات للسياسات الاقتصادية حيث أن اتخاذ أي قرار مهما كان نوعه لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار ظاهرة التغيير الديمغرافي في البلد والجزائر عرفت نمو سكاني متزايدا بعد الاستقلال بحيث انتقل عدد السكان خلال فترة الاستعمار من 12 مليون سنة 1966 الى 22.8 مليون سنة 1987 بذلك سجل معدل النمو في تلك الفترة متوسط 32% وكان من أعلى المعدلات في العالم ، إلا انه عرف تراجعاً مع نهاية الثمانينات حيث انخفض الى اقل من 2% سنة 1996 وقدر المجموع ب 30 مليون وبلغ 36 مليون نسمة سنة 2010 ليتجلى تحول ديمغرافي يتميز بانخفاض في معدل النمو وتغير في بنية هرم الأعمار<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : دوافع ( أسباب التعديل )

لقد كانت بداية 2017 بمثابة ميلاد لقانون أثار موجة من الاحتجاجات النقابية و تعدد صرخات إغائه، الا أنها باءت كلها بالفشل بعدما تمت مصادقة البرلمان علىه بغرفتيه و توقيـع رئيـس الجمهورية على قرار إصداره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016 ليدخل حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2017 تجدر الإشارة إلى ان هذا التعديل لم يأتي من عدم بل كان له أسباب ودوافع أهمها :

### 1/ تشجيع المجتمع الجزائري :

أكثر من نصف سكان الجزائر هم في سن الشباب وبمرور الزمن سيصبح المسنين تختلف مشاكلهم عما هي في الوقت الراهن، خاصة في ظل غياب التكفل بهم في ظل البجوحة التي كانت تنعم بها البلاد . يتساءل البعض عن مصير نصف المجتمع الذي يعاني أفرادهم من البطالة والعيش على هامش الحياة بعد 40 سنة من الآن<sup>2</sup> وقد حذر المختصين في هذا المجال من تشيخ المجتمع الجزائري في ظاهرة بدأت تتسع اذ سيصل نصف المجتمع الى مرحلة الشيخوخة بحلول سنة 2050 ويترتب ارتفاع معدلات الشيخوخة حسب المختصين من العواقب التي

<sup>1</sup> قاسم نوال ، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية العالمية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3 ، 2011 ، ص 161

<sup>2</sup> علوان عديلة ، تقييم تمويل التقاعد وفق نمط التقاعد عن طريق التوزيع ، دراسة حالة فرنسا ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 33 ، جانفي 2014 ، ص 93

تنعكس بشكل مباشر على جوانب الحياة الاقتصادية الاجتماعية السياسية من بين هذه الأخيرة نظام التقاعد الذي سيواجه في السنوات القادمة ظاهرة الشيخوخة الديمغرافية ويعود ذلك الى تدهور الخصوبة<sup>1</sup>

و تجدر الإشارة إلى أن هذا التطور المضاعف لأمل الحياة عند الولادة في الجزائر لا يظهر تأثيره بشكل واضح في الوقت الراهن على نسبة التبعية الديمغرافية ( العلاقة بين عدد المسنين المتقاعدين وعدد الناشطين ) و التي هي في انخفاض بسيط مع مجيء أجيال جديدة تتكون من فئة 15-59 سنة إلا أن هذا التأثير يبدو بصورة جلية بحلول سنة 2050، وذلك بوصول أجيال عديدة إلى سن التقاعد، ومع استمرار ارتفاع أمل الحياة وثبات معدلات الخصوبة حسب التوقعات سوف تقترب نسبة التبعية الديمغرافية بوتيرة سريعة مقارنة مما عليه في الدول الغربية

هذا ما يؤدي حتما إلى اختلال العلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين باعتبار ان نظام التقاعد في الجزائر يعتمد على التوزيع كما ذكرنا- سابقا اي من خلال اشتراكات الأجراء الحاليين بتسديد معاشات من أحيلوا على التقاعد ، فالعلاقة بين عدد المشتركين والمتقاعدين هي العلاقة الجوهرية في هذه المنظومة وأي اختلال قد ينعكس سلبا على التوازنات المالية للمنظومة ككل .

## ب - ارتفاع معدل البطالة

عرفت البطالة في المجتمع الجزائري ارتفاعا محسوسا بحلول سنة 2000 وهذا راجع إلى عملية التسريح الجماعي للعمال إلى جانب خصوصية الشركات العمومية، وخلق التقاعد المسبق في إطار برنامج التعديل الهيكلي لتبدأ في الانخفاض بدءا من 77,29 % سنة 2000 لتصل إلى 6,12 % سنة 2006 أكثر من نصف لتصل إلى 2.11 % سنة 2015<sup>2</sup>

وبالرغم في تراجع معدلات البطالة إلا أنها تبقى مرتفعة اذا قورنت بالمستوى العالمي

<sup>1</sup> حسب الاحصائيات فان الجزائر عرفت تراجعا ملحوظا في معدل الخصوبة حيث انتقل من 8.6 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 5.4 طفل امرأة سنة 1990 إلى 4.2 طفل لكل امرأة سنة 2004 ثم قفز نوعا ما إلى 8.2 طفلا خلال سنوات 2009/2010/2011 ثم استقر خلال 2015.

<sup>2</sup> حسب الإحصائيات فان الجزائر عرفت تراجعا ملحوظا في معدل الخصوبة حيث انتقل من 8.6 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 5.4 طفل امرأة سنة 1990 إلى 4.2 طفل لكل امرأة سنة 2004 ثم قفز نوعا ما إلى 8.2 طفلا خلال سنوات 2009/2010/2011

5.9% من جهة أخرى فان الانخفاض هذا لا يعكس بالضرورة أداء أفضل لسوق العمل كما لا يعكس نجاعة سياسة التشغيل من خفض البطالة .

ان ارتفاع معدلات البطالة أدى و يؤدي في الوقت نفسه إلى اختلال التوازن في نظام التقاعد في الجزائر هذا ما دفع المشرع الجزائري إلى استحداث إصلاحات تشريعية للحيلولة دون تفاقم الوضع السليبي الذي كبح بتوازن الصندوق الوطني للتقاعد

### ج - التغيير الاجتماعي والاقتصادي الجذري

لقد انتهجت الجزائر مؤخرا بالتخلي على الاقتصاد المخطط والمنهج من طرف الدولة معتمدة بذلك على اقتصاد يسائر ويواكب متطلبات السوق الحر (الرأسمالية) هذا ما أدى بالضرورة إلى ثلاثة نتائج أهمها:

- انقسام المجتمع الجزائري إلى عدة طبقات الفاصل بينهم هو الدخل | ، و هذا ما يفرض على الدولة التدخل لا عادة توزيع الثروة بشكل عادل

- ضرورة مواكبة الاقطاعات الاجتماعية لمتطلبات الاستثمار بحيث لا تكون هذه الأخيرة تشكل عبئاً أو قيد يحد من قدرات الاستثمار والمؤسسات الاقتصادية

### ح - المنافسة الدولية بغية الولوج في الاقتصاد

سعت الجزائر مؤخر للانخراط في المنظمة العالمية للتجارة والشراكة مع أوروبا في ديسمبر 2005 والدخول في منطقة التبادل الحر مستقبلاً، لذا كان لزاماً على مساندة كافة الأنظمة العالمية من بينها الضمان الاجتماعي بشكل عام و نظام التقاعد بصفة خاصة لمتطلبات المعايير الدولية

فتمثل هذه الأسباب في تلك التي تنتج عن القوة الخارجة عن إرادة المستخدم . وتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي او فقط على المستوى الوطني ، ومثال عن الأزمات العالمية غلاء أسعار بعض المواد والسلع التي لا تستطيع المؤسسات الاقتصادية شراءها بهذه الأسعار الباهظة لأنها تفوق قدرة هذه المؤسسات فتلجأ بالمقابل الى تقليص عدد عمالها او التوقف عن نشاطها، والأزمات الوطنية

مثل تلك التي عرفتها الجزائر كإخفاض سعر البترول وانخفاض قيمة العملة الجزائرية وهي الدينار مقارنة بالعملة العالمية كالأورو والدولار<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : التعديلات التي جاء بها القانون

يتضمن قانون التقاعد رقم 16/15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والذي دخل حيز التنفيذ في 1 جانفي 2017 أحكاما جديدة تنص أساسا على إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن والعودة إلى الصيغة العادية للتقاعد المكرسة في 1983 ، حيث يستفيد العامل من معاش التقاعد ببلوغه سن 60 سنة على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة وينبغي في هذا ان يكون طالب التقاعد قد قضى 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ان تكون مدة العمل الفعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تبلغ 7 سنوات ونصف على الأقل ، ويسمح هذا القانون للعمال بمواصلة نشاطاتهم صفة إرادية بعد سن 60 سنة في حدود 5 سنوات ولا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالتهم للتقاعد.

ويتضمن قواعد خاصة بالعمال الذين يشتغلون مناصب عمل جد شاقة حث يمكنهم من الاستفادة من التقاعد قبل سن 60 سنة بعد قضاء فترة عمل دنيا في ذلك المنصب، على ان يتم تحديد قائمة المهن المعنية هذا والفترة الواجب قضاؤها في هذه المهن وغير ذلك عن طريق التنظيم و يمكن للعمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي ومهن ذات تأهيل نادر<sup>2</sup> تمديد سن تقاعدهم لأكثر من 60 سنة وذلك بطلب منهم، وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط وكيفية تحويل الحق في تحديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصنيفية المعاش المتعلق بها عن طريق التنظيم كما يسمح هذا القانون بإمكانية توسيع مصادر تمويل نظام التقاعد ، إضافة إلى الاشتراكات الذي يدفعها العمال وأرباب العمل، وتم إدراجه كحالة استثنائية أيضا عن بلوغ 60 سنة لطالب التقاعد وهي انه خلال فترة انتقالية مدتها سنتان يمكن إحالة العامل للتقاعد بطلب منه حتى إذا لم يبلغ

<sup>1</sup> احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة الجزائر 02 ، 1998 ، ص 168

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 ، المعدل والتمم لقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 78 ، الصادر في 2016/12/31

سن 60 سنة بشرط إذا أتم مدة عمل فعلي قدرها 32 سنة على الأقل ، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وبلغ أو تجاوز من العمر 58 سنة في سنة 2017 و 59 سنة في 2018<sup>1</sup>

إذن نستنتج مما سبق أهم الإصلاحات التي جاء بها هذا القانون 16-15 هي كالآتي :

- استفادة العمال الذين يشتغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن 60 سنة بعد قضاء فترة الدنيا في هذا المنصب حسب النص التطبيقي الذي لم يصدر<sup>2</sup>
- يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب عن طريق التنظيم<sup>3</sup>
- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تحديد سن تقاعدهم وتحديد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط و كفاءات تحويل الحق في التقاعد و القواعد الخاصة بتصنيفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم<sup>4</sup>
- إمكانية منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري وهذا خلال فترة انتقالية حددت بسنتين ، وهذا الشرط ان يكون العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغ او تجاوزه 58 سنة بحلول سنة 2017 او بحلول سنت 2018<sup>5</sup>
- كما أضاف القانون الجديد إمكانية رفع تمويل نفقات التقاعد بمصادر إضافية طبقا للتشريع المعمول به

6

---

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 ، المعدل والمتمم لقانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية العدد 78 ، الصادر في 2016/12/31 ، 05/04

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والمعدل بموجب المادة 2 من قانون 15/16

<sup>3</sup> المادة 07 من القانون رقم 12/83 المعدل والمتمم

<sup>4</sup> المادة 07 مكرر المستحدثة بموجب قانون رقم 15/16 المعدل والمتمم لقانون رقم 12/83

<sup>5</sup> المادة 61 مكرر المستحدثة بموجب قانون رقم 15/16 المعدل والمتمم لقانون رقم 12/83

<sup>6</sup> المادة 48 مكرر المستحدثة بموجب قانون رقم 15/16 المعدل والمتمم لقانون رقم 12/83

## المبحث الثاني : الهياكل والأنظمة الفاعلة في ميدان سياسة التقاعد

سنتطرق من خلال دراستنا في هذا المبحث إلى أهم الفواعل الرسمية والغير رسمية في حقل السياسة العامة (سياسات التقاعد) وذلك من خلال المطلب الأول : تقييم سياسات التقاعد في الجزائر، وفي المطلب الثاني : الجهات المعنية بتقييم سياسات التقاعد في الجزائر ، المطلب الثالث : المنازعات العامة لنظام التقاعد

– المطلب الأول : تقييم سياسات التقاعد في الجزائر (صنع ، تنفيذ )

– الفرع الأول : الفواعل الرسمية في حقل سياسة التقاعد

أ – وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

كشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي انه سيتم قريبا فتح نقاش واسع يجمع كافة الشركاء الاجتماعيين ومختلف الأطراف المعنية للتشاور حول جملة من الاقتراحات تتعلق بمسألة التوازنات المالية و تحديد تسيير الصندوق الوطني للتقاعد ، وأوضحت وزارة العمل ومدراء الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتقاعد ان الوزارة بادرت منذ مدة بفتح ورشات للتفكير ووضع اقتراحات و حلول تتعلق بمسألة التوازنات المالية وترشيد النفقات وتحديد تسيير الصندوق الوطني للتقاعد كما تعرف منذ سنوات منظومة التقاعد صعوبة مالية ناجمة عن عدة عوامل موضوعية وأخرى هيكلية، على غرار النمو الضئيل لمداخيل الاشتراكات ، لاسيما خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى 2018 والتزايد المستمر النفقات نسبة نمو سنوي بلغ 18 % مابين 2010 و 2018 وذلك بسبب إعادة التثمين السنوي لامتيازات التقاعد الذي أدى إلى ارتفاع معدل المعاشات بنسبة 80 % خلال الفترة الممتدة من 2010 الى 2018.

وكذا رفع الأجور ابتداء من سنة 2018 الى جانب الارتفاع الكبير للمحاليين على التقاعد قبل السن القانونية وعلى الرغم من الصعوبات المالية التي واجهت الخزينة العمومية في السنوات الأخيرة مؤكدا ان الدولة لن تتخلى بتاتا عن متقاعديها<sup>1</sup>

وفي هذا السياق أكدت الحكومة أن الدولة حرصت على مرافقة الصندوق في هذه المرحلة، اتخاذ جملة من التدابير لاسيما بتخصيص 500 مئة مليار دج من ميزانية الدولة لتغطية المنح ومعاشات التقاعد بعنوان قانون

<sup>1</sup> سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة الجزائر 02 ، 1998 ، ص 170

المالية لسنة 2018 وقرض طويلى المدى ممنوح من الصندوق الوطنى للاستثمار بعنوان سنة 2019 وكذا إدراج رسم جمركى نسبة 1 % مطبقة على عمليات استيراد السلع الموجهة للاستهلاك فى الجزائر فى شكل مساهمة تضامنية<sup>1</sup>

من جهة اخرى ، اعتبرت الحكومة أن نجاعة هذه المنظومة و نجاح مهامها يعتمد أساسا على التحسين المستمر لسيرها وذلك من خلال التطوير المتواصل لطرق ووسائل إدارتها ، حدث أسدى تعليمات للمدير العام للصندوق للحرص على تحقيق الصرامة فى التسيير وترشيد النفقات والاستعمال العقلاني والفعال للموارد البشرية والمادية المتوفرة وعلى وضع آليات جديدة من أجل دعم نظام المراقبة الداخلية للتسيير الإداري والمالي و المحاسبي.<sup>2</sup>

وحت الوزير مسؤولي الصندوق على ضرورة تعزيز إدراج المعلوماتية والمعالجة الآلية للملفات وتحسين وعصرنة منظومة الإعلام الآلي بتطوير الفضاء الرقمي الخاص بالتقاعد ، وتطوير خدمات عن بعد وإمكانية الاستعانة بمختلف التجارب والخبرات و الكفاءات العلمية لبلوغ الأهداف المرجوة، مجددا حرصه الخاص على تحسين الخدمة العمومية وتبسيط الإجراءات وترقية الاستقبال والإصغاء لانشغالات المتقاعدين<sup>3</sup>

من جهته ، أشار المدير العام للصندوق الوطنى للتقاعد إلى أن عدد المتقاعدين بلغ 3.2 مليون متقاعد إلى غاية نهاية شهر ابريل سنة 2019 مقابل 2.6 مليون متقاعد نهاية 2014 وان النفقات السنوية للصندوق فى هذا المجال انتقلت فى 803 مليار دج سنة 2014 الى 1.282 مليار دج نهاية 2018

**ب - الصندوق الوطنى لاحتياطات التقاعد :** لقد التزمت الدولة بإنشاء الصندوق الوطنى لاحتياطات التقاعد ، يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من اجل - تكوين احتياطات موجهة للمساهمة فى استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 170

<sup>2</sup> سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 170

<sup>3</sup> سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 171

<sup>4</sup> المادة 30 من الأمر رقم 4/06 المؤرخ فى 15 يوليو 2006 ، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 الذى نشأ الصندوق الوطنى لاحتياطات التقاعد ، الجريدة الرسمية رقم 47 ، سنة 2006

لقد التزمت الدولة بإنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد، يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة اليه من اجل تكوين احتياطات موجهة لمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد و ديمومتها

تتكون الموارد المالية للصندوق من نسبة 2 بالمائة من الجباية البترولية، مداخيل الضرائب، الرسوم المختلفة التي تقرضها الدولة حسب سياستها الطاقوية المنتهجة حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي، حصة من عائدات التاجير و بيع الأملاك العقارية و المنقولة للصناديق المكلفة بالضمان اداءات التقاعد عائدات توظيف الأموال، الهبات و الوصايا كل الموارد الاخرى او المساهمات او الإعانات المحتملة<sup>1</sup>

يتدخل الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد في حالات وقوع اختلال مالي خطير من شأنه اعاقا عملية دفع معاشات التقاعد خاصة بالنظام الاجباري للتقاعد حيث يتم اللجوء الى استعمال موارد الصندوق وفقا للاجراءات التي حددتها المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 58\07 المتضمن تنظيم الصندوق و سيره.<sup>2</sup>

يرسل المدير العام لصندوق التقاعد المعني الى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقريرا مفصلا عن الوضعية المالية للصندوق ليكلف هذا الاخير خبيرا او هيئة متخصصة مستقلة من اجل القيام بعملية التدقيق المالي للصندوق المعني لتحديد اسباب الاحتلال المالي و يضع حيز التنفيذ التدابير الكفيلة بإعادة التوازن المالي للصندوق

في حالة ما اذا ثبت ان التدابير المتخذة المنصوص عليها اعلاه لم تعد للصندوق توازنه المالي، يرسل الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الى رئيس الحكومة تقريرا يطلب فيه استعمال موارد الصندوق التي تقرر استعمالها في مجلس الوزراء.

### الفرع الثاني: الفواعل الغير رسمية في حقل السياسة

لا يقتصر فهم الواقع على معرفة الجهات المعنية و القوانين فقط، بل يقتضي ايضا فهم و تحليل العناصر السياسية و الاجتماعية التي تحيط بالمشكلة، وتؤثر كل السياسة العامة المرتبطة بالحماية الاجتماعية، على مصالح مختلف الفئات.

<sup>1</sup> المادة 30 من الامر 04\06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006  
<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 58\07 المؤرخ في 31 يناير 2007 المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد وسيره



عند تحليل سياسات الحماية الاجتماعية يجب اجراء تحليل الجهات المعنية بتطوير هذه السياسات اي تلك التي تؤثر عليها .

لا تكون الجهات المعنية هي نفسها في كل القضايا التي تعالجها هذه السياسات ، مثل الفقر و البطالة والاندماج الاجتماعي وليس كل المعنيين المحتملين جهات فاعلة في هذه القضايا ،او فاعلين على جميع مستويات صنع السياسات و المراحل التي تمر بها لذلك نفرق بين فئتين من الجهات المعنية .

### الجهات المتأثرة:

الجهات المتأثرة الرئيسية: المتضررون او المستفيدون من سياسة الحماية الاجتماعية بالأخص للأشخاص الذين يعانون من الفقر و الإهمال .

الجهات المتأثرة الثانوية: الوسطاء في عملية صنع السياسات ،مثل مقدمي الخدمات و منظمي المجتمع المدني .

الجهات المؤثرة يمكن ان يكون لدى هذه الجهات علاقة مباشرة او غير مباشرة بسياسات التقاعد وتتكون هذه الجهات من :

### الوزارات و الوكالات الحكومية :

فهي مسؤولة عن وضع السياسات وتنفيذها ،تتراوح الجهات الفاعلة بين المؤسسات الرسمية و المؤسسات الحكومية.<sup>1</sup>

### البرلمانات أو ما يسمى الأحزاب السياسية :

فهي المجالس المنتخبة ديمقراطيا وجزء هام من عملية صنع القرار ،أما تقرر القوانين و الموازنة العامة .

و تلعب دورا مهما في توجيه سياسات الحماية الاجتماعية .

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي رقم 85\07 المؤرخ في 31 يناير 2007 المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد وسيره ،الجريدة الرسمية رقم 10 لسنة 2007 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي 03\09 المؤرخ في 10 مارس 2009 الجريدة الرسمية رقم 16 سنة 2009

## موظفو الإدارة العامة:

الأشخاص داخل الإدارة مثل المدراء العاملين في الوزارات المسؤولة عن إعداد القوانين و البرامج و المراسيم و الإجراءات في مجال الحماية الاجتماعية .

## الشركاء الاجتماعيين:

المنظمات المدنية و الجامعات و مراكز الدراسات جز في عملية صنع القرار أولهم دور استشاري من خلال طرح البدائل و المساعدة بالأبحاث و المساهمة في تنفيذ و مراقبة و المساءلة.

**المجتمع المدني:**ممثلو المنظمات الغير حكومية العاملة في مجالات متعلقة بالحماية الاجتماعية،وثة شركة مهمة ضمن المجتمع المدني هي النقابات المهنية، و التي تلعب دورا أساسيا في تقديم الخدمة العامة .

الجزء: مثل الجزء في مجال القضاء على الفقر و البطالة و الدمج الاجتماعي او مكافحة البطالة.

**وسائل الإعلام:**الوسائل المرئية و المسموعة و المقروءة و الإعلام الاجتماعي , ويلعب الإعلام دورا أساسيا في الإضاءة على المشاكل و نشر السياسات و تحفيز الناس.

وبالتالي بغض النظر عن الموضوع المحدد للسياسة الاجتماعية التي ستطرح ، لابد ان تضم وتنفذ و تقيم هذه السياسة من خلال التفاعل مع مجموعة من المؤسسات الرسمية و الغير رسمية و ذلك من شان المعرفة المسبقة بهذه المؤسسات و ادوارها ان تساهم في زيادة فرص النجاح و تقليل امكانية الاعتراض عليها او تكرار العمل او عرقلة الاثر المرجو<sup>1</sup>.

لا يقتصر الاطار المؤسساتي في عملية الضم و تنفيذ و تقسيم على مؤسسات الدولة فقط بل يمكن ان يشمل ايضا

احدى المنظمات المجتمعي، الاحزاب السياسية، الراي العام، ومن الهم النظر في الادارة

المعنية في تلك المؤسسات و هيكلها و عملية اتخاذ القرار و قدراتها و امكانياتها ايضا يقتضي تحليل السياسة الاجتماعية بالنظر في كيفية تواصلها و تأثير بعضها على بعض، وفهم العلاقات المؤسساتية و مصادر تمويلها و تغيير اثر السياسة المقترحة على هذه المؤسسات و على معالمها.

<sup>1</sup> سليمان احمية، مرجع سابق، ص175

## المطلب الثاني: الجهات المعنية بتقييم سياسة التقاعد

### الفرع الأول: التقييم من قبل صانعي السياسة

ان احدى ابرز التحديات التي تواجه صناع القرار خلال تصميم سياسة الحماية الاجتماعية، هي التأكد من تماسك وتجانس مكونات هذه السياسة بعضها على بعض و مع باقي السياسات الاقتصادية و الاجتماعية .

ان زيادة فعالية سياسة الحماية الاجتماعية تقتضي اتباع منهجية بحثية علمية و شاملة بما يضمن مرونة عملية التصميم ، و يعالج الصعوبات الموجودة و يراعي الروابط مع باقي السياسات العامة ، و يضمن اشراك كل المعنيين (اي القطاع العام و القطاع الخاص) المجتمع المدني ، و مؤسسات الدولة تحت مظلة المسؤولية العامة للدولة<sup>1</sup> .

و يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير البدائل و اختيار الحل الانسب و الحجج الداعمة ، ثم دراسة الخيارات المتاحة اكان هذا الاقتراح يقضي تنفيذها من قبل الحكومة حصرا او خصخصتها ، او ايجاد صيغة تعاون بين القطاعات ، و يبقى بناء التوافق بين الاطراف المعنيين كافة و معالجة القضايا التي يعاني منها الموظفون .

حيث يتولى صانعو السياسة الاجتماعية في الجزائر بتقييم و متابعة السياسات الحكومية المختلفة و خاصة ما تعلق بالتقاعد و الضمان الاجتماعي و كذلك تمارس عملية التقييم على السياسات الحكومية و البرامج العامة من الجهات المركزية التابعة للسلطة التشريعية ، فهذه الاخيرة تقوم على مجموعة من الوظائف الاساسية في اطار النظام السياسي و من اهم تلك الوظائف (سن القوانين الخاصة بالعمل و الضمان الاجتماعي) .

فتنجز الهيئات التشريعية مجموعة واسعة من الوظائف ، فالمناقشات في الجمعيات التشريعية يمكن ان تساهم في عملية التأيد الاجتماعي و تبلور تصورات النخبة و المواطنين ، ليس بالنسبة للقضايا السياسية فحسب ، بل و بالنسبة للقوانين و اجراءات هاذا النظام السياسي .

<sup>1</sup> سليمان احمية ، مرجع سابق ، ص 176

## الفرع الثاني: من قبل منفذي سياسة التقاعد

ان السلطة التنفيذية لها دور أساسي في صنع وتقييم هذه السياسة لأنها بالتالي أصبحت القوة المهيمنة، من خلال تقديم المشاريع للبرلمان وتنفيذ القوانين والإشراف على الإدارة وخاصة في مجال التقاعد من وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي و من إدارتها كالصناديق المختلفة.

بالإضافة إلى دورها الكبير في عملية اتخاذ القرار من خلال رئيس السلطة التنفيذية (رئيس الجمهورية، رئيس الوزراء) فهذه الأجهزة بحكم مسؤوليتها عن تنفيذ السياسات و ما يتفرع عنها من برامج كونها دائما على اتصال مع الموظفين .

فان لها القدرة على تقديم التقارير و الاحصاءات حول ما تحقق و ما تبقى من مطالب كما تقدم مقترحاتها و توصياتها بشأن اي تعديل، بالإضافة الى إلغاء ما هو تام من هذه السياسات للتقاعد<sup>1</sup>.

## الفرع الثالث: التقييم من قبل المتخصصين

يمكن ان يتولى عملية تقييم سياسة التقاعد في الجزائر من قبل جهات وخبراء في حقل بحث وتحليل السياسات العامة و التي تمثل في مراكز البحث المتخصصة التي يعتبرها عامل مؤثر في رسم و تقييم السياسة الاجتماعية .

أ- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي:

لقد تم تأسيس هذا المجلس سنة 1993 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 225\93 الذي صدر بتاريخ 05 | 10 | 1993 و الذي تضمن إنشاء المجلس كجهاز استشاري تلجا إليه الحكومة من اجل التشاور مع كل الشؤون في مختلف المجالات الاقتصادية و الاجتماعية .

وفقا للمادتين 12 و 13 من المرسوم المذكور أعلاه أن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يشكل من هيئات و هي كالأتي :

أ- رئيس المجلس: هو أعلى سلطة بالمجلس و ينتخب بالأغلبية المطلقة .

<sup>1</sup> سليمان احمية، مرجع سابق، ص 178

ب- مكتب المجلس: هو ثاني هيئة، تشمل مهامه في حسن سير المجلس و ضبط برنامج العمل للإشراف على تنظيم الدورات و حصر نقاط جدول أعمالها و تنسيق أشغال اللجان

ت- اللجان الدائمة: تتكون من خمسة لجان دائمة وفق ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم من المرسوم الرئاسي 225\93

1- لجنة التقييم

2- لجنة افاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية

3- لجنة علاقة العمل

**دور المجلس في تقييم سياسة التقاعد:**

يتمثل الدور التقييمي في وجود المجلس كهيئة استشارية مقومة حيث كان الغرض من انشاء المجلس هو خلق جهاز ينظم الحوار و المشاورات القائمة بين مختلف الفاعلين و الشركاء الاجتماعيين و السياسيين وحتى الاقتصاديين من اجل تقييم السياسة الاجتماعية.<sup>1</sup>

وقد يكون بالية تعرف بالأخطار الذاتي اي بارادته الحرة، حيث يعقد المجلس دوراته بناء على استدعاء من رئسه الى أعضاء المجلس او عن طريق الإخطار الإجباري من طرف رئيس الجمهورية او رئيس الحكومة، وذلك من بات يضع احدهما ملف التقاعد او مشروع التقاعد لدى المجلس من اجل دراسته و توضيح نقاط القوة و نقاط الضعف مع اقتراح طريقة او كيفية معالجة هذه الاختلالات .

اما بالنسبة للجنة علاقات العمل فهي الأخرى لها دور في تقييم سياسة التقاعد خاصة في مجال التشغيل و التمهيين و التقاعد، وذلك من خلال تقديم تحليلات تتعلق بالأدوات القانونية و السياسية .

من خلال ما سبق فان المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يشمل آلية مؤسساته تعيين صانع السياسة العامة في مجال التقاعد في الجزائر من اجل إجراء تقييم للسياسة المطبقة بعيدا عن الذاتية و انجاز لأي حزب.

**المطلب الثالث: المنازعات العامة لنظام التقاعد**

<sup>1</sup> سليمان احمية، مرجع سابق، ص 179

## الفرع الأول: مفهوم المنازعات العامة :

يثير تطبيق قانون الضمان الاجتماعي خلافات كثيرة ومتنوعة تتسم في غالبية الأحيان حسب طبيعة المنازعة و موضوعها الى الخلافات و المنازعات التالية:

1\خلافات بين الممولين بالضمان الاجتماعي و الصندوق المكلف بتسييرها حول توفر الشروط و استحقاق الأداء و المنافع و المعاشات

2\خلافات بين مختلف صناديق الضمان الاجتماعي و أصحاب العمل حول عدم التصريح بالعمال و دفع الاشتراكات في الآجال القانونية و عدم التصريح بإصابات العمل و الأمراض المهنية و الغرامات و الزيادة و غيرها من خلافات ذات الطابع المالي<sup>1</sup>.

3\خلافات المؤمن لهم اجتماعيا (الممولين بتغطية الضمان الاجتماعي و أصحاب العمل، بسبب عدم الاستفادة من الاداءات لعدم تصريح أصحاب العمل او لخطا ارتكبه صاحب العمل و خطا الغير الذي يترتب عنه ضرر المؤمن له اجتماعيا و رفض الصندوق تقديم او تسديد التقديرات او التعويضات المناسبة .

4\خلافات بين المؤمن لهم اجتماعيا و الصندوق حول الحالة الطبية (نسبة العجز)والقدرة على العمل وتاريخ الاستحقاق الاستفادة و استئناف العمل .

5\خلافات بين الصندوق و الممارسين الطبيين(أطباء،صيادلة)حول أسعار العلاج و الدواء وغيرها من المسائل التي تخضع لفحص الصندوق و يعتبرها مخالفة للقوانين و الأنظمة.<sup>2</sup>

6\خلافات ثلاثية الأطراف بين الصندوق و المؤمن لهم اجتماعيا و المتسببين في الحادث فدعاوى الرجوع التي يباشرها صندوق الضمان الاجتماعي لاسترداد أمواله المصروفة بسبب خطأ الغير او خطأ رب العمل غير المعذور.

<sup>1</sup>قانون 15\83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل3جويلية 1983 يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم

<sup>2</sup>خليفة عبد الرحمان ،نظام التقاعد و المعاشات في الجزائر ،عناية ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،2015،ص153

وأخيرا خلافات ذات الطابع الجزائري المتعلقة بالتصريح الكاذب او الخاطئ او تسليم الصندوق صك بدون رصيد، والتي تعرض على القضاء الجزائري طبقا لقوانين الضمان الاجتماعي و قانون الإجراءات الجزائية و قانون العقوبات

### الفرع الثاني: إجراءات تسوية منازعات التقاعد:

ان توسع مجال الضمان الاجتماعي أسفر عنه تنوع وتعدد المنازعات، ومنها المنازعات التي تخص المتقاعدين او ذوي حقوقهم، وتتكفل بمنازعة التقاعد اجهزة متخصصة وهي عبارة عن لجان متخصصة في هذا النوع من القضايا تعمل طبقا لنص المرسوم التنفيذي رقم 415\08 لكن اجراءات التسوية و مواجهة منازعات التقاعد بقيت خاضعة لنص القانون 08\08 المؤرخ في 23\02\2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

ويحكم هذا الصنف من المنازعات المواد من 3 الى 16 القانون رقم 08\08 باعتبار ان منازعات التقاعد تصنف ضمن المنازعات العامة بحيث اوجب القانون قبل اللجوء الى القضاء عرض المنازعة على اللجان المختصة المحلية المؤهلة للطعن و الوطنية تحت طائلة فساد الاجراءات وعدم قبول الدعوى شكلا .

و الملاحظ ان هذا الاجراء مستلهم من القانون الاداري ويرمي الي التاكيد من مدى توافر شروط المنازعات العامة في الاحتجاج و تشار الاحتجاجات غالبا بسبب الاخلال بالالتزامات المتبادلة .

ومن ثم فمنازعات التقاعد تخضع لقواعد خاصة كما هو الحال بالنسبة لباقي منازعات الحماية الاجتماعية، وهي القواعد الغير مألوفة في القانون العادي وذلك بسبب الظروف الاجتماعية للمتفعين من جهة و الطبيعة القانونية للصندوق من جهة ثانية و طبيعة المنازعات من جهة ثالثة و أخيرة .

### المبحث الثالث: تأثير البيئة الاجتماعية و الاقتصادية على منظومة التقاعد

في هذا المبحث سنتطرق إلى التأثيرات التي أفرزتها البيئة الاجتماعية على منظومة التقاعد في الجزائر من خلال تناول عدة متغيرات كارتفاع أمل الحياة عند الولادة (شيخوخة المجتمع) وتدهور معدل الخصوبة وانخفاض عدد المواليد كل هذا في المطلب الأول و المطلب الثاني انعكاسات الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد

#### المطلب الأول: انعكاسات الوضعية الاجتماعية على منظومة التقاعد

سنتعرض في هذا المطلب للمحيط الاجتماعي لنظام التقاعد من خلال دراسة ظاهرة التقدم في السن و هي ظاهرة عملية مرتبطة بمتغيرين :

-ارتفاع أمل الحياة عند الولادة

-انخفاض معدل الخصوبة

وهما يؤثران على نظام التقاعد بخلق عدم التوازن بين المتقاعدين

#### الفرع الأول: ظاهرة التقدم في السن

تعتبر البيئة الديموغرافية تحديا أساسيا امام الاستدامة المالية لنظم التقاعد في العالم، وتشكلت الشيخوخة احد أهم أسباب الإصلاحات معاشات التقاعد خلال العشرين سنة الماضية.<sup>1</sup>

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

وترتبط إشكالية تمويل نظم التقاعد عادة بشيخوخة السكان ، كما يحدث في الدول المتقدمة حيث ستخفص نسبة السكان وتزداد نسبة السكان في العمل وتزداد نسبة المحالين للمتقاعدين.

<sup>1</sup>المجتمعات المتقدمة في السن: فوائد وتكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، يناير 2010، ص 06



جدول رقم (4) : مستقبل تغير نسبة الأعمار للسكان في الفترة (2000-2020) في الجزائر

السنة	2000	2010	2020
0-14 سنة	34.2	25.6	23.6
15-65 سنة	61.3	69	69.2
أكثر من 65	4.5	5.4	7.2
معدل تقنية المسنين	7.3	7.8	10.4

التفسير و التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول ان شريحة العمر الأقل من 15 سنة سوف تعرف انخفاضا مستمرا طوال الفترة المدروسة يقدر بنسبة 31 بالمئة في المقابل سوف ترتفع شريحة العمر ما فوق 65 سنة بأكثر من 50 سنة بالمائة مثلما هو متوقع في المغرب و تونس ،اما عن شريحة العمر بين 15-65 سنة فسوف ترتفع بنسبة 13 بالمئة فقط بالنسبة لمعدل التبعية للمسنين والذي يعبر عن العلاقة ما بين عدد المسنين ما فوق 65 سنة و عدد الأفراد الذين تتراوح سنهم بين 15-64 سنة فسوف ترتفع الى 10 بالمئة في افاق 2020 ،نتولد ظاهرة شيخوخة المجتمع ضغوطات مالية تمارس من طرف المسنين في حق الشباب الناشطين<sup>1</sup>

مواجهة الوضع الديمغرافي (شيخوخة المجتمع )

لمواجهة ظاهرة التقدم في السن ينبغي تأخير سن التقاعد و الذي من شأنه زيادة الموارد التمويلية لنظام التقاعد عن طريق زيادة الاشتراكات و انخفاض عدد المتقاعدين و هذا ما قدمت عليه معظم الدول العربية و الاوربية مع مطلع القرن الواحد والعشرين فقد تم رفع سن الذهاب الى التقاعد الى ما فوق 60 تم تمديد بصورة تدريجية على غرار كل من فرنسا(62 سنة والمغرب سنة) و 65 سنة للأساتذة الباحثين و الموظفين و المستخدمين المعنيين .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>الطيب سماتي، المرجع السابق ص85

<sup>2</sup>بدوي محمد، مرجع سابق، ص70

وبشكل عام يمكن القول بان الاشخاص المسنين الذين يفضلون التقاعد في سوق العمل لمدة اطول وتأجيل تقاعدهم يقدمون نموا اضافيا يساهم في تمويل معاشات التقاعد.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: انخفاض معدل الخصوبة

يرتبط مؤشر الخصوبة بمعدل الولادات، فارتفاع معدلات الخصوبة يؤدي الى ارتفاع معدل الولادات و انخفاضها يعني انخفاض الولادات في المجتمع .

### جدول (2) يبين تطور معدل الخصوبة خلال فترة (2000-2015)

حسب الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه فان معدل الخصوبة عرف تراجعاً مستمراً حيث انتقل من 6,8 اطفال لكل امرأة سنة 1980 الى 5.4 اطفال لكل امرأة سنة 1990 الى 2.4 سنة 2000 ثم قفز نوعاً ما الى 2.8 خلال السنوات (2009-2010-2011) واستقر في حدود 3 اطفال لكل امرأة في سنة (2014-2015).

ان هذا التديني في معدلات الخصوبة يؤثر بشكل مباشر على حجم شريحة الشباب الاقل من 15 سنة بالانخفاض و كذا انخفاض عدد الاشخاص في الفئات العمرية المنتجة القادرة على دعم المسنين، و في المقابل سيرتفع عدد شريحة المسنين الاكثر من 60 بالمائة وهذا ما يعرف بشيخوخة المجتمع.

ستؤدي هذه الوضعية الى دفع معاشات لعدد كبير من المستفيدين المتقاعدين و لمدة أطول، وهذا ما يحدث عدم التوازن الحالي لنظام التقاعد و على مستوى العام فان توزيع الخصوبة يختلف بين الدول النائية و المتقدمة اختلافاً كبيراً حيث يرتفع في الدول النامية 4 مرات عنه في الدول المتقدمة ويمكن حصر العوامل المتسببة لهذه الظاهرة في العناصر التالية :

\_\_تأخر سن الزواج

\_\_اهتمام المرأة بالحياة العملية اكثر من الحياة الأسرية

\_\_ظاهرة الطلاق بين الأزواج

<sup>1</sup>المجتمعات المتقدمة في السن فوائدهم و تكاليف التقدم في السن، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67 يناير 2010 ص 10

ـ اتباع سياسة تنظيم النسل من طرف بعض النساء عن طريق استعمال وسائل منع الحمل

ـ من بين التفسيرات التي يمكن إضافتها في هذا المقام، تمديد مدة الدراسة و ارتفاع المستوى التعليمي لدى الأثني

ـ عزوف الشباب عن الزواج بسبب الأزمة الاقتصادية و صعوبة إيجاد العمل في السوق

### المطلب الثاني: انعكاسات الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد

سنعرض في هذا المطلب دراسة التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد وصندوق إدارات سامية للدولة و صندوق العمال الغير اجراء ، و انخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة بين صناديق الضمان الاجتماعي للمشاركين وتأثير وتدهور سوق العمل على وضعية الصندوق و التدابير المتخذة لإصلاح ذلك.<sup>1</sup>

#### الفرع الأول: اختلال الوضعية المالية

انطلاقا من الدراسة و التحاليل السابقة نلاحظ ان الوضعية المالية للصندوق التقاعد تميزت خلال الفترة الممتدة من (2001 الى 2007) بالتذبذب و العجز الفاض و تحسنت سنة 2008 حتى سنة 2012 وهذا عائد للبحوحة المالية التي كانت تعيشها الجزائر في تلك الفترة من جراء ارتفاع عائدها النفطية، الا انه و ابتداء من سنة 2013 حتى 2016 شهد صندوق التقاعد عجز متواصل وتعمق بشكل واضح في سنة 2015-2016 وذلك بسبب ازمة الاقتصادية التي تمر بها البلاد و ارتفاع عدد المتقاعدين ما دفع بالحكومة الي مطالبة ادارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بضخ 5 الاف مليار سنتيم في الصندوق الوطني للتقاعد لمحاولة تجاوز العجز المالي الذي يعاني منه ،مع اقرار زيادة في معاشات التقاعد لسنة 2016 بنسبة منخفضة لن تتجاوز 2.5 بالمائة على اقصى تقدير ،مقارنة بالنسب التي كانت تعتمد في السنوات الماضية .

ويعود العجز المسجل في موارد الصندوق خلال السنوات الاخيرة الى عملية اعادة تثمين منح التقاعد التي تقررر عام 2014 بنسبة 2 بالمائة .

<sup>1</sup> بدوي محمد، مرجع سابق، ص73،72

اما فيما يتعلق بالنفقات السنوية خلال الفترة 2014-2016 فقد انتقل المبلغ من 797 مليار دج في سنة 2014 الي 507 مليار دج خلال السداسي الأول فقط لسنة 2016 ،لتتجاوز 1000 مليار دج خلال السنة<sup>1</sup>.

نلاحظ من خلال الدراسة و التحليل ان التطور المستمر لنفقات الصندوق خلال الفترة (2001-2013) كان نتيجة لارتفاع عدد المسجلين في الصندوق حيث ارتفع من 942 1253 مؤمنا الى غاية 12\31\2016 اي بنسبة قدرها 137 بالمائة .

ومحاولة منها لإعادة التوازن للوضعية المالية للصندوق الوطني لجأت السلطات العمومية إلى عدة إجراءات منها:  
-رفع معدل الاشتراك في التقاعد عدة مرات ،ويتضح ذلك جليا في أن معدل الاشتراكات قد عرف ارتفاعا تدريجيا

-إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد سنة 2006 و الذي تم تمويله على أساس 2 بالمئة من ناتج الحماية البترولية سنويا وتم رفع هذه النسبة الى 3 بالمئة ابتداء من 2012 كما تم تناوله سابقا .

-اللجوء الى آلية التضامن بين الصناديق لامتصاص العجز من خلال الفوائض التي سجلتها كما حددت في سنتي (2015 و 2016) خاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء<sup>2</sup>.

#### مساهمة ميزانية الدولة في تمويل منظومة التقاعد :

تصطلح الدولة بتمويل جزء من نظام التقاعد عن طريق تدخل الميزانية .عرفت نفقات الصناديق ارتفاعا مذهلا من 80 مليار دج في سنة 2000 الى 245 مليار دج في 2013 اي ارتفعت بمعدل 3 مرات ، وتقدر مساهمة ميزانية الدولة في تمويل الصناديق بأكثر من 50 بالمائة (61 مليار دج في نفقاته سنة 2000 وانتقلت الى 60 بالمئة 147 مليار دج)<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> بدوي محمد ،مرجع سابق ،ص74

<sup>2</sup> بدوي محمد ،مرجع سابق ،ص76

<sup>3</sup> نوال اقسامن مرجع سابق ،ص172-175

-ارتفاع معدلات البطالة الذي يحد من مساهمة الفئة الناشطة .

- الذهاب المبكر للتقاعد يحمل الصندوق تكاليف إضافية.

-عدم التصريح بالأجراء في القطاع الخاص و تقديم التصريحات المزيفة إلى الضمان الاجتماعي .

-انخفاض عدد المشتركين و اختلال العلاقة بين عدد المشتركين و المتقاعدين .

أما عن التطور المختلف في المنح و معاشات التقاعد في الفترة (2000-2017) نجد بذلك أن الصندوق الوطني للتقاعد يسير أكثر من 2.9 مليون ملف الى غاية 2017\12\31 موزعة حسب نوع المزايا كما يلي :

توزيع عدد المستفيدين من معاش و منح التقاعد إلى غاية 2017\12\31 حسب نوع المزايا :

جدول رقم (5) : يبين عدد المستفيدين من معاش التقاعد إلى غاية نهاية 2017؛

نوع المزايا	إلى غاية 2017/12/31
معاش التقاعد	7143632
معاش التقاعد المباشر	7339721
التقاعد العادي	800305
التقاعد المسبق	445
التقاعد النسبي	651192
التقاعد دون شرط السن	282030
التقاعد المنقول	257051
منحة التقاعد	178645
منحة التقاعد المباشر	257051
منحة التقاعد المنقول	78406
منح اخرى	18
التقاعد التكميلي	209
الخدمات المدفوعة في الخارج	6619

المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)

## الفرع الثاني: تدهور سوق العمل

تهدف إصلاحات سوق العمل في أي بلد أو مجتمع للوصول إلى مستويات تشغيل مقبولة، وذلك لمواجهة الطلب المتزايد على العمل و الحد من معدلات البطالة، فسوق العمل بهذه الصفة ترتبط ارتباطا وثيقا بمستويات التشغيل و البطال التي تعد إحدى المشكلات المعرقة لمسيرة التطور و التنمية في الكثير من المجتمعات ولتزال الجزائر كغيرها من الدول تعاني من هذه المشكلة التي تعد تحديا يجب رفعه، وذلك بإدماج فئة الشباب في سوق العمل حفاظا على استقرار المجتمع وتقدمه وتتأثر معدلات البطالة بعدة متغيرات كالتضخم و معدلات الاستثمار<sup>1</sup>

لقد تدهورت وضعية التشغيل في الجزائر إلى مستويات دنيا حيث وصلت معدلات البطالة إلى حوالي 30 بالمائة في فترة (1995-2000) بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد ولكن مع ارتفاع أسعار البترول في بداية القرن الواحد والعشرين أعطى دفعا جديدا للاقتصاد الوطني مما أدى إلى انخفاض ملموس لمعدلات البطالة إلى أكثر من نصف خلال السنوات الأخيرة أي سنة 2015\2017 حوالي 11.20 بالمائة .

لقد أثرت الأزمة الاقتصادية و الإصلاحات المتخذة في إطار عملية الانتقال إلى اقتصاد سوق العمل بشكل ملحوظ مما أدى الى تفاقم انعدام التوازن بين العرض و طلب العمل .<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup>الطيب السماتي، المرجع السابق، ص86

<sup>2</sup>ملكية محديد، مرجع سابق، ص103-104

المبحث الثاني: معاش التقاعد وشروط الاستفادة منه والإصلاحات التي قامت بها

يستفيد العامل المحال على التقاعد من معاش أو منحة مباشرة، وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة أو المعاش إلى التقاعد المنقول لذوي الحقوق.

المطلب الأول: معاش التقاعد:

يعتبر معاش التقاعد حقاً شخصياً ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة.

الفرع الأول: عناصر تصفية معاش التقاعد:

بالإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش التقاعد تتم تصفيته وفق ثلاث عناصر أساسية هي :

1-الأجر المرجعي (متوسط الأجر): وهو الأجر الخاضع لاشتراك في الضمان الاجتماعي،

والذي على أساسه يحسب المعاش، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي

خلال السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية .

● عناصر الدخل المستثناة من الأجر المرجعي:

— الأداءات ذات الطابع العائلي (منح عائلية، التمدرس، الأجر الوحيد).

— التعويضات الممثلة للمصاريف (علاوة النقل، السلة).

— المنح والتعويضات ذات الطابع الخاص (منحة التقاعد، العزل، فوائد).

— التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.

— المتأخرات المتعلقة بفتترات سابقة للخمس سنوات الأخيرة.

— العطل الجمعة غير مستهلكة.

2-فترة التأمين: وهي السنوات العمل المعتمدة، بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات

عمل كما حددها المادة 11 من القانون 83\_12 المتعلق بالتقاعد.

3-نسبة الاعتماد لسنوات التأمين: تحسب كل سنة نشاط أو الفترات المشابهة بنسبة 2.5

% أما بالنسبة للمجاهد الذي يشارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل 3.5%

لكل سنة.



## الفرع الثاني: حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد):

يحتسب على أساس العناصر الثلاث السالفة الذكر بضرب عدد السنوات المحصل عليها (فترة التأمين) في نسبة الاعتماد (2.5%) للحصول على نسبة المعاش، وللحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي .

**طريقة 1:** نسبة معاش التقاعد = عدد السنوات المعتمدة × نسبة اعتماد السنوات

مبلغ معاش التقاعد = (نسبة المعاش × الأجر المرجعي) .

**طريقة 2:** معاش التقاعد = (الأجر المرجعي × الثلاثيات × 2.5 × 12) / (4 × 100)

ومنه: معاش التقاعد = الأجر المرجعي × الثلاثيات × 0.075

**مثال:** عامل اشتغل ودفع اشتراكاته لمدة 23 سنة وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة يقدر ب: 25000 دج.

يحسب مبلغ معاشه كما يلي:

$$- \text{نسبة معاشه} = 2.5\% \times 23 = 57.5\%$$

$$- \text{مبلغ معاشه} = 25000 \times 57.5\% = 14375$$

$$- \text{أو مبلغ المعاش} = 25000 \times (3/23) \times 0.075 = 14375$$

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

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا لا تقدر ب 07 سنوات ونصف على الأقل.

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

• المعاش المنقول (معاش ذوي الحقوق): بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذوي الحقوق من

منحة ومعاش التقاعد المنقول، وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفي، وذلك لما يتهم من المخاطر الاقتصادية

والمستفيد من المعاش هم ورثة المتقاعد:

✓ الزوج (الزوجة): ولا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفي (الأهل).

✓ الأولاد المكفولين: طبقا لأحكام المادة 67 من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن الأولاد المكفولين هم:

– الأولاد المكفولين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة

– الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم

– الأولاد اقل من 25 سنة والذين ابرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

– البنات والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

– الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.

تتوزع نسب ذوي الحقوق على النحو التالي:

الجدول رقم 6: كيفية توزيع نسب التقاعد على ذوي الحقوق

تعداد ذوي الحقوق	%
في حالة وجود الأرملة وحدها	75
في حالة وجود الأرملة + ذي حق آخر	50 للأرملة 30 لذي الحق الآخر
في حالة وجود الأرملة + إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق	50 للأرملة وتقسم 40 على ذوي الحقوق

الآخريين	حق
تقسم نسبة 90 على مجموع ذوي الحقوق ضمن حد أقصى: 45 إذا كان ذي الحق ابن 30 إذا كان ذي الحق من الأصول	في حالة عدم وجود زوج

المصدر: الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد .

### المطلب الثاني: شروط الاستفادة من معاش التقاعد الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد

تتوقف استفادة العامل من معاش التقاعد بتوفر عدة شروط

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة
- قضاء مدة خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل.
- يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد تم بعمل فعلي لمدة سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ملاحظات:

- تاريخ الاستفادة (الانتفاع): مع مراعاة أحكام التقادم الخماسي يحدد تاريخ التمتع من التقاعد بـ :
- اليوم الموالي للتوقف النهائي عن النشاط.
- أو اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد إذا كان التوقف عن النشاط قبل هذا التاريخ.
- لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 80 % من الأجر المرجعي.

• لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد خمسة عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG.

• يتحمل الاشتراكات، بنسبة تقدر بـ: 02 %، صاحب المعاش وحده.

غير أن المعاشات التي تساوي أو تقل عن مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، معفية من دفع الاشتراكات

• المعاشات التي تقل عن مبلغ 20.000 دج معفية من اقتطاعات الضريبة على الدخل.

**المطلب الثالث: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد 2017 (صدور القانون رقم 15\_16)**

أثار مشروع التقاعد الجديد جدلا كبيرا بسبب إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون الشرط السن ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية من تجميده أو إلغائه، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2017.

يمكن تلخيص العناصر الرئيسية لهذا القانون على النحو التالي :

- الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) سنة للرجال على الأقل بطلب منها ابتداء من السن (55) سنة كاملة<sup>(1)</sup>

- حق العمال في ممارسة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد (60 سنة ) في حدود (5) سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالتها للتقاعد.

- إلغاء كل من التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 02 من الأمد رقم

13\_97 المؤرخ في 31 مايو 1997

<sup>(1)</sup> أنظر المادة 02 من القانون 15-16 المؤرخ في 2016/12/31، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بنظام التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، صفحة 03.

- استفادة العمال الذين يشتغلون مناصب "جد شاقة" من التقاعد قبل سن الستين (60) سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب (1).
- يتم تحديد قائمة المناصب المعينة والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم.
- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر، بطلب منهم من تمديد من تقاعدهم.
- وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن والشروط عن طريق التنظيم (2).
- مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي والمتمثل في الاشتراكات (3).
- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) على الأقل كما يلي: (4)
- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.
- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

(1) أنظر المادة 03 من القانون 15-16، ص 04.

(2) المادة 04 من القانون 15-16، صفحة 04.

(3) المادة 06 من القانون 15-16، سالف الذكر، ص 04.

(4) المادة 07 من القانون 15-16، سالف الذكر، ص 04.

## خاتمة الفصل :

نستخلص في الأخير بأنه يمكن القول بان التعديلات التي قامت بها الجزائر لنظام التقاعد ومنذ سنة 1983 جاءت لإصلاح المنظومة الوطنية لصناديق التقاعد ككل و توحيد سير تلك الأنظمة المختلفة التي كانت سارية قبل هذا التاريخ وتمثلت الإصلاحات في الإعادة الجذرية للهيكل الإدارية و مختلف الفواعل الرسمية و الغير رسمية في حقل السياسة حيث حاول المشرع الجزائري تغطية جميع المخاطر التي قد يتعرض لها العمال و الموظفون مع تقسيمهم إلى فئة الأجراء و غير الأجراء بالإضافة إلى المنازعات التي قد تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي و العامل أو المستفيد.

الفصل الثالث :

تحليل واقع موارد

واستخدامات صندوق

التقاعد الجزائري

## الفصل الثالث: تحليل واقع موارد واستخدامات صندوق التقاعد الجزائري

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الأسس النظرية والتطبيقية نظام التقاعد واقع سياسة التقاعد في الجزائر سنحاول من خلال هذا الفصل إلى إسقاط تلك الأسس على أرض الواقع من خلال محاولة تبيان سيرورة العمل من خلال تحليل إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر ومن ثم التطرق إلى الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد برج بوعريريج؛ وذلك من خلال ثلاثة مباحث .

### المبحث الأول: تحليل الوضع المالي للصندوق الوطني للتقاعد الجزائري

يتضمن هذا المبحث على مطلبين المطلب الأول يتحدث عن تحليل الوضع المالي للصندوق الوطني للتقاعد للجزائر وفي المطلب الثاني تحليل الفائض و العجز للصندوق التقاعد الجزائري ، كان بودي اجراء تحليل لميزانيات الصندوق الوكالة المحلية لبرج بوعريريج الا انه لم يتم منحي اي ميزانية من طرفهم وذلك بناء على قرار الادارة ؛لذا اكتفيت بتحليل الوضع المالي كما هو مبين في المطلبين .

### المطلب الأول: تحليل إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري

أولاً: جدول رقم (7)؛ يوضح تطور التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2001-2016):

يبين هذا الجدول تطور التوازن المالي (الإيرادات والنفقات) للصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2001-2016)

(الوحدة مليون دج)

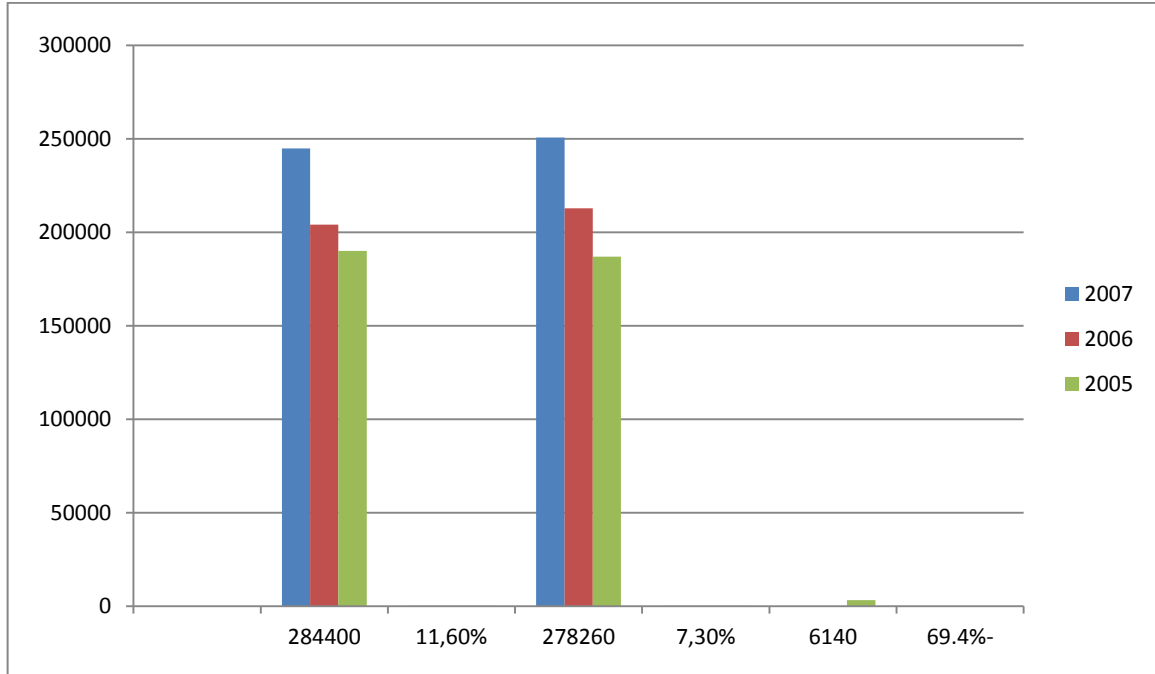


2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات
284400	244910	204150	190110	183460	148710	141300	135140	الايادات
%11,6	%16,1	%17	%7,3	%3,6	%23,4	%5,2	4,6%	نسبة النمو
278260	250720	212870	186930	172300	145440	143070	127920	النفقات
%7,3	%11	%17,7	%13,8	%8,5	%18,4	%1,6	%11,8	نسبة النمو
6140	-5710	-8720	3180	11160	-2270	1170	7220	الرصيد
-%69.4	-%207.5	%165.5	-%374.2	-%71.5	59%	%94	-%83,7	نسبة النمو
2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	السنوات
705861	668580	671639	599899	683060	445663	360471	317550	الايادات
	%5,6	-%0,4	%12	-%12,1	%53,2	%23,6	%13,5	نسبة النمو
104861	927540	795575	665661	572520	406601	350067	298750	النفقات
	-%88,6	%16,5	%19,5	%16,2	%40,8	%16,1	%17,1	نسبة النمو
-343129	-258960	-123936	-85762	110540	39062	10405	1880	الرصيد
	%32.5	%108.9	%44.5	%843.1	%183	%275.4	%453.4	نسبة النمو

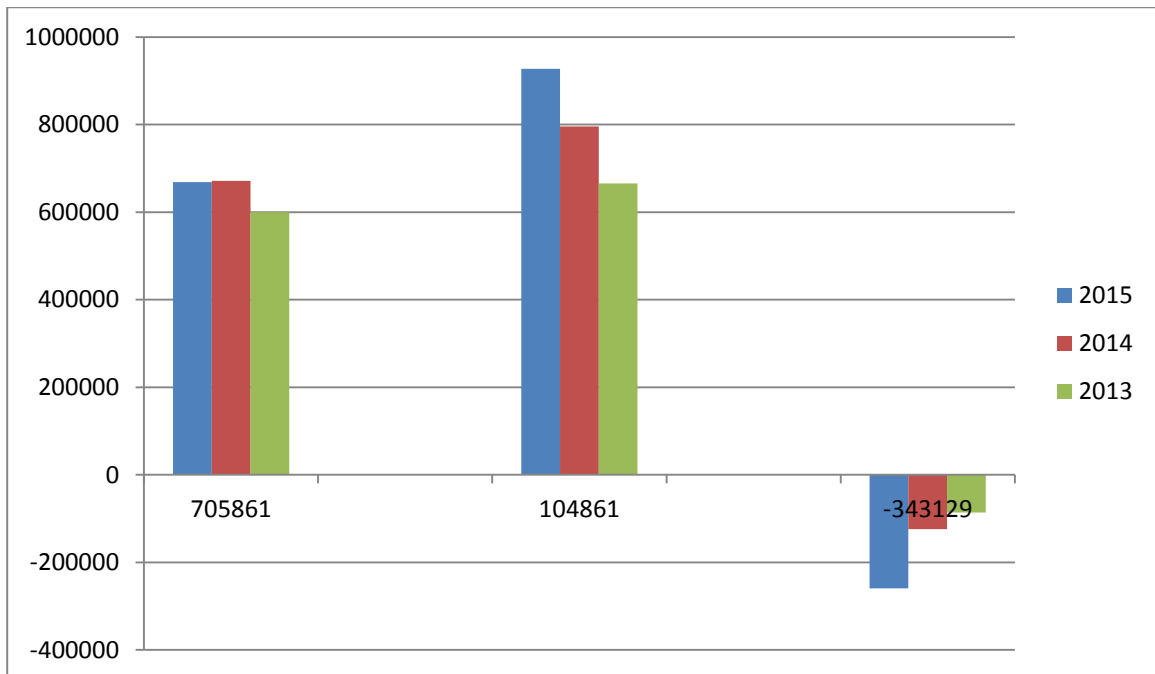
المصدر: [www.ons.dz/img/AQC R 2016 ED 2017-ARABE-PDF](http://www.ons.dz/img/AQC_R_2016_ED_2017-ARABE-PDF)

ثانيا : تمثيل بياني لمعطيات الجدول رقم (7)

أعمدة بيانية تمثل تحليل نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري (2001-2008)



أعمدة بيانية تمثل تحليل نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري (2001-2008)



من خلال بيانات الجدول تم تسجيل الملاحظات التالية: لوحظ ان سنة 2001 حققت فائض برصيد موجب لتعود في سنة 2002 الي تحقيق عجز برصيد سالب وذلك لارتفاع النفقات مقارنة بالإيرادات لتعود للارتفاع وتحقق فائض سنة 2003 -2004-2005 بعدها تُحقق عجز سنتي 2006 و2007 ثم تعود للاستقرار و تحقق فائض في السنوات 2009- 2010 -2011- 2012 ثم بدأت الوضعية المالية في التدهور .

#### - بالنسبة لقيمة الايرادات من 2001 الى 2016 :

- نسجل زيادة مستمرة في قيمة الايرادات من سنة 2001 الي غاية سنة 2012؛ حيث كانت قيمة الايرادات 135140 مليون دينار جزائري سنة 2001 وبلغت سنة 2012, 683060 مليون دينار جزائري؛ وذلك راجع الى زيادة عدد المتقاعدين من جهة، وارتفاع اشتراكات الضمان الاجتماعي والنمو الاقتصادي من جهة أخرى؛

كما تم تسجيل انخفاض هذه القيمة سنة 2013 الي 59989 مليون دينار جزائري؛ بسبب تدهور الوضعية المالية للصندوق وهذا ما انعكس على سلبي الفائض وسيتم التفصيل فيه لاحقا؛ وبعد ذلك سجل عودة الي ارتفاع خلال الفترة من سنة 2014 الى غاية سنة 2016؛ حيث تم تسجيل سنة 2016 مبلغ (705861 مليون دينار جزائري).

#### - نسبة النمو في الايرادات:

- لوحظ تسجيل نسب متفاوتة في الإيرادات: حيث سجل في الفترة من 2001 الي غاية 2003 ارتفاع بمقدار % 23,4 بعدها سجل انخفاض سنة 2004 بمقدار %3,6؛ لتعود بعد ذلك في الارتفاع من سنة 2005 الي غاية 2008؛ حيث سجلت انخفاض بنسبة %11,6 ، وتعود للارتفاع الي غاية سنة 2012؛ حيث تعود للانخفاض بشكل كبير وذلك راجع الي عجز الايرادات عن تغطية النفقات و التي من اسبابها زيادة عدد المتقاعدين انخفاض اشتراكات الضمان الاجتماعي مقارنة بالمتقاعدين عجز مختلف مصادر تمويل الصندوق عن تمويل ايراداته

#### - بالنسبة لقيمة النفقات :

فإننا سجلنا ارتفاع مستمر في قيمة النفقات خلال السنوات من 2001 حيث قدرت ب 127920 الى غاية 2015 حيث قدرت في هذه السنة 927540 و يرجع هذا الارتفاع الي زيادة في عدد المتقاعدين

و كذلك التقاعد المسبق و التقاعد قبل السن القانوني لتسجل بعدها في سنة 2016 انخفاض بشكل كبير لقيمة النفقات حيث قدرت ب 104861 .

- **نسبة النمو في النفقات :**

كما هو ملاحظ في الجدول فان نسبة النمو في النفقات خلال السنوات من 2001 الى غاية 2016 فإنها كانت بمختلفة في كل سنة بين الارتفاع و الانخفاض، و لم تشهد استقرار في نسبة النمو سواء بالانخفاض او الارتفاع وذلك؛ لعدم الاستقرار في عدد المتقاعدين و تراجع النمو الاقتصادي .

- **بالنسبة لقيمة الرصيد :** سجلنا ان الرصيد خلال السنوات من 2001 الى غاية 2016 كان بين الموجب والسالب حيث ؛ كان في 2001 و 2002 موجب وفي 2003 سالب وبعدها سالب خلال السنتين 2006 و 2007 ليعود بعدها ويكون؛ موجب و يستقر على ذلك خلال السنوات من 2008 الى غاية 2012 و سجلنا خلال هذه السنة اكر رصيد حيث ؛ وصل الى 110540 و يعود بعد ذلك ،ليكون سالب في السنوات من 2013 الى غاية 2016 و ذلك ؛بسبب عجز الإيرادات عن تغطية النفقات .

- **بالنسبة لقيمة النمو في الرصيد :** فاننا سجلنا خلال السنوات الاولى من 2001 الى غاية 2008 و كانت في ارتفاع وكانت نسبا سالبة مايفسر ؛ان قيمة النفقات فاقت الإيرادات و، الملفت هو ان خلال السنوات 2005\2006\2007 كانت نسب النمو في الرصيد تفوق 100 بالمائة حيث؛ حققت في 2005 اكر عجز و قدر ب (-374.3) بالمائة ،وخلال السنوات من 2009 الى غاية 2016 تكون نسبة النمو موجبة و كانت في تفوات في قيمة النسب بين الارتفاع و الانخفاض و قد حققت سنة 2012 اكر نسبة حيث؛ قدرت ب 843.1%

-في السنوات الأربع الأخيرة وحققت عجز في كل السنوات من 2013 الي 2016 وكان اكر عجز سنة 2016 وتضاعف العجز العجز في السنوات من 2016 الى 2019.

المطلب الثاني: تحليل الفائض والعجز في الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري  
أولاً : جدول رقم (8) يبين تطور عجز الصندوق الوطني للتقاعد ما بين 2016-2019

الوحدة: المليار دج

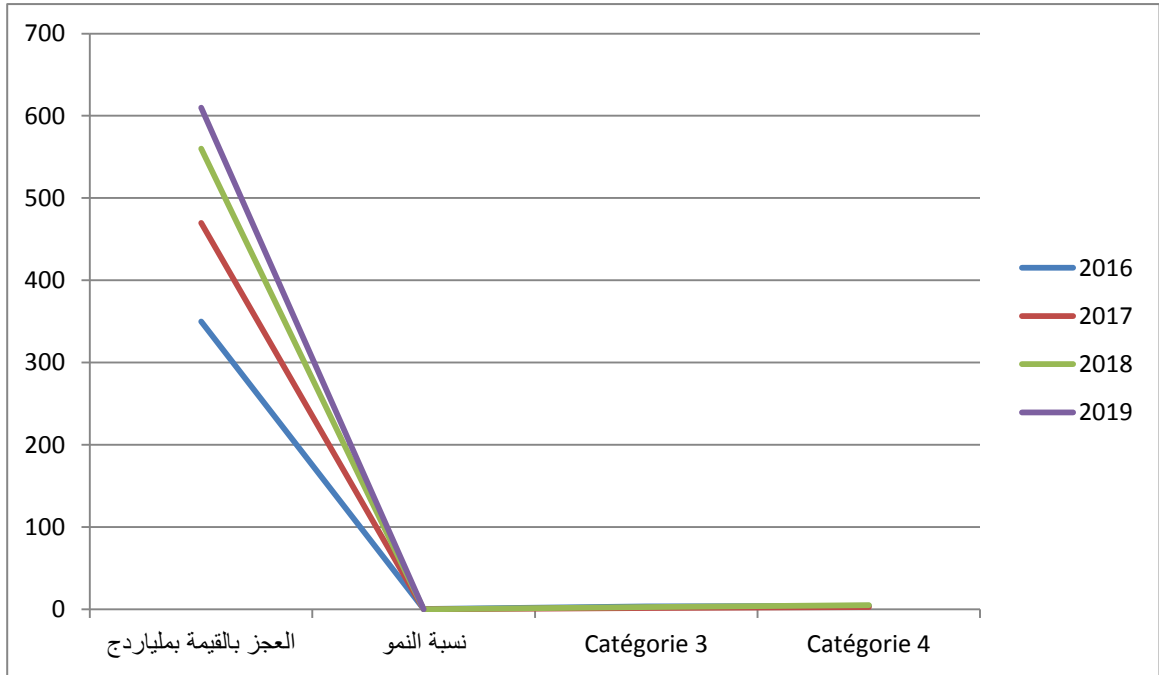
السنوات	2019	2018	2017	2016
العجز بالقيمة بمليار دج	610	560	470	350
نسبة النمو	—	%8,9	%19,1	%34,3

المصدر: الملتقى الدولي اشكالية نظام التقاعد في الجزائر، ص68

ثانيا: التمثيل البياني الذي يمثل بيانات الجدول اعلاه

- يمثل لنا هذا المنحنى بيانات الجدول و التي تتمثل في العجز المسجل خلال السنوات من 2016 الى

2019



من خلال بيانات الجدول اعلاه نلاحظ الاتي:

- تفاقم العجز المالي للصندوق الى غاية سنة 2018. بمتوسط زيادة سنوية تقدر بحوالي 101 مليار دج، غير انه في سنة 2019 بدأت تعرف استقرار في العجز بزيادة العجز ب 50 مليار دج و هو نصف متوسط ارتفاع السنوات السابقة .

نسبة النمو في العجز: سجلنا من خلال بيانات الجدول ان نسبة النمو في العجز خلال السنوات من 2016 الى غاية 2019 كانت، في انخفاض و ذلك على قدرة التحكم في العجز حيث ؛سجلت اقل نسبة خلال سنة 2018 قدرت ب 8.9 بالمائة و هي اقل نسبة سجلت خلال السنوات من 2001 الى غاية 2019.

### ثالثا: جدول يبين تطور عدد منح و معاشات التقاعد بين 2010 الى 2018

جدول رقم (9): يبين تطور عدد منح و معاشات التقاعد بين 2010 الى 2018

السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	منحة التقاعد المنقول	منح ومعاشات اخرى	المجموع	الزيادة السنوية
2010	1098185	897352	109369	57807	7179	2196892	
2011	1150585	853732	117770	60768	6847	2189702	19810
2012	1242526	877789	127911	64312	6993	2319531	129829
2013	1357912	910352	139693	67482	7015	2442454	162923
2014	1467878	930341	154211	70890	7042	2630362	147908
2015	1572991	952157	167290	74085	7092	2773615	143253
2016	1733972	980391	178645	78406	7143	2978557	204942
2017	1897287	9911282	190442	80716	7176	3166903	188346
2018	1916997	1009126	201391	82887	7202	3217503	50600

المصدر: <http://CNR.DZ./AR/CHIFFRES-CARACTERISTIQUES/>

### تاريخ الاطلاع 19 ماي 2022

من خلال معطيات الجدول يتبين ان:

عدد المستفيدين من التقاعد عرف ارتفاع كبير في الفترة ما بين 2012 و 2017؛ حيث تراوح ما بين 129 الف و 204 الف متقاعد جديد، اما في سنة 2018 بلغ 50600 شخص اي انخفاض معتبر مقارنة بالسنوات الماضية لاسيما سنة 2016 حيث ؛عرفت استفادة 204942 شخص من التقاعد و هي سنة التي عرفت وضع حد للنظام التقاعد النسبي و النظام التقاعد دون شط السن ، مما دفع الكثير من الاجراء الى الهرولة الى دفع ملفات تقاعدهم قبل دخول القانون 16-15 حيز التنفيذ و نظرا للكم الهائل من الملفات التي استقبلها الصندوق الوطني للتقاعد فقد امتدت دراستها الى غاية سنة 2017 و هو ما يفسر ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد في هاته السنة بالاضافة الى منح المشرع حق الاستفادة من التقاعد لكل اجير اتم 32 سنة كمدة عمل فعلي و بلغ 58 سنة في سنة 2017 او 59 في سنة 2018، و يظهر جليا ان الزيادة المعتبرة كانت في فئة

معاشات التقاعد المباشر و هي الفئة التي تستفيد من افضل امتياز و هو مايتقل كاهل صندوق التقاعد بالنفقات الاضافية المرتفعة .

### المبحث الثاني: دراسة ميدانية علي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية برج بوعريريج

يتم في هذا المبحث التعريف بالوكالة ونشأتها ومقر نشاطها والهيكل التنظيمي لها مع التعريف بالمصالح الموجودة داخل هذه الوكالة.

#### المطلب الأول:نشأة ومقر وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

أنشأت الوكالة في الثلاثي الأخير من عام 1986، إذ فتحت أبوابها للموظفين بتاريخ 23/11/1986 حيث عانت خلال السبع سنوات الأولى من نشأتها ظروف صعبة أهمها ضيق المقر المتواجدة به إلى أن صار لها مقر محترم، تم استغلال الجزء الأول منه منذ 08/08/1993، خصص جناح منه للمركز الجهوي لاستغلال الإعلام الآلي الأمر الذي أدى إلى المطالبة بتوسيع المقر فتم إنجاز جزء ثاني من المقر، وبدأ مشروع البناء في 25/12/1995 ليتم الانتهاء منه بتاريخ 24/08/1996، ثم كان الاستلام النهائي للمشروع في 23/08/1997، ثم تدشين الوكالة و المركز الجهوي لاستغلال الإعلام الآلي من طرف المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد و والي ولاية برج بوعريريج في 06/10/1996، حيث يوجد مقرها حاليا بالمنطقة الحضارية الأولى قطاع "د" <sup>1</sup>

#### المطلب الثاني: تعريف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

تعد وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية برج بوعريريج CNR هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، وهي من الوكالات التابعة للصندوق الوطني للتقاعد المنشأ بموجب مرسوم رقم 223 / 85 الصادر في 20/08/1985 الذي يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي و التي تسير وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24/01/1987 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، كما تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي م 92-07، المؤرخ في 04/01/1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

#### • اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد :

1. ينظم و ينسق ويراقب

✓ أعمال الوكالة الولائية و فروع الإدارة

<sup>1</sup>وثائق متحصل عليها من الوكالة المحلية لولاية برج بوعريريج للصندوق الوطني للتقاعد

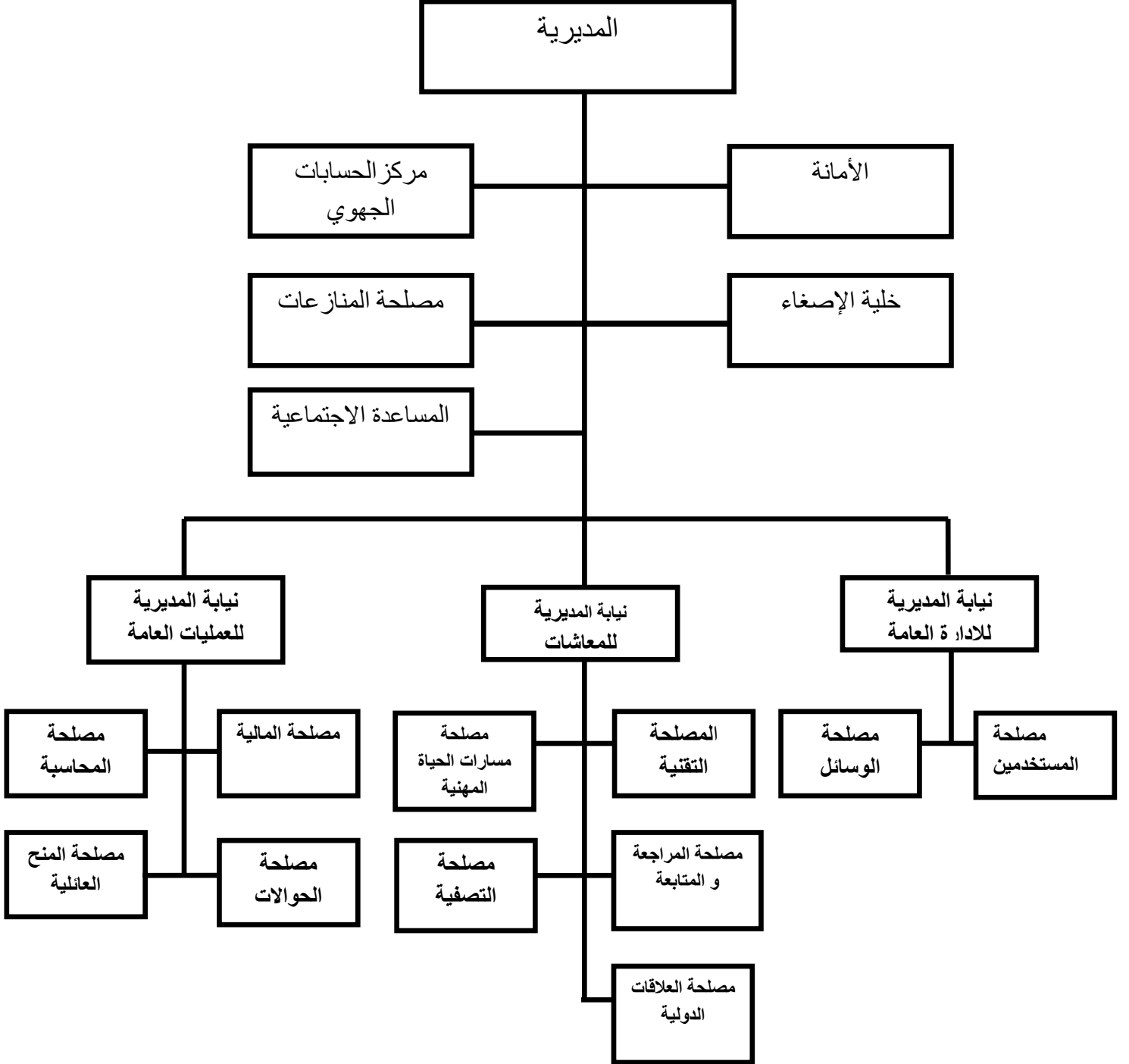
- ✓ تسيير الوسائل البشرية و المالية للصندوق
- 2. تسيير ميزانية الصندوق وينسق العمليات المالية
- ✓ يحظر المحاسبة العامة
- 3. يتابع بالاتصال مع الهيئات المعنية
- ✓ تحصيل اشتراكات التقاعد
- 4. ينظم إعلام المؤمن لهم اجتماعيا و المستخدمين
- 5. يتابع تطبيق الاتفاقيات و العقود في مجال التقاعد
- الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد :

- تتولى هذه الوكالة الولائية زيادة عن دورها المتمثل في :
- ✓ تقوم بالعمليات المرتبطة بإعادة تكوين الحياة المهنية
- ✓ دراسة الطلبات للحصول على المعاش و تصفيته
- ✓ تتولى خدمة المعاشات للتقاعد طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها
- ✓ تمسك الحسابات و تتولى تنفيذ العمليات المالي



المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية لولاية برج بوعريريج  
أولاً: مخطط الهيكل التنظيمي للوكالة.

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية للتقاعد لولاية برج بوعريريج



المصدر: وثائق متحصل عليها من طرف الوكالة المحلية لولاية برج بوعريريج

## ثانيا: هيكله الوكالة:

### 1. المديرية:

- المدير: هو الذي يقوم بتسيير المؤسسة حيث له الحق في تنصيب أي عامل و القرار الأول و الأخير يرجع إليه كما يقوم بمراقبة أعمال المصالح و توجيهها
- الأمانة : وهي مرآة المؤسسة وتعتبر همزة وصل بين المديرية و المصالح الأخرى حيث تتكون من عامل "سكرتير" و تتمثل مهامه فيما يلي :
  - ✓ تسجيل مراسلات الصادرة و الواردة
  - ✓ تسجيل المواعيد
  - ✓ تسجيل الرسائل المهمة و التذكير بالرد عليها
- مركز الحسابات الجهوي :لمسايرة العصرية لابد من وجود الإعلام الآلي و هذا لأهمية الدور الذي يلعبه ، لذا أنشأت الوكالة مركز الحسابات الجهوي يتكفل بطباعة الحوالات للمتقاعدين، زيادة على هذا تقوم بتحسين و إدراجات جديدة .

- مصلحة المنازعات : بمثابة محامي الوكالة من جهة و تنظر في حقوق الغير في حالة الطعن أو الاحتجاج بناء على تشريعات السارية في مجال التقاعد و تعرضهم على اللجنة الطعن المسبق الولائية إن اقتضت الضرورة لذلك كما تقوم بمتابعة و تحصيل مقبوض زيادة بطرق ودية أو عن طريق المحضر القضائي أو أمام المحاكم، كما أنها ترد على كل القضايا المطروحة أمام المحاكم من قبل المتقاعدين كما تسهر على تطبيق السليم للتشريعات و النصوص السارية في مجال التقاعد و تنسق بين المصالح في مجال اختصاصها

### 2. نيابة المديرية للإدارة العامة:<sup>1</sup>

- مصلحة المستخدمين:تقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:
  - ✓ إعداد سجل خاص بالمستخدمين
  - ✓ إعداد سجل الملاحظات للمفتشية العمل
  - ✓ إعداد دفتر الأجور
  - ✓ مراقبة دخول وخروج العامل "الغيابات"
  - ✓ متابعة الخبرة المهنية كل سنة
  - ✓ متابعة الترفيع الأفقي كل ثلاث سنوات
  - ✓ إشعار المحاسبة لتحرير الأجور<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وناثق متحصل عليها من طرف CNR الوكالة المحلية لولاية برج بوعريبرج

<sup>2</sup> وناثق متحصل عليها من طرف الوكالة المحلية لولاية برج بوعريبرج

- ✓ إعداد أوراق التנקيط الشهري
- ✓ يضمن تصفية ملفات العطل المرضية
- ✓ الحفاظ على أرشيف الملفات
- **مصلحة الوسائل العامة :** يعتمد نشاط هذه المصلحة على وثائق تبرر دخول و خروج شيء من المخزن و منها ، "فاتورة الشراء وصل استلام " وهي المكلفة بتسيير الوسائل العامة للوكالة من بين هذه الوسائل التي تتمثل في المخزون "أدوات المكتب، مطبوعات مواد الصيانة قطاع غيار حضيرة السيارات، أدوات كهربائية، الخردوات "
- إضافة إلى ذلك توفر صيانة التجهيزات المختلفة في الوكالة "آلات حاسبة، آلات تصوير، أجهزة كومبيوتر، ترميم المحلات "

### 3. نيابة المديرية للمعاشات:

و تظم أربعة مصالح:

- **المصلحة التقنية:** تقوم بتكوين الملفات الخاصة بالمتقاعدين و ترقيمها
- **مصلحة التصفية:** تقوم بتصفية الملفات التي مرت بالمصالح التقنية
- ✓ الضمان الاجتماعي.
- **مصلحة الحوالات :** تعتبر ثاني مصلحة من حيث الأهمية بعد مصلحة المعاشات داخل المؤسسة نظرا للدور الكبير و المهام الموكلة إليها ومن أهم هذه المهام و هو إيصال مستحقات المتقاعدين بشقي أنواعها
- **مصلحة المنح العائلية :** و التي تختص بتسيير المنح العائلية الشهرية و المدرسية السنوية لمقاعدي الوظيف العمومي

### المبحث الثالث :موارد و استخدامات الوكالة المحلية لبرج بوعريريج

نتطرق في هذا المبحث الى مطلبين الاول نتناول فيه موارد الصندوق الوطني للتقاعد و المطلب الثاني استخدامات الصندوق الوطني للتقاعد .

المطلب الأول:موارد واستخدامات الصندوق الوطني للتقاعد.

اولا:موارد الوكالة المحلية لولاية برج بوعريريج

1\اشتراقات الضمان الاجتماعي من طرف العامل و التي تقدر ب 9 بالمئة و صاحب العمل بنسبة 24.5 بالمائة (بنسبة اجمالية تقدر ب 34.5 بالمائة)

2\نسبة 3 بالمائة من الجباية البترولية

3\الضرائب على تجارة السجائر أي التبغ (تجار الجملة)

4\الرسوم على بواخر التزهة و السياحة

5\نسبة 5 بالمائة على فوائد استيراد الادوية

6\التحصيل المقدم من طرف الصندوق الوطني للعمال الاجراء<sup>1</sup>

المطلب الثاني:المشاكل و الصعوبات التي تواجه الصندوق الطني للتقاعد<sup>2</sup>

يعاني الصندوق الوطني للتقاعد من مشاكل في العجز المالي ، لم يسمح له بتحقيق التمويل الذاتي داخل منظومته من اشتراكات العمال و استثمار الأموال الخاصة به ومن خلال هذا تعرفنا على بغض هذه المشاكل :

- يعرف CNR مشكلة عدم التوازن بين الايرادات و النفقات و ارتفاع عدد المتقاعدين :حيث انه كلما ارتفع عدد المتقاعدين زادت نفقات الصندوق مما يؤدي الى اختلال التوازن بين ايرادات و نفقات الصندوق
- تتبع الحكومة الجزائرية سياسة دعم المتقاعدين ، والتي باتت مهددة بالاستمرار في ظل الوضع المالي الصعب للبلاد
- يساهم القطاع غير الرسمي في تعميق عجز الصندوق الوطني للتقاعد
- يعاني CNR من عجز مالي متفقم ،يستوجب اعادة النظر في مصادر تمويله:حيث ان مصادر تمويل الصندوق لم تعد كافية وذلك للزيادة المستمرة في نفقات الصندوق
- الزيادة المستمرة لعدد المتقاعدين اكثر مما يكون متوقع
- انخفاض سن التقاعد وانخفاض معدلات الاشتراكات في الضمان الاجتماعي مقارنة بعدد المتقاعدين المتزايد
- تراجع النمو الاقتصادي في الجزائر
- عدم كفاية ما يتم الحصول عليه من تمويل من اجل تسيير منح التقاعد<sup>3</sup>
- التقاعد قبل السن القانوني

<sup>1</sup>مقابلة مع مدير المعاشات للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية برج بوعريبيج

<sup>2</sup>الملتقى الدولية اشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية ،مولود هارون ،وليد لوشان،ص343 ، جامعة الجزائر 3

<sup>3</sup>مقابلة مع مدير المعاشات للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية برج بوعريبيج

- العمل الموازي و عدم التصريح بالعمال او التصريح الكاذب
- ارتفاع الاجر الوطني الادنى .

**خاتمة الفصل:** نستخلص في نهاية هذا الفصل ان الصندوق الوطني للتقاعد يعاني من مشكل التوازن المالي و هو المشكل الرئيسي الذي يؤرق الدولة عموما و ،مسؤولي الصندوق خصوصا وتسعى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي الى ايجاد حلول كفيلة بضمان ديمومة الموارد المالية للصندوق ومنه ديمومة الصندوق .

## الخاتمة:

على ضوء الدراسة التي اجريتها حول موضوع واقع و افاق الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر توصلت الى استخلاص مجموعة من النقاط و بناء فكرة موضوعية حول ما يتعلق بالجانب المفاهيمي لهذا الموضوع من جهة والجانب التطبيقي من جهة اخرى حيث عملت على دراسة كل ما يتعلق بنظام التقاعد بالاضافة الى معرفة مصادر تمويل صناديق التقاعد التي تعاني من مشاكل مالية وهذا يمثل لاشكال خاص في ظل الازمة الاقتصادية و تراجع المداخيل و النمو الاقتصادي، ليست فالجزائر فقط بل في غالبية دول العالم .

حيث ان النظام الوطني للتقاعد في الجزائر؛ ظهر و نشا ابان التواجد الاستعماري، حيث كان الموظفون الجزائريون تابعون للنظام الفرنسي، ليتطور بعد ذلك متميزا بتنوع الانظمة، الى غاية 1983 التاريخ الذي شهد توحيد النظام الوطني للتقاعد اثر صدور قوانين الضمان الاجتماعي، ودخل حيز التنفيذ بداية يناير 1984، حيث اصبح شاملا لجميع المجالات مع بعض الامتيازات الخصوصية .

حيث تميز نظام التقاعد في الجزائر بتعدد انظمة التقاعد، ويختلف كل نوع منها عن الاخر باختلاف الشروط، و نجد من انواع التقاعد، القاعد العادي و التقاعد النسبي و التقاعد المسبق، إضافة الى تقاعد بعض الفئات الخاصة كالإطارات السامية و المجاهدين و ابناء الشهداء و أراملهم، ارتكازا على بعض الشروط العامة التي أدرجتها في دراستي في نقطتين أولها مدة الخدمة، و هي المدة القانونية التي قضاها الموظف في العمل، إضافة الى السن القانونية الخاصة بالموظف او عمر الموظف المناسب للإحالة للتقاعد و هي محددة في القانون الجزائري ب 60 سنة للرجال مع امكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها في سن 55 سنة .

حيث انه من خلال الجانب النظري و الجانب التمويلي توصلت الى ان المشكل المطروح اساسا يتعلق بالتمويل وهذا المشكل سنتطرق اليه في جانبين :

يعتمد نظام التقاعد في الجزائر بالأساس على اشتراكات العمال و الموظفين التي تدفع لصناديق الضمان الاجتماعي وهي بدورها توزع على المتقاعدين، و ما لوحظ هو تراجع عدد المشتركين في هذا القطاع بشكل كبير حيث كان لدينا سبعة مشتركين من العمال الذين يدفعون لصالح متقاعد واحد، اما اليوم فلدينا ثلاثة عمال يدفعون لصالح واحد، وهذا يدل على عدم توازن بين الأفراد الحاليين للتقاعد والعمال، وهذا يزيد من صعوبة مهمة هيئات الضمان الاجتماعي في تغطية نفقاتها .

ومن جانب اخر تدخل الدولة و على حساب ميزانيتها من اجل تغطية اي عجز محتمل في مالية الصندوق الوطني للتقاعد ،اذ انه من خلال دراستي لهذا الموضوع عرفت ان الاشتراكات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي إلى صناديق التقاعد لا تكفي لتغطية نفقاته وهذا ما دعا لتدخل الدولة لتقديم الدعم المادي و تغطية العجز .

وكل هذه الاشكالات دفعت بالحكومة الى اعادة النظر في شروط الذهاب الى التقاعد ، خاصة ما يعرف بالتقاعد المسبق الذي تم التراجع عنه في ظل سعي الدولة الى ترشيد النفقات العمومية و تقليصها .

من خلال هذا توصلت للنتائج التالية:

- ❖ نظام التقاعد بعد انتهاء المدة القانونية للعمل ، و يطبق على جميع الفئات دون استثناء
- ❖ نظام التقاعد الوحيد المتبع في الجزائر هو نظام التقاعد بالتوزيع اي ان العمال الحاليين يدفعون دخل المتقاعدين السابقين من خلال الاشتراكات المقتطعة من رواتبهم، و حاليا اصبح ثلاث عمال يدفعون لصالح متقاعد واحد
- ❖ التقاعد المعمول به حاليا هو التقاعد العادي اي سن 60 سنة دون الاخذ بالاعتبار مدة العمل و الغيت جميع الانواع الأخرى كالتقاعد المسبق ، دون شط السن و التقاعد النسبي ، و يهدف للحصول على منحة او معاش التقاعد الذي يستفيد منه المتقاعد بطريقة مباشرة او غير مباشرة ؛
- ❖ المصادر الاساسية التي تمول صندوق التقاعد هي الاشتراكات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء كناس ، و غي حالة عدم كفايته لتغطية النفقات يتلقى الصندوق دعم من ميزانية الدولة التي تعتبر مصدر التمويل الثاني ،
- ❖ يعاني الصندوق من حالة حرجة و ذلك لان ايراداته لا تكفي لتغطية نفقاته مما دعى لتدخل الدولة و تقديمها الدعم المادي

اختبار الفرضيات على ضوء النتائج :

الفرضية الرئيسية :صحيحة لان نظام التقاعد هو نظام يساهم في الحماية الاجتماعية للعمال وذلك جيل بعد جيل اي تضامن بين الاجيال العاملين و المتقاعدين وذلك ؛ كما ذكرنا سابقا ان العمال الحاليين

يدفعون دخل المتقاعدين السابقين من خلال الاشتراكات المقتطعة من رواتبهم ، و اصبح حاليا ثلاث عمال يدفعون لصالح متقاعد واحد قبل ان كان سبعة يدفعون لمتقاعد واحد

### الفرضيات الفرعية :

**الفرضية الأولى :** صحيحة، وذلك لان النظام المتبع في الجزائر هو نظام التوزيع اي ان العمال الحاليين يدفعون لفائدة المتقاعدين السابقين

**الفرضية الثانية :** خاطئة ، و ذلك لان نظام التقاعد يتأثر بالنمو الاقتصادي حيث ان زيادة الإيرادات تساهم في تغطية نفقات الصندوق و زيادة الإيرادات يعود لزيادة النمو الاقتصادي للدولة و زيادة مصادر التمويل

**الفرضية الثالثة :** صحيحة ن وذلك لان نظام التأمينات الاجتماعية يقوم أساسا على دفع الاشتراكات من طرف المؤمن له و كذلك المساعدات التي تقدمها الدولة في هذا المجال

### توصيات الدراسة :

➤ هدف الدولة الرئيسي هو تحصيل اكبر قدر من الفائدة ، و هذا يكون ببذل اقصى طاقات الجهد والعلم و هي من صفات الشباب ، و بهذا فان تمديد سن التقاعد لا يساعد في تحصيل اكبر قدر ممكن من الفائدة ، لذلك من المفروض على المشرع تخفيض السن القانونية للتقاعد لخلق فرص عمل للشباب ؛

➤ الأخذ بالاعتبار مدة العمل بغض النظر عن السن لأنه من المفترض إحالة العامل للتقاعد اذا كانت مدة العمل 32 سنة

➤ خلق ميكانيزمات تساعد المتقاعدين على زياد معاشهم التقاعدي من خلال الاشتراك التكميلي ؛

➤ الإسراع في إصدار مرسوم المحدد للمهن الشاقة التي تستفيد من التقاعد المسبق ؛

➤ اقترح على الصندوق التقاعد إنشاء صندوق استثمار يستثمر في الشركات الأخرى ، للاستغناء

عن دعم ميزانية الدولة لصناديق التقاعد ؛



- من الجيد وجود الرقابة الدائمة للمؤسسات لمحاربة السوق السوداء ، وإجبار أصحاب الشركات على التصريح بالعمال و تأمينهم و عدم التهرب من دفع اشتراكاتهم من خلال التنسيق أكثر مع مفتشيات العمل و مختلف الهيئات ذات علاقة ،
- البحث عن الحلول الدائمة و الفعالة من قبل الدولة ، و التي تؤمن تسديد منح التقاعد ، وخلق التوازن المالي في المدى البعيد لنظام التقاعد ، و تحقيق الاكتفاء المالي لصناديق التقاعد للاستناد على تجارب علمية دولية ناجحة و قابلة للتنفيذ.

#### آفاق الدراسة :

- آليات تمويل نظام التقاعد في الجزائر وفق تجارب مقارنة ؛
- آفاق منظومة التقاعد في الجزائر على ضوء أوضاعها الحالية
- موارد الصندوق الوطني وتسيير مختلف الإيرادات و النفقات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
2	اهداف الدراسة
2	اهمية الموضوع
2	اشكالية الدراسة
3	الدراسات السابقة
6	تحديد مفاهيم الدراسة
8	الفصل الاول: الاطار النظري و القانوني لنظام التقاعد
9	تمهيد
10	المبحث الأول: حوصلة مفاهيمية حول الصندوق الوطني للتقاعد
11	المطلب الأول: تدقيق نظري حول مفهوم التقاعد (السياسة العامة)
11	الفرع الأول: المفهوم العربي للسياسة العامة
12	الفرع الثاني: المفهوم الغربي للسياسة العامة:
13	الفرع الثالث : مفهوم السياسة العامة من المنظور الإسلامي
13	المطلب الثاني : تدقيق نظري حول مفهوم التقاعد
13	الفرع الاول : مفهوم التقاعد
14	الفرع الثاني :مفهوم التقاعد اصطلاحا
15	الفرع الثالث: مفهوم التقاعد من منظور التشريع (فقهاء القانون الإداري)
15	المطلب الثالث : تدقيق نظري حول مفهوم سياسة التقاعد

15	الفرع الاول : أهداف سياسة التقاعد
16	الفرع الثاني : برامج سياسة التقاعد
17	المبحث الثاني :الجانب التمويلي والتنظيمي لصندوق التقاعد
17	المطلب الاول : أشكال التقاعد
17	الفرع الاول : التقاعد الكلي(العادي)
20	الفرع الثاني : التقاعد النسبي
20	الفرع الثالث: مفهوم التقاعد المسبق ودون شرط السن
22	المطلب الثاني : شروط التقاعد وتميزه عن الحالات الأخرى لإنهاء علاقة عقد التشغيل
22	الفرع الأول: شرط السن القانونية
23	الفرع الثاني : شرط مدة الخدمة والاشتراكات
24	الفرع الثالث : تميز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة (الاستقالة، التسريح)
26	المطلب الثالث : شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد
27	الفرع الاول : معاش التقاعد
28	الفرع الثاني : منحة التقاعد
29	الفرع الثالث : مفهوم المعاش المنقول
30	الفرع الرابع : مصادر التمويل نظام التقاعد
31	المبحث الثالث : مرحلة التقاعد ونهاية المسار المهني
31	المطلب الاول : مرحلة ما قبل التقاعد
32	الفرع الاول : أسباب التقاعد
33	الفرع الثاني : الرغبة في التقاعد

34	المطلب الثاني : مرحلة التقاعد
34	الفرع الاول : التحضير للتقاعد
35	الفرع الثاني : التوافق مع التقاعد
36	المطلب الثالث : الآثار المترتبة عن الإحالة على التقاعد
36	الفرع الاول : آثار الإحالة على التقاعد بقوة القانون
37	الفرع الثاني : آثار الإحالة على التقاعد بطلب من الموظف
39	خاتمة الفصل
40	الفصل الثاني : واقع سياسة التقاعد في الجزائر
41	المبحث الاول : التطور التاريخي للنظام الوطني للتقاعد
42	المطلب الاول: تعدد أنظمة التقاعد في الجزائر
42	الفرع الاول : مرحلة ما قبل الاستقلال ( 1945 – 1962)
43	الفرع الثاني : مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 – 1983)
44	الفرع الثالث: مرحله ما بعد سنة 1983
46	المطلب الثاني : الأطر القانونية المنظمة لسياسات التقاعد
49	المطلب الثالث : إصلاحات 2017 ( صدور قانون رقم (15/16)
49	الفرع الاول :. التغيير الديمغرافية والاقتصادية
49	الفرع الثاني : دوافع ( أسباب التعديل )
52	الفرع الثالث : التعديلات التي جاء بها القانون
54	المبحث الثاني :: الهياكل والأنظمة الفاعلة في ميدان سياسة التقاعد
54	المطلب الأول : تقييم سياسات التقاعد في الجزائر (صنع ، تنفيذ )
54	الفرع الاول : الفواعل الرسمية في حقل سياسة التقاعد
56	الفرع الثاني : الفواعل الغير رسمية في حقل السياسة
58	المطلب الثاني : الجهات المعنية بتقييم سياسة التقاعد
58	الفرع الاول : التقييم من قبل صانعي السياسة
59	الفرع الثاني : من قبل منفعدي سياسة التقاعد
60	الفرع الثالث: التقييم من قبل المتخصصين
61	المطلب الثالث : المنازعات العامة لنظام التقاعد

61	الفرع الاول : مفهوم المنازعات العامة
62	الفرع الثاني : إجراءات تسوية منازعات التقاعد
63	المبحث الثالث : تأثير البيئة الاجتماعية و الاقتصادية على منظومة التقاعد
63	المطلب الاول : انعكاسات الوضعية الاجتماعية على منظومة التقاعد
63	الفرع الاول : ظاهرة التقدم في السن
65	الفرع الثاني : انخفاض معدل الخصوبة
66	المطلب الثاني : انعكاسات الوضعية الاقتصادية على منظومة التقاعد
66	الفرع الاول : اختلال الوضعية المالية
70	الفرع الثاني : تدهور سوق العمل
71	المبحث الثاني : معاش التقاعد وشروط الاستفادة منه والإصلاحات التي قامت بها
71	المطلب الاول : معاش التقاعد
71	الفرع الاول : عناصر تصفية معاش التقاعد
72	الفرع الثاني : حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد
74	المطلب الثاني : شروط الاستفادة من معاش التقاعد الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد
77	خاتمة الفصل
78	الفصل الثالث : تحليل واقع موارد واستخدامات صندوق التقاعد الجزائري
79	المبحث الاول : تحليل الوضع المالي الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري
79	المطلب الاول : تحليل إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري
84	المطلب الثاني : تحليل الفائض والعجز في الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري
86	المبحث الثاني : دراسة ميدانية علي الصندوق الوطني للتقاعد لولاية برج بوعريريج
86	المطلب الاول : نشأة ومقر وكالة الصندوق الوطني للتقاعد
86	المطلب الثاني: تعريف وكالة الصندوق الوطني للتقاعد
88	المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للوكالة المحلية لولاية برج بوعريريج
90	المبحث الثالث: موارد و استخدامات الوكالة المحلية لبرج بوعريريج
90	المطلب الاول: موارد واستخدامات الصندوق الوطني للتقاعد.
91	المطلب الثاني: المشاكل و الصعوبات التي تواجه الصندوق الوطني للتقاعد
92	خاتمة الفصل
93	خاتمة عامة

## قائمة المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، الجزائر، سنة 2010.
- أحمد مصطفى الحسين، تحليل السياسات، مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية، الإمارات: سلسلة الدراسات الاجتماعية، 1994
- اسماعيل علي سعد، قضايا علم السياسة، الإسكندرية: دار المعرفة، (بدون طبعة)، 2003
- بن عزوز بن جابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة 01، دار حامد، عمان 2011
- بوحميده عطاء الله، الفصل الغير تأديبي لقانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعمال، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1989-1990
- حدقي يحي فاضل، مبادئ علم السياسة، جدة، مؤسسة المدينة للصحافة، ط 2003
- الحسين عاشي، إصلاح نظام التقاعد في المغرب والحاجة إلى سياسة اجتماعية بديلة مركز كارنجي للشرق الوسط على الرابط
- خرفي هاشمي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010
- خليف عبد الرحمان، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2015.
- ديدان مولود، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2011
- زياد رمضان، مبادئ التأمين: دراسة عن واقع التأمين، دار الصفاء للنشر والتوزيع، طبعة 1 الجزائر 1998

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات عمل فردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1998
- الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
- عبد الفتاح ياغي، السياسة العامة: النظرية و التطبيق، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010.
- فهمي خليفة الفهداوي، السياسة العامة من منظور البيئة و التحليل، عمان: دار المسير، بدون طبعة، 2001
- الفونس، شحاتة رزق، المبادئ النظرية في التأمينات الاجتماعية، دار الوليد للطباعة الحديثة، القاهرة، 1981
- كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، الجزائر: دار بلقيس للنشر والتوزيع، 2017.
- محمد حسين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية، الرباط: الهلال العربية للطباعة والنشر 1992
- محمد خالد الزغبي، الضمان الاجتماعي) حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية، الأردن نموذجاً، دراسة تحليلية عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 01، 2013.
- محمد قاسم القزويطي، رسم و تقييم و تحليل السياسة العامة، عمان: دار المكتبة للنشر و التوزيع، ط2006

## 2-المذكرات والأطروحات:

- فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2010-2011
- أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة

دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 23 يناير 2012

- بدوي محمد، سوسيولوجيا التقاعد في الجزائر :دراسة ميدانية بمنطقة الحناية تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2008/2009.
- بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي(دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015.

- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2002 - 2003

- درار عياش، أثر النظام الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في العلوم

الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 2005

- فتاحي فتيحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016.

- قاضي رزيقة، خلادي نسيم، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية، مشروع تقديم خدمة جديدة، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، جامعة البويرة، السنة الجامعية 2011 - 2012.



- مليكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات وتعاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3، 2012.

#### المدخلات والملتقيات:

- محمد زيدان، محمد يعقوب : "فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلاسة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير، تجارب الدول، جامعة حسيبة من بوعلي، الشلف، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012
  - عبد الرزاق ندير، بن يوسف نوة، مداخلة بعنوان انعكاسات (الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر، مقدمة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة المسيلة.
  - عدوي مصطفى عبد الحميد، الاستقالة واتفاقيات إنهاء الاقتصادي دعم العمل غير محدد المدة، جامعة المنوفية 1990
  - قوي بوحنية، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، جوان 2012
- #### 4-القوانين والمراسيم
- المرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 10 ماي 1993 يتضمن اختصاصات الصندوق الوطني لغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري والمالي
  - المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 14 جانفي 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 2، الصادر بتاريخ 05 جانفي 1992
  - المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 34 الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985

● المرسوم التنفيذي رقم 83-17 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشات التقاعد لإطارات السامية في الدولة، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 1983/11/12

● المرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في 05 جوان 1994 يتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الدولة.

● المرسوم التنفيذي رقم 58/07 المؤرخ في 31 يناير 2007 ، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني

لاحتياطات التقاعد وسيره، الجريدة الرسمية رقم 10 لسنة 2007 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09 / 03 المؤرخ في 10 مارس 2009 ، الجريدة الرسمية رقم 16 سنة 2009

● المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في مايو 1994 يحدد التامين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 34 الصادر في أول يوليو 1994

● المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 المفرغ لحفاظ على الشغل وحماية

الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، الجريدة الرسمية العدد 34 المؤرخ في يوليو 1994.

● المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26 مايو 1994 ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 34

● المرسوم رقم 09/85 المؤرخ في 23/03/1985 يحدد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة

التي تطبق على أسلاك المساعدين في الأعمال الإحصائية، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية.

● المرسوم التنفيذي رقم 98 / 317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 74 الصادر بتاريخ 05 أكتوبر 1998.

- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 1996/12/07 يتضمن إصدار نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 1996/11/28 في الجريدة الرسمية، ج.د.ش، الجريدة الرسمية، عدد 76 ، الصادر بتاريخ 1996/12/08 المعدل و المتمم.
- قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/21 المعدل و المتمم بقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991 /12/21 ، الجريدة الرسمية، عدد 68 ، الصادرة بتاريخ 1990/04/25
- قانون 12/83 يتعلق بالتقاعد المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 جويلية 1983
- الأمر 13/97 المؤرخ في 1997/05/31 المعدل و المتمم رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، عدد 38 ، الصادر بتاريخ 1996/06/04.
- الأمر 66-33 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية عدد 46 ص 542 ، المادة 55 منه.
- قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجزائري المؤرخ في 18 أوت 1978 الجمهورية ج، الجريدة الرسمية عدد 38
- منشور رقم 2016/16 للسيد رئيس الحكومة، الصادرة بتاريخ 24 صفر 1438 الموافق ل 23 نوفمبر 2016 بشأن كيفية تطبيق إصلاح المقاييس لنظام المعاشات المدنية، المملكة المغربية.
- قانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعد و المتمم للجهوية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجزائرية الرسمية عدد 28 المادة 1983/07/05 .
- قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.
- قانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 جويلية 1983 يتعلق بالالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي.

- قانون 15/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يونيو 1983 المتعلق بالتقاعد بالجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996
- القانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 ، يعدل ويتمم القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، و المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999
- قرار وزاري مؤرخ في 16 أبريل 1994 يتضمن القانون الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 71 الصادرة بتاريخ 11 ماي 1997

#### المعاجم والقواميس:

- سامي محمد الصلاحيات، معجم المصطلحات السياسية في تراث الفقهاء، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، ط 1، 2006،
- المنجد الأبجدي، دار المشرق، ط 1 ، بيروت، 1968،

#### المراجع باللغة الفرنسية:

- Tarik sahli, Les Voies de Réforme du Système de Retraite en Algérie: Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité sociale, thèse de doctorat en science commerciales, faculté des science économique, commerciales et des sciences de gestion, université d'oran 2, 2014/2015
- <http://www.CNR.dz.com>.
- <http://www.carnegie-mec.org>